

Aktenzeichen: 5 AZR 126/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 6. März 1985

- 5 AZR 126/84 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 28. Juli 1983

- 15 Ca 72/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 31. Januar 1984

- 8 Sa 100/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Gratifikationen an Arbeitnehmer

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 126/84

8 Sa 100/83 Berlin

Verkündet am
6. März 1985

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Schönherr für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 31. Januar
1984 - 8 Sa 100/83 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist gewerblicher Arbeitnehmer. Er verlangt von der Beklagten aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes für 1982 eine gleich hohe Weihnachtsgratifikation wie sie die Angestellten erhalten haben.

Die Beklagte ist ein Unternehmen für Hoch- und Ingenieurbau, Straßen- und Tiefbau. Sie beschäftigt eine große Anzahl von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten, wobei die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer die der Angestellten überwiegt.

Der Kläger ist seit 1953 als Maschinist bei der Beklagten in deren Zweigbetrieb in Berlin beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug im Jahr 1982 15,16 DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Parteien die einschlägigen tariflichen Bestimmungen für das Baugewerbe Anwendung.

Der für die gewerblichen Arbeitnehmer gültige Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 5. Mai 1981 lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:



"§ 2 Ziff. 1

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe des 78fachen - ab 1982 in Höhe des 102fachen - ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes."

Demgegenüber lautet § 2 Ziff. 1 des Tarifvertrages gleichen Datums für die Angestellten wie folgt:

"Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens zwölf Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 48 v. H. - ab 1982 in Höhe von 60 v. H. - ihres Tarifgehaltes."

§ 7 beider Tarifverträge lautet wie folgt:

"§ 7

Anrechenbarkeit

Der Betrag aus § 2 und § 4 kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden."

Jedenfalls seit 1981 gewährt die Beklagte im Rahmen einer mit dem Gesamtbetriebsrat abgesprochenen Weihnachtsgeldregelung teilweise übertarifliche Zahlungen. Der Gesamtbetriebsrat teilte die für das laufende Kalenderjahr gültige Weihnachtsgeldregelung den örtlichen Betriebsräten der Beklagten jeweils durch Rundschreiben mit. Die Rundschreiben für 1981 und 1982 haben folgenden Wortlaut - soweit es hier interessiert -:



" 1981

Angestellte

Eintritt vor dem 1. Januar 1972	100 % des Gehaltes
Eintritt in den Jahren 1972 - 1974	95 % des Gehaltes
Eintritt in den Jahren 1975 - 1977	85 % des Gehaltes
Eintritt in den Jahren 1978 - 1980	75 % des Gehaltes

Eintritt im Jahre 1981

1/12 von 75 % für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit

Poliere und Meister

Für Poliere und Meister gilt die gleiche Regelung wie für Angestellte

Gewerbliche Arbeitnehmer

Eintritt vor dem 1. Januar 1978	145 Gesamt-Tarif-Stundenlöhne
Eintritt in den Jahren 1978, 1979 1980	90 Gesamt-Tarif-Stundenlöhne

Eintritt im Jahre 1981

1/12 von 90 Gesamt-Tarif-Stundenlöhnen für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit

1982

Angestellte

Eintritt vor dem 1. Januar 1976	100 % des Gehaltes
Eintritt in den Jahren 1976, 1977, 1978	90 % des Gehaltes
Eintritt in den Jahren 1979, 1980, 1981	80 % des Gehaltes

Eintritt im Jahr 1982 vor dem 30.11.

1/12 von 80 % für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit

Poliere und Meister

Für Poliere und Meister gilt die gleiche Regelung wie für Angestellte



Gewerbliche Arbeitnehmer

Eintritt vor dem 1. Januar 1979	145 Gesamt-Tarif- stundenlöhne
Eintritt in den Jahren 1979, 1980, 1981	102 Gesamt-Tarif- stundenlöhne
Eintritt im Jahr 1982 lt. tarifvertraglicher Regelung."	

Aufgrund der Weihnachtsgeldregelung für das Jahr 1982 erhielt der Kläger von der Beklagten Weihnachtsgeld in Höhe von 2.145,-- DM brutto. Dieser Betrag entspricht 145 Gesamt-Tarifstundenlöhnen oder 84 % seines Gesamt-Tarifmonatsentgelts. Hierin enthalten ist ein Betrag von 1.510,-- DM brutto, der dem tariflichen Teil eines 13. Monatseinkommens, nämlich 102 Gesamt-Tarifstundenlöhnen oder 60 % seines gesamten monatlichen Tarifentgelts entspricht.

Die Angestellten der Beklagten erhielten dagegen bei gleichen Voraussetzungen, nämlich Eintritt in den Betrieb vor dem 1. Januar 1976, 100 % ihres vereinbarten Monatseinkommens. Der Kläger hat deshalb die Beklagte mit Schreiben vom 12. Januar 1983 unter Hinweis auf den Gleichbehandlungsgrundsatz aufgefordert, ihm den der Höhe nach unstreitigen Differenzbetrag zwischen 84 % und 100 % seines Gesamt-Monatsentgelts mit 447,68 DM brutto nachzuzahlen. Dies hat die Beklagte mit Schreiben vom 21. Januar 1983 abgelehnt, weil eine Differenzierung zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten angesichts der vielfach unterschiedlichen Behandlung dieser Rechtsverhältnisse, nicht nur in Gesetzen, sondern auch in Tarifverträgen, bei einer freiwilligen Weihnachtsgeldzahlung zulässig sei. Darüber hinaus beruhe die unterschiedliche Höhe auch auf sachlichen Gründen. So sei die



Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 24. Dezember bis 1. Januar günstiger, da sie in dieser Zeit einen zusätzlichen bezahlten Urlaub erhielten. Weiter sei die Fluktuation im Angestelltenbereich geringer, ebenso die krankheitsbedingten Fehlzeiten. Schließlich leisteten die Angestellten auch in gewissem Umfang Mehrarbeit ohne besondere Vergütung.

Mit seiner am 3. März 1983 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger seinen Anspruch weiterverfolgt und die Ansicht vertreten, die Beklagte verstoße mit ihrer Weihnachtsgeldregelung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zur Zahlung von 447,68 DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit dem
14. Januar 1983 aus dem sich ergebenden
Nettobetrag zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich im wesentlichen auf die schon in ihrem Ablehnungsschreiben vom 21. Januar 1983 genannten Gründe berufen. Zusätzlich hat sie insgesamt unwidersprochen ausgeführt, die gewerblichen Arbeitnehmer erhielten wegen des Pauschalierungsverbots in § 5 Ziff. 1 RTV jegliche Mehrarbeit gesondert vergütet, während es bei den Angestellten der betrieblichen und der Branchenübung entspreche, in vertretbarem Umfang Mehrarbeit zu leisten, ohne hierfür eine gesonderte Vergütung zu verlangen. Diese Bereitschaft berück-



sichtige sie nicht nur bei der Bemessung des Gehalts, sondern auch bei der Festsetzung der Höhe des Weihnachtsgeldes. Schließlich hat sich die Beklagte darauf berufen, der Kläger könne sich als Mitglied der Mehrheitsgruppe nicht auf eine Begünstigung der Minderheitsgruppe berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers entsprochen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat aus Gründen der Gleichbehandlung Anspruch auf eine höhere übertarifliche Weihnachtsgratifikation, denn die Beklagte hat nicht dargelegt, daß sie die Leistungen an die Angestellten aus sachlichen Gründen höher bemessen hat.

I. Der Kläger hat, ebenso wie die Angestellten und sonstigen Arbeitnehmer der Beklagten, die ihm tariflich zustehende betriebliche Sonderzahlung im Jahr 1982 erhalten. Den Angestellten, die in den Betrieb vor dem 1. Januar 1976 eingetreten sind, zahlte die Beklagte allerdings darüber hinaus den Differenzbetrag zu einem vollen Monatsgehalt, während sie den ebenfalls vor dem 1. Januar 1976 eingetretenen gewerblichen Arbeitnehmern lediglich die Differenz zu 84 % der monatlichen Gesamt-Tarifstundenlöhne zahlte.



1. Der Kläger hat als gewerblicher Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf eine höhere Weihnachtsgratifikation, wenn die Beklagte mit ihrer Weihnachtsgeldregelung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat.

2. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wie im arbeitsrechtlichen Schrifttum ist seit langem anerkannt, daß der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln Leistungen gewährt, deren Voraussetzungen so abgrenzen muß, daß nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ausgenommen oder schlechter gestellt werden. Dabei ist die Frage, ob eine sachgerechte Abgrenzung erfolgt ist, danach zu beurteilen, welchem Zweck die freiwilligen Leistungen dienen sollen. Diesen kann der Arbeitgeber zwar frei bestimmen. Jedoch ist auch insoweit noch zu prüfen, ob der mit den Leistungen verfolgte Zweck nicht als solcher sachwidrig ist und deshalb die auf ihn gestützte Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen kann (vgl. zuletzt BAG 28, 14, 18 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 a der Gründe; BAG 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 39, 133 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe; BAG Urteile vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 44/82, 5 AZR 89/82 und 5 AZR 251/82 - AP Nr. 66 bis 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = BB 1984, 2064, DB 1984, 2251, BB 1984, 1940 und NZA 1984, 323 - 327; die Urteile sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

II.1. Der Senat hat in den zuletzt genannten Entscheidungen an



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem in der Entscheidung vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44, aaO) ausgesprochenen Grundsatz festgehalten, ein Arbeitgeber handele sachwidrig, wenn er bei einer freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikation den Angestellten generell einen höheren Prozentsatz ihrer Bezüge zukommen läßt als den Arbeitern. Die Weihnachtsgratifikation soll, sofern nichts anderes verlautbart oder aus den Bedingungen, unter denen sie versprochen wird, zu entnehmen ist, dazu dienen, in der Vergangenheit geleistete Dienste zusätzlich zu vergüten und zu den anläßlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen der Arbeitnehmer beizutragen. Geht man von diesen Zwecken aus, so ist es nicht sachgerecht, die Angestellten gegenüber den Arbeitern in dem Bemessungsmaßstab zu begünstigen. Zusätzliche Aufwendungen fallen bei den Angehörigen beider Gruppen gleichermaßen an. Ebenso haben Arbeiter und Angestellte in der Vergangenheit in gleicher Weise ihre Arbeitsleistung erbracht. Deren unterschiedlicher Wert kann berücksichtigt werden. Doch geschieht dies schon, indem – wie üblich – ein bestimmter Prozentsatz des unterschiedlich hohen Arbeitsentgelts als Gratifikation gewährt wird. Diesen Wertungen des genannten Urteils ist im Schrifttum überwiegend zugestimmt worden (vgl. Mayer-Maly, Anm. zu AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Herschel, AR-Blattei, D, Gratifikationen, Entscheidungen, Anm. zu Entscheidung Nr. 80; Reuter, SAE 1981, 1, 4; Falkenberg, Anm. zu EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 21; Lipke, DB 1983, 111, 115; Farthmann, Festschrift für Hilger und Stumpf, S. 177 ff.).

2. Die von einigen Landesarbeitsgerichten (vgl. Urteil des



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



Landesarbeitsgerichts Düsseldorf/Köln vom 11. November 1981 - 22 Sa 421/81 - EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 27) und von Zöllner (Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 17 IV 2, S. 182) erhobenen Bedenken hat der Senat in den Entscheidungen vom 25. Januar 1984 (aaO) eingehend gewürdigt und zurückgewiesen. Neue Gesichtspunkte sind in dem hier zu entscheidenden Rechtsstreit nicht vorgetragen worden. Der Senat hält an seiner Rechtsprechung fest, eine Gruppenbildung nicht für sachgerecht anzusehen, die nur darauf abstellt, ob es sich um Angestellte oder Arbeiter handelt.

3. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten auch dann, wenn die begünstigte Gruppe der Angestellten kleiner ist als die Gruppe der Arbeiter. Dies hat der Senat ebenfalls bereits in den Entscheidungen vom 25. Januar 1984 (aaO) unter Würdigung der hierzu vertretenen Auffassungen eingehend begründet. Hiervon abzuweichen besteht kein Anlaß.

III. Geht man von den vorstehenden Grundsätzen aus, so kommt es darauf an, ob die Beklagte die Leistungen an die Angestellten aus zu billigen sachlichen Gründen höher bemessen hat.

1.a) Die Beklagte hat sich hier darauf berufen, die Angestellten seien bereit, in gewissem Umfang Mehrleistungen ohne besondere Bezahlung zu erbringen, während bei den gewerblichen Arbeitnehmern die Bezahlung der Mehrarbeitsstunden tariflich vorgeschrieben sei. Das Landesarbeitsgericht hat diese Begründung zwar grundsätzlich als sachlichen Differenzierungsgrund anerkannt, meint jedoch, die Beklagte habe sie nur vorgeschoben, weil sie in



der Weihnachtsgeldregelung für die Jahre 1981 und 1982 nicht ausdrücklich enthalten sei. Darüber hinaus werde dadurch die Bereitschaft der Angestellten honoriert, tarifliche Rechte nicht wahrzunehmen, da es der Tarifvertrag bei Angestellten im Gegensatz zu den gewerblichen Arbeitnehmern zwar zulasse, die Vergütung zu pauschalisieren, eine Vergütung der Mehrarbeitsstunden mit Grundgehalt und Zuschlag aber vorgesehen sei. Außerdem vergüte die Beklagte Mehrarbeit der Angestellten schon mit dem Gehalt. Mehrarbeit könne deshalb nicht zur Begründung der höheren Weihnachtsgratifikation erneut herangezogen werden. Dem ist zuzustimmen. Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 16. November 1961 - 5 AZR 483/60 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung ausgeführt, eine solche Pauschalregelung müsse deutlich machen, welcher Teil der Vergütung für die Abgeltung von Mehrarbeit bestimmt ist (vgl. auch BAG Urteil vom 22. Oktober 1973 - 3 AZR 83/73 - AP Nr. 31 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz, zu I 2 der Gründe, mit weiteren zahlreichen Nachweisen). Die Beklagte hat behauptet, die Mehrarbeit der Angestellten werde zum Teil durch die Höhe des laufend gezahlten Arbeitsentgelts ausgeglichen. Unter diesen Umständen reicht es nicht aus, wenn die Beklagte nur vorträgt, die höhere Weihnachtsgratifikation sei teilweise auch zum Ausgleich geleisteter Mehrarbeit bestimmt. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf verwiesen, daß die Höhe der Gratifikation nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sei. Das spricht aber dafür, daß der Umfang etwa geleisteter Mehrarbeit im abgelaufenen Kalenderjahr für die Höhe der Gratifikation gar keine Rolle spielen kann.



b) Die Beklagte hat sich weiter darauf berufen, die Fluktuationsrate sei bei gewerblichen Arbeitnehmern höher als bei Angestellten. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt, darin bestehe kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Bemessung der Weihnachtsgratifikation. Die Beklagte hat mit dem unterschiedlichen Fluktuationsgrad ein Differenzierungsmerkmal herangezogen, das für die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer - und nur diese können einen Anspruch auf die übertarifliche Jahressonderzahlung geltend machen - unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit keine Gültigkeit haben kann. Die Beklagte beruft sich mit dem Hinweis darauf, daß erheblich mehr Arbeiter als Angestellte aus dem Betrieb ausgeschieden seien, auf einen Umstand, der sachlich nur eine Unterscheidung hinsichtlich der Arbeitnehmer zuläßt, die aus dem Betrieb ausgeschieden sind, und denen, die sich betriebstreu verhalten haben. Den verbliebenen gewerblichen Arbeitnehmern kann jedoch unter Berufung darauf, daß innerhalb ihrer Gruppe eine besonders große Zahl von Arbeitskollegen den Betrieb verlassen haben, ein Zurücktreten bei der Höhe der Gratifikation nicht als sachgerecht entgegengehalten werden. Ebenso gebührt den Angestellten nicht schon deshalb eine Sonderzuwendung, weil die Zahl ihrer angestellten Mitarbeiter, die dem Betrieb die Treue nicht gehalten haben, relativ gering ist (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 251/82 - AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 39 = NZA 1984, 323, zu III 2 c der Gründe). Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht darauf hingewiesen, daß die Fluktuation als solche noch nichts über die Betriebstreue der Arbeitnehmergruppen besagt. Gerade im Baugewerbe kommt es nämlich



häufig vor, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgeht.

c) Weitere sachliche Gründe für die von ihr vorgenommene Differenzierung hat die Beklagte nicht vorgetragen.

2. Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, ihr müsse eine Übergangszeit für die Angleichung der verschieden hohen Weihnachtsgratifikationen zugestanden werden.

Der Senat hat in der Entscheidung vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 44/82 - (AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 40 = NZA 1984, 327) ausgeführt, dem Arbeitgeber sei mit Rücksicht auf den Vertrauensschutz in eine bestehende Rechtslage eine Übergangsfrist zur Anpassung seiner Leistungsrichtlinien an den Gleichbehandlungsgrundsatz zu gewähren, wenn er 1980 im Vertrauen auf die Zulässigkeit der Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten allein nach dem Status der beiden Gruppen verschieden hohe Jahressonderzuwendungen gezahlt hat. Dies kann jedoch für die Jahressonderzuwendung 1982 nicht mehr gelten, da der Beklagten seit Bekanntwerden der Entscheidung des Senats vom 5. März 1980 (aaO) bekannt sein mußte, daß eine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten ohne sachlichen Grund unzulässig ist. Die Beklagte hatte genügend Zeit, dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung zu tragen.

Dr. Thomas

Richterin Michels-Holl
ist durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Dr. Thomas

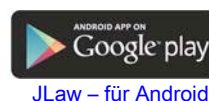
Schneider

Polcyn

Dr. Schönherr



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)