

Aktenzeichen: 5 AZR 188/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Januar 1984
- 5 AZR 188/82 -

I. Arbeitsgericht
Siegen

Urteil vom 23. Juni 1981
- 3 Ca 121/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. November 1981
- 10 Sa 907/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung Arbeiter/Angestellte bei Gratifikation

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e
(Parallelsache zu 5 AZR 89/82)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 188/82

10 Sa 907/81 Hamm

Verkündet am
25. Januar 1984

Haust,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Schumacher für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. November 1981 - 10 Sa 907/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes 47 % einer Monatsvergütung als zusätzliche freiwillige Weihnachtsgratifikation beanspruchen kann.

Die Beklagte betreibt eine Walzengießerei; sie beschäftigt etwa 250 gewerbliche Arbeitnehmer und etwa 45 Angestellte, von denen zehn als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichnet werden. Der Kläger, Vorsitzender des bei der Beklagten bestehenden 9-köpfigen Betriebsrats, ist seit 1956 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung.

Nach dem danach maßgeblichen Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom



30. Oktober 1976 haben alle Arbeitnehmer der Beklagten Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung. Nach § 2 des TV ist die Beklagte verpflichtet, je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 20 % und 50 % eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung am 1. Dezember eines jeweiligen Jahres zu gewähren. Nach § 2 Ziff. 4 des TV ist diese Leistung nach dem durchschnittlichen Stundenverdienst der vorangegangenen 13 Wochen einschließlich der Mehrarbeitsvergütung zu errechnen. Im Jahre 1980 wurde dem Kläger wie den übrigen gewerblichen Arbeitnehmern des Betriebes 53 % eines Monatslohnes als Weihnachtsgeld ausbezahlt. Dieses setzte sich zusammen aus 50 % tariflicher Zahlung und 3 % übertariflichem Anteil.

Die Angestellten des Betriebes erhielten seit 1971 bis einschließlich 1979 üblicherweise - zusätzlich zu den laufenden Monatsgehältern - ein volles Monatsgehalt als Pauschalabgeltung von Überstunden, abgerechnet und ausbezahlt mit der Juni-Abrechnung, sowie ein weiteres Monatsgehalt als Weihnachtsgeld. Das Weihnachtsgeld stellte eine freiwillige zusätzliche Leistung der Beklagten dar, die den Angestellten jeweils einzelvertraglich zugesagt wurde und unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit stand.

Im Sommer 1980 verlangte der Betriebsrat, auch den Arbeitern ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld zu zahlen. Die Verhandlungen führten jedoch zu keinem abschließenden Ergebnis. Auf einer Betriebsversammlung der Angestellten vom 21. August 1980, an der auch der Kläger teilnahm, wurden die Gründe für die höhere Gratifikation für die Angestellten erklärt. In einer Betriebs-



ratssitzung vom 29. August 1980 unterrichtete der Kläger sodann den gesamten Betriebsrat hierüber. Die Angestellten der Beklagten erhielten bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes für 1980 mit der Oktober-Abrechnung im November ein Schreiben der Geschäftsleitung mit folgendem Wortlaut:

"...

Die angestellten Mitarbeiter der Firma erhielten bisher jeweils zu Weihnachten und zur Jahresmitte Sonderzahlungen in Höhe des durchschnittlichen Monatsgehaltes der Bezugszeit unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit.

Der neuen Entwicklung des Arbeitsrechts entsprechend, und wegen der sich daraus ergebenden Forderungen aus der Belegschaft, sehen wir uns dazu veranlaßt, von dieser langjährigen und unserer Auffassung nach guten Übung der Gehaltsfindung abzusehen, und beginnend mit diesem Jahr, den Tarifbestimmungen gemäß, eine für alle Mitarbeiter der Firma geltende, einheitliche Weihnachtsgeldzahlung vorzunehmen.

Die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation erfolgt demgemäß in diesem Jahr und in Zukunft einheitlich für alle Mitarbeiter. Die Weihnachtsgratifikation beträgt z. Zt. 53 % einer Monatsvergütung. (50 % Tarif + 3 % übertarifl. Anteil) Die Angestellten erhalten im Dezember ds. Js. einen einmaligen Ausgleichsbetrag.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1981 werden die Differenzbeträge, die sich aufgrund der neuen Regelung der Weihnachtsvergütung ergeben, zu Gunsten eines jeden angestellten Mitarbeiters in Form eines außertariflichen Zuschlags zum Tarifgehalt ausgewiesen und jeweils abgerechnet.

Die Zahlung einer zusätzlichen einmaligen Vergütung jeweils zur Jahresmitte wird durch diese Regelung nicht berührt. Diese ist unter anderem zur Abgeltung von Überstunden bestimmt."

Demgemäß erhielten die Angestellten im November 1980 mit der Abrechnung für den Monat Oktober 1980 eine als Weihnachtsgratifikation gekennzeichnete Leistung in Höhe von 53 % eines Mo-



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



natsgehaltes. Im Dezember 1980 erhielten sie dann eine als "Nachzahlungs-Zulage" bezeichnete weitere Leistung in Höhe von 47 % eines Monatsgehaltes.

Mit der am 6. Februar 1981 erhobenen Klage begehrt der Kläger Zahlung einer ebensolchen Leistung. Er hat vorgetragen, ein Gesellschafter der Beklagten habe bereits bei einem Gespräch mit dem Betriebsrat im September 1978 erklärt, die Angestellten bekämen seit 1918 mit kurzen Unterbrechungen ein 13. und 14. Gehalt. Diese seien Bestandteil des Gesamteinkommens; bei der Einstellung eines Angestellten werde dies mündlich vereinbart. Es bestehe keine Veranlassung, dies zu ändern, da es sich um gewachsene Strukturen handle und diese Form der Entlohnung richtig sei. Außerdem wäre eine gleiche Bezahlung von Arbeitern und Angestellten aus finanziellen Gründen nicht möglich, es sei denn, dies werde in einem Tarifvertrag vorgeschrieben. Da die Leistung eines 13. und 14. Monatsgehaltes unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit stehe, könne die Gehaltszahlung nicht mit der Lohnfindung für die Arbeiter verglichen werden.

Der Kläger vertritt des weiteren die Auffassung, bei der Nachzahlungszulage für die Angestellten im Dezember 1980 handle es sich nach wie vor um eine Weihnachtsgratifikation. Die Absicht der Beklagten sei klar erkennbar, sie wolle den Angestellten wie in den vorangegangenen Jahren 100 % eines Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation zahlen, dabei aber die unterschiedliche Behandlung der Arbeiter verschleiern. Die Aufteilung der Sonderzahlung in zwei Beträge stelle in Wirklichkeit die Fortführung



der betrieblichen Übung dar. Dies ergebe sich aus dem engen zeitlichen Zusammenhang der Zahlung mit dem Weihnachtsfest sowie daraus, daß die Beklagte den Angestellten in den vorangegangenen Jahren stets schlicht eine Weihnachtsgratifikation gezahlt habe.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.262,74 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 6. Februar 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, dem Kläger stehe der Anspruch nicht zu, da sie, die Beklagte, sich gerade für das Jahr 1980 rechtsgetreu verhalten habe. Sie habe die Konsequenzen aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung gezogen und die Weihnachtsgeldzahlung vereinheitlicht. Arbeiter und Angestellte erhielten zu den tariflich vorgesehenen Leistungen jeweils 3 % eines Monatseinkommens als zusätzliche freiwillige Weihnachtsgratifikation. Die Zahlung von 47 % eines Monatsgehaltes als einmaliger "Ausgleichsbetrag" könne nicht als "Weihnachtsgeld" eingestuft werden. Dieser Betrag sei den Angestellten im Jahr 1980 als "Ausgleichsbetrag" zugeflossen und werde ihnen im Jahre 1981 in Form monatlicher übertariflicher Zulagen ausgezahlt, um u.a. damit bestimmte Vergünstigungen der gewerblichen Arbeitnehmer auszugleichen. Als derartige Vergünstigungen hat sie, wie bereits in der Betriebsversammlung vom 21. August 1980, außertarifliche



Lohnerhöhungen für den gesamten gewerblichen Bereich, die unterschiedliche Handhabung der tariflichen Leistungsbeurteilung bei Arbeitern und Angestellten, übertarifliche Lohnbestandteile bei den gewerblichen Arbeitnehmern, Bezahlung von Pausen und Bezahlung von außergewöhnlichen Mehrleistungen durch besondere Zulagen an die gewerblichen Arbeitnehmer benannt. Dem Ausgleich dieser Vergünstigungen für das Jahr 1980 diene die 47 %ige Nachzahlungszulage.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren fort. Die Beklagte 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 keinen Anspruch aus Gründen der Gleichbehandlung auf eine übertarifliche Weihnachtsgratifikation, denn die Beklagte hat die Leistungen an die Angestellten aus sachlichen Gründen gewährt.

I.1. Der Kläger hat ebenso wie die Angestellten der Beklagten die ihm nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (Zuwendungs-TV Metall NW) für 1980 zustehende betriebliche Sonderzahlung erhalten. Die Beklagte hat allerdings als betriebliche Leistung ein Weihnachtsgeld gezahlt. Nach § 4 Zuwendungs-TV Metall NW gelten solche Leistungen als betriebliche



Sonderzahlungen im Sinne des § 2 des Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Die Beklagte hat ihren Angestellten Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen Monatseinkommens, wenn auch ohne Mehrarbeitsvergütung, gezahlt, das über dem tariflich festgelegten Betrag der Sonderzahlung lag. Alle Arbeitnehmer haben über die tariflich vorgesehene Sonderzahlung hinaus eine freiwillige betriebliche Zulage von 3 % erhalten. Ihren Angestellten hat die Beklagte außerdem im Dezember 1980 einen sogenannten Ausgleichsbetrag in Höhe von 47 % eines Monatsgehalts gewährt. Diese Leistung kann der Kläger nur beanspruchen, wenn die Beklagte den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt 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 schlechtergestellt 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 Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG



39, 133 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe).

II.1. Der Senat hält an dem in seiner Entscheidung vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) ausgesprochenen Grundsatz fest, daß der Arbeitgeber sachwidrig verfährt, wenn er bei einer freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikation den Angestellten generell einen höheren Prozentsatz ihrer Bezüge zukommen läßt als den Arbeitern. Von diesen Grundsätzen ist auch hier auszugehen, weil die Beklagte die den Angestellten bis 1979 in einem Betrag gezahlte Weihnachtsgratifikation im Jahre 1980 nur auf zwei Zahlungstermine verteilt hat. Der Sache nach stellte auch der sogenannte Ausgleichsbetrag Weihnachtsgeld dar. Die Weihnachtsgratifikation soll, sofern nichts anderes verlaublich 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 Nr. 21 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Lipke, DB 1983, 111, 115; Farthmann, Festschrift für Hilger und Stumpf, S. 177 ff.).

2. Die von einigen Landesarbeitsgerichten (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. November 1981 - 22 Sa 421/81 - EzA Nr. 27 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) und von Zöllner (Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 17 IV 2, S. 182) erhobenen Bedenken veranlassen den Senat nicht, für die Weihnachtsgratifikation mit den zuvor erörterten Zwecken eine Gruppenbildung für sachgerecht anzusehen, die nur darauf abstellt, ob es sich um Angestellte oder Arbeiter handelt.

a) Die genannten Kritiker halten eine solche Gruppenbildung für sachgerecht, weil auch der Gesetzgeber in so bedeutsamen Fragen wie den Kündigungsfristen und der Entgeltzahlung im Krankheitsfall unterschiedliche, die Angestellten besserstellende Regelungen getroffen habe. Deshalb sei nicht zu beanstanden, wenn die Rechtsunterworfenen diese Unterscheidungsmerkmale ebenfalls verwendeten. Das gelte um so mehr, als es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handele.

b) Diese Auffassung geht von einer nicht gesicherten Grundlage aus; ihr kann schon deshalb nicht gefolgt werden. Richtig ist zwar, daß der Gesetzgeber etwa für die Frage, unter welchen Vor-



aussetzungen und in welchem Umfang die gesetzlichen Kündigungsfristen sich bei längerer Betriebszugehörigkeit und höherem Lebensalter verlängern, für Angestellte und Arbeiter unterschiedliche Bestimmungen getroffen hat. Dabei sind die Angestellten in beiden Beziehungen begünstigt (vgl. § 2 AngKSchG einerseits, § 622 Abs. 2 BGB andererseits). Bevor hieraus Folgerungen für andere Bereiche gezogen werden können, ist jedoch zu fragen, ob diese Ungleichbehandlung mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist. Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 16. November 1982 entschieden, daß die Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BGB verfassungswidrig ist (NJW 1983, 617 = EzA Art. 3 GG Nr. 13). Nach dieser Vorschrift werden für die nach der Beschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber bemessenen längeren Kündigungsfristen für Arbeiter Zeiten nicht berücksichtigt, die vor der Vollendung des 35. Lebensjahres liegen. Bei den Angestellten werden dagegen nach § 2 Abs. 1 Satz 3 AngKSchG nur Zeiten nicht berücksichtigt, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Das Bundesverfassungsgericht hat ausgeführt, der Status der Arbeitnehmer, der für die unterschiedliche Berechnung der maßgeblichen Beschäftigungszeiten allein maßgebend sei, sei als Merkmal im Hinblick auf den Gleichheitssatz nur so lange unbedenklich, als die damit verbundene Differenzierung auf sachgerechten Erwägungen beruhe. Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, die historisch gewachsene Unterscheidung der Arbeiter und Angestellten allein könne die Verfassungsmäßigkeit der beurteilten unterschiedlichen Regelungen nicht rechtfertigen. Es sei vielmehr von dem Zweck auszugehen, der mit verlängerten Kündigungsfristen



verbunden ist, nämlich möglichst aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach dessen Kündigung einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Insoweit sei aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse kein sachlicher Anhalt dafür zu finden, daß die Lage der älteren und länger beschäftigt gewesenen Arbeiter günstiger sei als die von Angestellten unter gleichen Umständen. Deshalb sei es nicht gerechtfertigt, sie jedenfalls bei der Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer ungünstiger zu stellen.

Zu der weiteren Frage, ob die bei gleicher Beschäftigungsdauer für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich lang bemessenen Kündigungsfristen und unterschiedlichen Kündigungsstermine einer Überprüfung nach Art. 3 Abs. 1 GG standhalten, steht eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch aus. Hierzu sind ihm jedoch bereits Vorlagebeschlüsse unterbreitet.

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht der Hinweis der kritischen Stimmen auf eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ebenfalls fehl. Seit der Geltung des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 werden vielmehr alle Arbeitnehmergruppen im wesentlichen gleichbehandelt. Aber auch für andere Fälle unverschuldeter Arbeitsverhinderung, wie der Pflege von erkrankten nahen Angehörigen, insbesondere von Kindern, hat der Senat ausgesprochen, daß von einer dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG genügenden einheitlichen Regelung für alle Arbeitnehmer auszugehen sei. Deshalb sei § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB als Norm, die alle Arbeitnehmer erfaßt, verfassungskonform auch im Falle der Pflege erkrankter Kinder aus-



schließlich anzuwenden (BAG 32, 32 = AP Nr. 49 zu § 616 BGB). Eine weitere Gleichbehandlung hat der Senat auf der Grundlage der für Arbeiter in § 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 LohnFG getroffenen gesetzlichen Regelung zu der Frage für geboten angesehen, ob ein Fortsetzungszusammenhang zwischen zwei Krankheiten vorliegt. Die genannte gesetzliche Wertung nötige, um eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zu vermeiden, zu einer entsprechenden verfassungskonformen Auslegung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB, des § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB und des § 133 c Satz 1 GewO (BAG Urteil vom 29. September 1982 - 5 AZR 130/80 - AP Nr. 50 zu § 1 LohnFG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

c) Schließlich kann nicht außer Betracht bleiben, daß das Arbeitsrecht gerade aus neuerer Zeit eine Vielzahl von Gesetzen kennt, die ohne die begriffliche Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten auskommen. Beispielhaft wären zu nennen das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung vom 2. Juli 1979 spricht zwar in § 5 die Arbeitnehmergruppen der Angestellten und Arbeiter an, die verfahrensrechtlichen Bestimmungen enthalten aber keine differenzierte Behandlung je nach Gruppenzugehörigkeit.

d) Nach alledem kann bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers eine Ungleichbehandlung zwischen der Gruppe der Angestellten und der der Arbeiter nicht von vornherein allein deshalb als sachgerecht angesehen werden, weil die Gruppenzugehörigkeit als



solche eine Differenzierung rechtfertige. Vielmehr ist jeweils zu prüfen, ob der mit der Leistung verfolgte Zweck die unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigt.

3. Der vorgenannte Grundsatz gilt auch dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, die begünstigte Gruppe der Angestellten kleiner ist als die Gruppe der Arbeiter.

a) Für derartige Verhältnisse wird die Ansicht vertreten, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht gelte. Hierzu wird auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 3. April 1957 - 4 AZR 644/54 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 129/56 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Gleichbehandlung verwiesen. In diesen Urteilen sei zum Ausdruck gebracht, von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könne nur dann gesprochen werden, wenn entgegen einer im Betrieb üblichen allgemeinen Regelung ein einzelner Arbeitnehmer oder einzelne Arbeitnehmer schlechter behandelt würden als die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer und dies auf unsachlichen Gründen beruhe. Daraus wird hergeleitet, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung nur dann verletzt sein könne, wenn einzelne Arbeitnehmer gegenüber der Mehrzahl ihrer Kollegen oder eine Minderheitsgruppe gegenüber einer größeren Gruppe benachteiligt würden.

b) Diese Ansicht wird dem Grundgedanken des Gleichheitsgebots nicht gerecht. Sie kann sich auch nicht auf die vorerwähnten Entscheidungen stützen. Richtig ist allerdings folgendes: Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit gewährleistet,

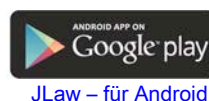


einzelne Arbeitnehmer besserstellt, so können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders liegen die Dinge jedoch, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, d. h. wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Dann muß er sich daran festhalten lassen und die Leistungen allen Arbeitnehmern gewähren, bei denen die von ihm gesetzten Kriterien zutreffen. Geschieht dies nicht, so steht den übergangenen Arbeitnehmern wegen willkürlicher Benachteiligung ein Anspruch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Dabei spielt es dann keine Rolle, ob die Zahl der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber als begünstigt ansah, kleiner ist als die Zahl derjenigen, die die Kriterien ebenfalls erfüllen, aber übergangen worden sind (vgl. dazu auch Mayer-Maly, Das Recht der Arbeit 1980, 261, 267).

Der Senat verkennt nicht, daß dann, wenn die Mehrzahl der Arbeitnehmer aus Gründen der Gleichbehandlung anspruchsberechtigt ist, sich eine erhebliche finanzielle Belastung für den Arbeitgeber ergeben kann. Hierzu kann es jedoch nur kommen, wenn der Arbeitgeber die von ihm vorgegebene Regelung willkürlich nicht auf alle von ihr erfaßten Arbeitnehmer anwendet oder wenn die Regelung sachwidrige Differenzierungsmerkmale enthält. Beide Situationen kann der Arbeitgeber, der die Regeln aufstellt und anwendet, durch sein eigenes Verhalten jedoch vermeiden. Dabei kann sich allerdings ergeben, daß er Unterscheidungsmerkmale für zulässig angesehen hat, die, wie hier die Zugehörigkeit zu der Gruppe der Arbeiter einerseits und der Angestellten andererseits,



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



jedenfalls seit der Erkenntnis des Senats vom 5. März 1980 nicht mehr als sachgerecht anerkannt werden können. Daraus folgenden Belastungen, mit denen der Arbeitgeber nicht zu rechnen brauchte und auf die er sich nicht einrichten konnte, kann jedoch durch eine der Sachlage angepaßte Übergangsregelung Rechnung getragen werden (vgl. dazu das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des Senats vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 44/82 -).

III. Geht man von den vorstehenden Grundsätzen aus, so steht dem Kläger gleichwohl keine Gratifikation in Höhe der den Angestellten gewährten Leistungen zu. Die Beklagte hat die Leistungen an die Angestellten aus zu billigen sachlichen Gründen höher bemessen.

1.a) Der Senat hat schon in seinem Urteil vom 5. März 1980 näher dargelegt, daß die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung am Zweck der freiwilligen Leistung zu messen sei. Dabei ist in bezug auf die sogenannten Weihnachtsgratifikationen ausgeführt worden, daß ein sachlicher Grund, sie für eine Gruppe von Arbeitnehmern höher zu bemessen, etwa darin liegen könne, wegen der Arbeitsmarktsituation diese Gruppe stärker an den Betrieb zu binden. Auch könnten besondere Belastungen einer Gruppe im abgelaufenen Jahr besonders anerkannt werden.

b) Hier hat die Beklagte nicht auf die Zwecke abgestellt, die üblicherweise mit einer Weihnachtsgratifikation verbunden werden. Die Bezeichnung der Sonderzahlung als Weihnachtsgratifikation sagt über die Zwecke noch nichts.



Mit der sogenannten Weihnachtsgratifikation werden seit langem Zwecke verfolgt, die von den in der Entscheidung vom 5. März 1980 angeführten Zielen abweichen. Das gilt insbesondere von den Rückzahlungsvorbehalten. Diese führen in dem von der Rechtsprechung entwickelten Rahmen zu einer zulässigen Bindung der Arbeitnehmer. Sie bewirken jedoch, daß, wenn die Voraussetzungen für die Rückzahlung erfüllt sind, der gesamte Betrag zu erstatten ist. Die anderen, an sich mit dieser Leistung ursprünglich verbundenen Zwecke (belohnte Betriebstreue, Beitrag zu den vermehrten Ausgaben) fallen dann ganz aus. Dem Senat sind in seiner Rechtsprechung auch Vertragsgestaltungen begegnet, in denen mit der als Weihnachtsgratifikation bezeichneten Leistung Zwecke einer Anwesenheitsprämie verknüpft waren (nicht veröffentlichtes Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 1242/79 -). Im tariflichen Bereich ist folgendes festzustellen: Trotz Festhaltens an der Fälligkeit zum Jahresende hin werden die zusätzlichen Leistungen allgemein nicht als Weihnachtsgeld oder -gratifikation, sondern als Zuwendung, Sonderzahlung, Jahresvergütung, Jahressondervergütung, Jahresleistung oder 13. Monatseinkommen bezeichnet (vgl. dazu Senatsurteile vom 8. Februar 1978 - 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94, vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96, BAG 31, 131 = AP Nr. 98, vom 9. Oktober 1979 - 5 AZR 949/77 - AP Nr. 105 und vom 18. Mai 1983 - 5 AZR 133/81 - AP Nr. 115, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation). Damit wird jedenfalls von der Bezeichnung her der Entgeltcharakter in den Vordergrund gestellt, mag auch die für die Qualifikation der Leistung entscheidende Ausgestaltung in mehr oder weniger großem Umfang noch die Merkmale einer Weihnachtsgratifikation aufweisen.



Deshalb ist es naheliegend, daß auch in dem Bereich, in dem aufgrund betrieblicher Zusagen Leistungen unter der Bezeichnung Weihnachtsgratifikation gewährt werden, vielfach andere als die mit der Benennung an sich verbundenen Zwecke verfolgt werden. Allerdings sind diese, wenn sie eine unterschiedliche Bemessung an die Arbeitnehmer eines Betriebes rechtfertigen sollen, vom Arbeitgeber darzulegen.

2. Die Beklagte hat die übertarifliche Sonderzahlung an die Angestellten des Betriebes u. a. damit begründet, daß die gewerblichen Arbeitnehmer außertarifliche Lohnerhöhungen erhalten hätten. Weiter hat sie die Bezahlung von Pausen und besondere Zulagen an die gewerblichen Arbeitnehmer für außergewöhnliche Mehrleistungen angeführt. Diese Mehrleistungen wirken sich wegen der Berechnung der tariflichen Sonderzahlung nach dem Durchschnittsverdienst auch auf deren Höhe aus.

Die Beklagte hat damit deutlich gemacht, daß sie mit der übertariflichen Leistung an die Angestellten nicht nur zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden Mehraufwendungen einen Beitrag leisten will, sondern darüber hinaus auch das Ziel verfolgt, eine Benachteiligung der Angestellten im Entgeltbereich, die auf unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten beruhen, wieder auszugleichen. Dies sind sachliche Gründe, die rechtlich nicht zu beanstanden sind.

IV. Da nach alledem die 47 %ige Zulage an die Angestellten sachlich jedenfalls deshalb gerechtfertigt ist, weil die Beklagte



damit die unterschiedlichen übertariflichen Lohn- und Gehaltszahlungen ausgleichen wollte, kann der Kläger eine Sonderleistung in gleicher Höhe nicht verlangen, wie sie die Angestellten der Beklagten erhalten haben.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Dr. Krems

Schumacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

www.prinz.law

www.prinz.law



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)