

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

Gesetz: BGB § 242

Leitsatz:

Die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im überbetrieblichen Raum ist, seine Geltung in diesem Umfang einmal unterstellt, jedenfalls dann nicht verletzt, wenn ein Unternehmen bei der Gewährung von Jubiläumsgaben aus sachlich zu billigenden unternehmenspolitischen Gründen die Arbeitnehmer eines Betriebes anders behandelt als die Arbeitnehmer der übrigen Betriebe.

Aktenzeichen: 2 AZR 474/55

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1957

LAG Baden in Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 474/55
Sa 78/55 (Baden in Mannheim)

erklärt
5. Dezember 1957

z. Weinrich,

Verwaltungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1957 durch den Senatspräsidenten Dr.Müller, die Bundesrichter Professor Dr.Dr.Boldt und Dr.Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr.Göbel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 22. Juli 1955 - II Sa 78/55 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 15. April 1955 - 3 Ca 117/55 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens trägt der Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft, deren Hauptverwaltung sich in Hamburg befindet. In ihr sind eine Reihe von früher selbständigen Unternehmen aufgegangen, zu denen auch die am 1. Januar 1903 gegründete Margarinefabrik "E AG" in M gehört, die jetzt die Bezeichnung "E Zweigniederlassung der Margarine-Union AG, M " führt. Insgesamt gehören zu der Beklagten 13 Produktions- und Verwaltungsbetriebe sowie 50 betriebsratsfähige Bezirksniederlagen der Verkaufsorganisation. In M befinden sich ausser dem "E - Werk" noch die Verkaufsleitung der Beklagten für Süddeutschland sowie eine Bezirksniederlassung als selbständige Betriebe.

Im Jahre 1952 gewährte die Beklagte den Arbeitnehmern ihrer sämtlichen Betriebe als Sonderzuwendung eine Weihnachtsgratifikation von 50% und eine sogenannte Herbstbeihilfe von 25% des Monatsverdienstes. Da das "E -" Werk am 1. Januar 1953 das 50-jährige Werksjubiläum feierte, wurden diese beiden Sonderzuwendungen an die Arbeitnehmer des "E -" Werkes mit Billigung des Finanzamtes M unter der Bezeichnung einer "Jubiläumsgabe" steuerfrei ausgezahlt.

Als die Beklagte am 19. Juni 1954 ihr 25-jähriges Firmenjubiläum feierte, gewährte sie den Arbeitnehmern ihrer Betriebe eine Jubiläumszuwendung, die je nach Dienstzeit des Arbeitnehmers 60 - 90% eines Monatsverdienstes ausmachte. Von dieser Regelung nahm sie jedoch die Arbeitnehmer des "E -" Werkes mit Rücksicht auf die im Jahre 1952 erhaltene "Jubiläumsgabe" aus. Diese erhielten jedoch im Gegensatz zu den übrigen Betrieben der Beklagten eine Ferien- und eine Herbstbeihilfe in Höhe von je 25% des Monatsverdienstes. An die Arbeitnehmer aller Betriebe der Beklagten, einschliesslich des "E -" Werkes, wurde ausserdem im Jahre 1954 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Monatsverdienstes ausgeschüttet.

Der im "E -" Werk beschäftigte Kläger würde, wenn er im Jahre 1954 die gleichen Sonderzuwendungen erhalten hätte, wie sie die Angehörigen der anderen Betriebe der



Beklagten erhalten haben, brutto insgesamt 20% mehr erhalten haben, als er als Angehöriger des "E"-Werkes im Jahre 1954 tatsächlich erhalten hat. Er hat von der Beklagten Zahlung des entsprechenden Betrages von 67,85 DM verlangt. Zur Begründung hat er geltend gemacht, mit einem Rundschreiben vom 4. Mai 1954 habe die Beklagte den Betrieben die oben näher geschilderte Ausschüttung der Jubiläumsgabe für 1954 mitgeteilt. Dabei habe sie weder einzelne Arbeitnehmer noch einzelne Betriebe von der angekündigten Regelung ausgenommen. Schon hieraus ergebe sich die Berechtigung des Zahlungsanspruches des Klägers. Sein Anspruch sei aber auch deshalb gerechtfertigt, weil die Beklagte durch die für das Werk "E" im Jahre 1954 getroffene Sonderregelung den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt habe. Das "Werks"-jubiläum im "E"-Betrieb im Jahre 1953 stehe in keinem Zusammenhang mit dem "Firmen"-jubiläum der Beklagten im Jahre 1954. Es sei nicht einzusehen, warum ein einzelnes Werk in einem solchen Zeitraum nicht ein Werks- und ein Firmenjubiläum feiern könne. Daß im Jahre 1952 die unter der Bezeichnung "Jubiläumsgabe" zusammengefassten Sonderzuwendungen der Weihnachtsgratifikation und der Herbstbeihilfe steuerfrei ausgezahlt worden seien, sei nicht das Verdienst der Beklagten, sondern sei auf Kosten des Steuerfiskus gegangen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag behauptet, das Werksjubiläum von 1953 sei auf eigenen Wunsch der Belegschaft des "E"-Werkes gefeiert worden, dem sie nur widerstrebend entsprochen habe. Sie hat die Ansicht vertreten, ein Betrieb könne im Rahmen eines Unternehmens nicht zwei Jubiläen begehen, und die Belegschaft des "E"-Werkes könne daher nicht beanspruchen, in einem Jahr ein Werks- und im darauffolgenden Jahr ein Firmenjubiläum zu feiern und in beiden Fällen für sich Vorteile in Form von Jubiläumsgaben in Anspruch zu nehmen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Entscheidung rechtlich davon ausgegangen, nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz müsse der Arbeitgeber nicht nur eine willkürliche und sachfremde differenzierende Behandlung der Arbeitnehmer desselben Betriebes, sondern auch im Verhältnis der Arbeitnehmer eines Betriebes zu den Arbeitnehmern eines anderen Betriebes desselben Unternehmens unterlassen. Es hat diesen seinen rechtlichen Ausgangspunkt mit der Überlegung begründet, der Gleichbehandlungsgrundsatz entstehe auf der Grundlage des Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindenden Arbeitsverhältnisses und sei ein Ausfluß der daraus sich ergebenden Treue- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Es sei kein einleuchtender Grund dafür ersichtlich, den Gleichbehandlungsgrundsatz zwar dann anzuwenden, wenn eine grosse Zahl von Arbeitsverhältnissen in einem einzigen Betrieb gegeben sei, nicht aber dann, wenn die gleich grosse Zahl von Arbeitnehmern sich auf mehrere Betriebe desselben Unternehmens verteile.
2. Mit dieser seiner Annahme über die Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat das Landesarbeitsgericht einen Standpunkt eingenommen, der im einzelnen einer näheren, in das einzelne gehenden Untersuchung bedürfte (BAG (Gr.S.) 1,291 314/315). Mit der weiteren, auf diesem Ausgangspunkt fußenden Annahme zum Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes für die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe desselben Unternehmens hat das Landesarbeitsgericht eine Ansicht vertreten, die in der Literatur weitgehend abgelehnt wird (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, Bd. I, 6.Aufl., S.385 zu Fußnote 117; wohl auch Nikisch, Lehrbuch, Bd. I, 2.Aufl., S.425; Götz Hueck, Betrieb 1956, S.352; ders. in Anm. zu AP Nr. 10 zu § 242 BGB - Ruhegehalt), vom Bundesarbeitsgericht bisher unentschieden gelassen wurde (so: BAG AP Nr. 10 zu § 242 BGB - Ruhegehalt) oder die nur als Möglichkeit künftiger Rechtsprechungsentwicklung ins Auge gefaßt wird (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO S.385, Fußnote 118).



3. Der Senat braucht indessen hierzu im einzelnen keine Stellung zu nehmen. Denn auch wenn man mit dem Landesarbeitsgericht einmal annehmen wollte, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei für die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe desselben Unternehmens anzuwenden und daher von der Beklagten anlässlich des Firmenjubiläums im Jahre 1954 bei der Bemessung der Jubiläumszuwendungen für die Arbeitnehmer ihrer Betriebe einschließlich der des "E. -" Werkes zu beachten gewesen, ergibt sich, daß sie jedenfalls den - in seiner Gültigkeit in diesem Umfang einmal unterstellten - Grundsatz nicht verletzt hat, wenn sie die Arbeitnehmer des "E. -" Werkes und damit auch den Kläger in der geschehenen Weise anders behandelte als die Arbeitnehmer der übrigen Betriebe.

- a) Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen und für die Revisionsinstanz bindenden Feststellungen war Anlaß für die im Jahre 1954 erfolgte Sonderbehandlung der Arbeitnehmer des "E. -" Werkes die nicht von wirtschaftlichen und finanziellen Erwägungen beeinflusste Überlegung der Beklagten, daß die Arbeitnehmer des "E. -" Werkes, weil sie bereits im Jahre 1953 anlässlich des Werksjubiläums im Vergleich zu den übrigen Betrieben der Beklagten eine begünstigte Sonderbehandlung erfahren hatten, aus Gründen der Einheitlichkeit und der Einordnung in das aus verschiedenen früher selbständigen Betrieben hervorgegangene Unternehmen im Jahre 1954 nicht die gleichen Vergünstigungen erwarten dürften wie die Arbeitnehmer der anderen Betriebe.
- b) Hierzu ist zunächst festzustellen, daß die Beklagte eine differenzierende Behandlung der Arbeitnehmer des "E. -" Werkes schon aus steuerlichen Gründen in Betracht ziehen musste. § 5 Abs. 2 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LDVO) sieht eine Steuerfreiheit von Jubiläumsgaben nur für ein "Firmenjubiläum" vor, nicht für Jubiläen von einzelnen Werken eines Unternehmens. Das gilt auch, wenn ein Betrieb früher einmal selbständig war und infolge Überganges auf einen Rechtsnachfolger Teil eines Unternehmens geworden ist (Berie-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

Hentrich, Lohnsteuerrecht, 1955 S.120). Die Gewährung der Steuerfreiheit für das Werksjubiläum des "E"-Werkes im Jahre 1953 entsprach somit nicht der Vorschrift des § 5 Abs. 2 LDVO. Nachdem das Finanzamt M dem trotzdem zugestimmt hatte, so war doch nicht damit zu rechnen, daß es im Jahre 1954 der Steuerfreiheit einer Firmenjubiläumsgabe für die Arbeitnehmer des "E"-Werkes wiederum zustimmen werde. Wenn unter diesen Umständen die Beklagte sich entschloß, es nicht zu versuchen, den Arbeitnehmern des "E"-Werkes aus Anlaß des Firmenjubiläums erneut auf Kosten der Allgemeinheit eine Steuerfreiheit für die im Jahre 1954 ausgeschütteten Sonderzuwendungen zu verschaffen, handelte sie durchaus korrekt. Diese letztlich dem Steuerrecht entsprechende differenzierende Behandlung der Arbeitnehmer des "E"-Werkes stellte keine Verletzung der Gerechtigkeit und daher keine Verletzung eines etwa geltenden überbetrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatzes dar. Auch wenn die Beklagte die hier angeführten steuerlichen Gesichtspunkte nicht gesehen haben sollte, würde ihr Verhalten nicht zu beanstanden sein, da in der Bewertung des Verhaltens der Beklagten hinsichtlich seiner Wirkung auf den Kläger im Interesse der Gerechtigkeit die objektive Situation, also das im Ergebnis dem positiven Recht - hier der Vorschrift des § 5 Abs. 2 LDVO - Rechnung tragende Verhalten der Beklagten durchschlagen muß (BAG 3,31 [357]).

- c) Muß somit die Nichtverschaffung einer erneuten Steuerfreiheit für die Sonderzuwendungen des Jahres 1954 als Verletzung eines - etwaigen - Gleichbehandlungsgrundsatzes ausscheiden, so ist als Verletzungstatbestand lediglich in Betracht zu ziehen, daß die Arbeitnehmer der übrigen Werke im Jahre 1954 neben einer 50%-igen Weihnachtsgratifikation, die auch die Arbeitnehmer des "E"-Werkes erhalten haben, eine steuerfreie Jubiläumsgabe in der Staffelung von 60 - 90% des Monatsverdienstes erhielten, während den Arbeitnehmern des "E"-Werkes versteuerte Beihilfen im Gesamtwert von 50% der Monatsbezüge zufließen. Aber auch darin kann



kein Verstoß gegen einen etwa geltenden überbetrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz gesehen werden. Dieser Grundsatz würde seinem Sinn nach lediglich willkürliche und sachfremde differenzierende Behandlung verbieten (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation). Wenn die Beklagte aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Jahre 1954 die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer des "E. -Werkes deshalb durchführte, weil ihr aus Gründen der Unternehmenseinheit daran lag, daß im Rahmen des Gesamtunternehmens nicht mehrere Jubiläen - Werks- und Firmenjubiläen - kurzfristig nacheinander gefeiert und aus diesem Anlass mit Jubiläumsgaben dotiert wurden, war das ein durchaus sachlicher unternehmenspolitischer Gesichtspunkt, mit dem sie zum Ausdruck bringen durfte, daß ihr lieber gewesen wäre, wenn die Arbeitnehmer des "E. -Werkes sich weniger eigenständig und mehr unternehmensverbunden gezeigt hätten. Daß die Beklagte im Jahre 1953 dem Werksjubiläum, zudem widerstrebend, zugestimmt hatte, besagte nicht, daß sie damit auf die Freiheit der unternehmenspolitischen Entscheidung verzichtete, derartige Erwägungen im Jahre 1954 zur Geltung zu bringen. Darin liegt auch weder eine Strafmaßnahme noch ein sonstiges rechtlich zu mißbilligendes Verhalten, zumal sie den Arbeitnehmern des "E. -Werkes auch im Jahre 1954 ebenfalls recht erhebliche Zuwendungen in der Form von Herbst- und Ferienbeihilfen zukommen ließ. Vielmehr handelte sie im Rahmen des freiheitlichen Bereichs, den die geltende Rechts- und Wirtschaftsordnung dem Unternehmensermessen einräumt (vgl. BAG (Gr.S) 1,291 3167).

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Verstoß gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze und gesetzliche Auslegungsregeln sowie unter vollständiger Berücksichtigung des Verhandlungsstoffes und damit für die Revisionsinstanz bindend (BAG 3,116 1197) festgestellt, daß der Kläger von dem Rundschreiben der Beklagten vom 4. Mai 1954 nicht durch seine Geschäftsleitung, die selbst erst davon nach



- 8 -

Zuteilung der Jubiläumsgaben Kenntnis erhielt, unterrichtet worden ist, sondern von dem Inhalt des gar nicht an die Geschäftsleitung des "E. ."-Werkes gerichteten Rundschreibens auf anderem Wege erfahren hat. Hieraus hat das Landesarbeitsgericht rechtsirrtumsfrei gefolgert, daß in dem Rundschreiben vom 4. Mai 1954 kein an den Kläger gerichtetes Angebot zum Abschluss eines Vertrages über die Gewährung einer Jubiläumsgabe mit dem vom Kläger gewollten Inhalt lag, der Zahlungsanspruch des Klägers also auch nicht aus einer vertraglichen Zusage des Beklagten hergeleitet werden kann.

5. Zusammengefasst ergibt sich somit, daß weder der Gesichtspunkt der Verletzung eines - unterstellten - überbetrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatzes noch eine vertragliche Anspruchsgrundlage das Zahlungsbegehren des Klägers rechtfertigen. Das führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen - klageabweisenden - Urteils.

gez. Dr. Müller

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Hense

Göbel



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

