

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: BGB § 242 - Gleichbehandlung -

Leitsätze:

1. Will der Arbeitgeber durch eine freiwillige Zuwendung lediglich die Vergütung für die während eines vergangenen Zeitraums vollbrachte Arbeitsleistung nachträglich erhöhen, so verstösst er gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn er einen Arbeitnehmer nur deshalb ausschliesst, weil dieser nach diesem Zeitraum den Betrieb verlässt.
2. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit der freiwilligen Zuwendung bereits aus dem Betriebe ausgeschieden war.
3. Bezweckt die freiwillige Zuwendung dagegen, die Arbeitnehmer auch in Zukunft an den Betrieb zu binden, so dürfen die ausgeschiedenen Arbeitnehmer von der Zuwendung ausgeschlossen werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 201/54

Urteil des BAG vom 13. September 1956

LAG Hannover



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 13. September 1956
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Fink für Recht erkannt :

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 31. März 1954 - 3 Sa 16/54 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Der Kläger war seit Anfang 1951 bei der Beklagten in deren Werk "S" als Fördermann beschäftigt. Am 16. Juni 1953 schied er auf Grund einer eigenen Kündigung aus, die er in dem Kündigungsschreiben damit begründete, daß ihm Gelegenheit geboten sei, wieder in seinem erlernten Beruf beschäftigt zu werden.

Nachdem die Hauptversammlung der Beklagten im Juli 1953 die Ausschüttung einer Dividende an ihre Aktionäre beschlossen hatte, ließ die Beklagte in dem bezeichneten Werk - also nach dem Ausscheiden des Klägers - zwei Aushänge anbringen, und zwar:

- 1.) zunächst den vom 17. Juli 1953 mit folgendem - auszugsweisen - Wortlaut:

"Der Belegschaft geben wir zur Kenntnis, dass nach der Genehmigung durch den Aufsichtsrat die vom Vorstand angekündigte Lohn- und Gehaltsnachzahlung für die Belegschaften angeordnet worden ist.

.....

Zur Vermeidung von Rechtsirrtümern wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Zahlung als eine Treueprämie betrachtet wird und deshalb nur an solche Belegschaftsmitglieder zur Auszahlung gelangt, die im Jahre 1952 ganz oder teilweise bei uns beschäftigt waren, ausgenommen diejenigen, die ihr Arbeitsverhältnis im Jahre 1952 oder bis heute freiwillig gelöst haben bzw. durch besondere Vorkommnisse fristlos entlassen worden sind. Diejenigen, die durch Krankheit oder Invalidität im Jahre 1952 oder bis heute ausgeschieden sind, erhalten die Nachzahlung auf Grund ihres Einkommens im Jahre 1952 anteilsmässig, auch die Hinterbliebenen Verstorbener.

....."

- 2.) und kurze Zeit darauf unter dem Datum des 20. Juli 1953 die "Richtlinien vom 4. Dezember 1952" mit folgendem - auszugsweisen - Wortlaut:

"Um Mißverständnissen vorzubeugen, werden nachstehend die am 4. Dezember 1952 in W beschlossenen Richtlinien für die Auszahlung der Lohn- und Gehaltsnachzahlungen im Wortlaut bekanntgegeben:

1. Die Berechnung der Lohn- und Gehaltssumme des betreffenden Jahres umfaßt die tariflichen Löhne und Gehälter.
2. Jedes tarifliche Belegschaftsmitglied erhält grundsätzlich den Dividenden-Prozentsatz von seiner Lohn- bzw. Gehaltssumme als Nachzahlung für das in Frage kommende Jahr.
3. Berechnungsgrundlage ist die Lohn- bzw. Gehaltssumme des Belegschaftsmitgliedes vom 1. Januar bis 31. Dezember des in Frage kommenden Jahres.
.....
4.
5. Unverschuldetes Fehlen infolge Krankheit u.ä. wird nicht gekürzt, dagegen werden Bummelschichten abgezogen.
6. Belegschaftsmitglieder, die nicht das volle Jahr in den Diensten der B. Kaliwerke standen, erhalten die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung zeitanteilig. Abgekehrte Belegschaftsmitglieder sollen keinen Rechtsanspruch auf die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung haben. Für vorübergehend Beschäftigte erfolgt keine Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung.
7. Wenn ein Belegschaftsmitglied durch Tod ausscheidet, so steht die Lohn- bzw. Gehaltsnachzahlung seinen gesetzlichen Erben zu.
8. Der Auszahlungstag der Lohn- und Gehaltsnachzahlung wird, entweder in Raten oder in einer Summe, vom Vorstand der Gesellschaft festgesetzt.
9.

Dieselben Richtlinien sind in der Betriebsversammlung vom Februar d.J. durch den Betriebsratsvorsitzenden vorgelesen worden."

Der Anschlag vom 17. Juli 1953 ist vom Betriebsratsvorsitzenden und der Werksleitung, der zweite Aushang nur von der Werksleitung unterzeichnet.

Auf Grund der "Richtlinien vom 4. Dezember 1952" verlangt der Kläger eine Nachzahlung in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 178.- DM.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung darauf abgestellt, dass der Kläger das volle Jahr 1952 bei der Beklagten gearbeitet hat, und ihm daher den verlangten Betrag zugesprochen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Richtlinien vom 4. Dezember 1952 zwar auch dahin ausgelegt, dass ein nach Ende des Kalenderjahres freiwillig ausscheidendes Betriebsmitglied seinen Anspruch auf die Nachzahlung nicht verliert, aber aus dem Aushang vom 17. Juli 1953 entnommen, dass die Beklagte diejenigen Arbeitnehmer, die bis zum 17. Juli 1953 ausgeschieden sind, nicht habe bedenken wollen, den Grundsatz der Gleichbehandlung für beachtet angesehen und daher die Klage abgewiesen.

Mit seiner Revision hält der Kläger seinen Anspruch aufrecht.

Entscheidungsgründe.

1). Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist ganz unabhängig von jeder besonderen vertraglichen Zusage dann geeignet, den Anspruch des Klägers auf die von ihm geforderte Nachzahlung zu begründen, wenn der Grund, aus dem die Beklagte ihn von der Nachzahlung für das Jahr 1952 ausgeschlossen hat, willkürlich, durch die Sachlage nicht gerechtfertigt ist. Diesen Grund, nämlich den Umstand, dass der Kläger im Laufe des Jahres 1953 - und zwar auf Grund eigener Kündigung - aus dem Betriebe der Beklagten ausgeschieden ist, sieht das Landesarbeitsgericht als eine genügende Rechtfertigung für diesen Ausschluß lediglich deshalb an, weil die Beklagte eine freiwillige Leistung, zu der sie rechtlich nicht verpflichtet gewesen sei, vollbracht habe.

Dieser Gesichtspunkt allein trägt jedoch den Ausschluß des Klägers von der Nachzahlung nicht. Auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern seines Betriebes eine freiwillige, durch keinerlei Rechtspflicht gebotene Leistung zuwendet, ist er gehalten, die Arbeitnehmer gleichmässig zu behandeln; er darf nur solche Unterschiede machen, die sich vernünftigerweise aus der Sachlage rechtfertigen (z.B. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Auflage, 1. Band, Seite 429). Diese Pflicht zur Gleichbehandlung



folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Trifft den Arbeitgeber dagegen schon eine rechtliche Verpflichtung zur Leistung, so bedarf es des Grundsatzes der Gleichbehandlung überhaupt nicht, um die Verpflichtung zur Leistung erst zur Entstehung zu bringen.

Wollte die Beklagte ihren Arbeitnehmern, wie der Kläger meint, unter wesentlichem Ausschluss anderer Gesichtspunkte für die im Laufe des Jahres 1952 vollbrachte Leistung nachträglich eine höhere Vergütung zuwenden, so ist, wie die Revision richtig ausführt, nicht einzusehen, dass von dieser Zuwendung ein Arbeitnehmer nur aus dem Grunde ausgeschlossen wird, weil er später den Betrieb verlassen hat. Denn dieses sein späteres Verhalten steht mit der vorher verbrachten Arbeitsleistung, auf die es dann allein ankommt, in keinem verständlichen Zusammenhang. ~~Dass~~ nämlich der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem die Leistung des Arbeitgebers von diesem bewilligt wurde, sich nicht mehr in dessen Diensten befindet, steht der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht entgegen. Die Leistung erfolgt eben im Hinblick auf eine Zeit, in der das Arbeitsverhältnis noch bestand. Es ist daher gerade mit Treu und Glauben nicht vereinbar, den ausgeschiedenen Arbeitnehmer auszunehmen.

Anders liegt die Sache, wenn der Arbeitgeber mit seiner freiwilligen Zuwendung nicht nur die Arbeitsleistung in der Vergangenheit hat nachträglich höher vergüten, sondern ersichtlich darüber hinaus für die Zukunft seine Arbeitnehmer hat an den Betrieb binden und sich so eine zuverlässige und zufriedene Belegschaft hat sichern wollen. In diesem Falle ist gerade der Umstand, ob ein Arbeitnehmer dem Betrieb den Rücken gekehrt hat, von wesentlicher Bedeutung und daher für die Versagung der Zuwendung ein durchaus sachgerechter Gesichtspunkt. Denn gegenüber einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer könnte der bezeichnete, mit der Zuwendung verbundene Sinn nicht verwirklicht werden.

Welchen Sinn die hier in Rede stehende Nachzahlung hatte, hat das Landesarbeitsgericht - wenigstens für diesen Zusammenhang - nicht mit Sicherheit aufgeklärt. Für das



Revisionsgericht ist dieser Sinn auch aus dem Inhalt der von der Beklagten gemachten Aushänge, die das eine Mal von "Treueprämie", ein anderes Mal gerade von "Lohn- und Gehaltsnachzahlung" sprechen, nicht zur Gewissheit zu entnehmen. Das die Klage abweisende Urteil kann daher mit der Begründung, dass die Beklagte durch den Ausschluss des Klägers gegen den Gleichbehandlungssatz nicht verstossen habe, nicht aufrecht erhalten werden. Das Landesarbeitsgericht wird diese Frage erneut erörtern und prüfen müssen. Den vom Kläger erhobenen Anspruch wird es auf Grund des Grundsatzes der Gleichbehandlung nur dann verneinen dürfen, wenn es den Sinn der Zuwendung mindestens in nicht unwesentlichem Umfange in tatsächlicher Hinsicht als eine Treueprämie für die Zukunft feststellt.

2) Soweit der Kläger seinen Anspruch aus einem angeblichen Einzelvertrag, der zwischen ihm und der Beklagten zustande gekommen sei, herleitet, stützt er sich erstrangig auf die durch den Aushang vom 20. Juli 1953 bekannt gemachten Richtlinien vom 4. Dezember 1952. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings diese Richtlinien zu Gunsten des Klägers ausgelegt, aber seiner Entscheidung den dem Kläger ungünstigen Aushang vom 17. Juli 1953 zugrunde gelegt.

Falls es dem Landesarbeitsgericht bei seiner erneuten Prüfung etwa wiederum auf diesen Klagegrund ankommen sollte, wird es in erster Linie prüfen müssen, ob denn überhaupt zwischen den Parteien ein Vertrag durch ein Angebot und die Annahme dieses Angebotes zustande gekommen ist. Insofern lässt das angefochtene Urteil nämlich jede Erörterung vermissen; es beschränkt sich auf die Auslegung der angeblichen Vertragsbestimmungen, geht also von dem Zustandekommen eines Vertrages aus, ohne jedoch dieses Zustandekommen einer Prüfung zu unterziehen.



Indes ist nicht ohne weiteres klar, dass die Beklagte durch ihre Aushänge gerade dem Kläger den Abschluss eines Vertrages angeboten hat. Es mag sein, dass die Beklagte durch die Aushänge hat ein Vertragsangebot machen wollen. Möglich aber ist, was bisher überhaupt nicht erörtert wurde, dass die Beklagte das in dem Aushang liegende Vertragsangebot überhaupt nur an die zur Zeit des Aushangs vorhandenen Belegschaftsmitglieder gerichtet hat und nicht auch an ihre ehemaligen Belegschaftsmitglieder, wie den Kläger, der ja zur Zeit des Aushanges bereits ausgeschieden war. Das Wesen der Aushänge legt eine solche Beschränkung der Adressaten nahe. Die Aushänge waren im Betriebe angeschlagen, waren also nur den gegenwärtigen, nicht auch den ehemaligen Betriebsmitgliedern zugänglich. Dass sie ausserdem anderswie bekanntgegeben worden sind, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Das Landesarbeitsgericht bezeichnet auch die Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger, der Kläger war aber zur Zeit des Aushanges gar nicht mehr Arbeitnehmer. In dem Aushang vom 17. Juli 1953 wendet die Werksleitung sich auch ausdrücklich nur an die Belegschaft, also nicht an diejenigen Personen, die nicht mehr zur Belegschaft gehören. Aber auch der Aushang vom 20. Juli spricht ausdrücklich die Belegschaftsmitglieder an.

3) Das Landesarbeitsgericht verneint, dass der Kläger "durch Krankheit" im Sinne des Aushangs vom 17. Juli 1953 ausgeschieden sei. Denn dies stehe im Gegensatz zu seinen klaren Erklärungen im Kündigungsschreiben, an die der Kläger gebunden sei. Zudem sei der Kläger auch gar nicht "durch Krankheit" ausgeschieden, da er auf seine angebliche Arbeitsunfähigkeit sich der Beklagten gegenüber nicht berufen und an die Beklagte wegen einer Umsetzung nicht herangetreten sei, sondern weil er eine andere ihm zusagende Beschäftigung gefunden habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stellen eine Auslegung der Willenserklärung der Beklagten dar. Die hiergegen von der Revision erhobenen Angriffe gehen



daher fehl. Denn die Auslegung einer Willenserklärung ist vornehmlich Sache des Tatrichters. Dass das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Willenserklärung der Beklagten gegen die Auslegungsregeln oder gegen die Denkgesetze oder gegen Erfahrungssätze verstossen habe, ist nicht ersichtlich.

4) Bei der erneuten Erörterung wird das Landesarbeitsgericht auch Gelegenheit haben, die bisher unterlassene Prüfung nachzuholen, welche Bedeutung die vom Kläger behaupteten früheren Absprachen des Betriebsrats mit der Beklagten haben, auf die auch der letzte Absatz des Aushangs vom 20. Juli 1953 hindeutet, zu denen jedoch vom Landesarbeitsgericht keine näheren Feststellungen getroffen wurden.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Schulte

Fink

