

Aktenzeichen: 5 AZR 216/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Januar 1984

- 5 AZR 216/82 -

I. Arbeitsgericht

Heilbronn

Urteil vom 14. Oktober 1981

- 4 Ca 4/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 29. März 1982

- 4 Sa 137/81 -

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)



5 AZR 216/82

4 Sa 137/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 29. März 1982 - 4 Sa 137/81 - wird zu-
rückgewiesen.
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 als gewerblicher Arbeitnehmer für das Jahr 1980 einen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in gleicher Höhe hat, wie sie den Angestellten des Betriebes gewährt wird.

Die Beklagte fertigt Feinblechverpackungen; sie beschäftigt ca. 680 gewerbliche Arbeitnehmer und ca. 160 Angestellte. Sie ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Feinblechverpackungs-Industrie e.V. Der Kläger, seit 1963 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt, ist Mitglied der IG Metall. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte der Feinblechverpackungsindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern vom 24. November 1976 Anwendung. Danach haben die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten einheitlich einen Anspruch auf 50 % eines 13. Monatseinkommens. Eine Rückzahlungsklausel sieht der Tarifvertrag nicht vor.

Die Beklagte gewährt seit Jahren ihren Angestellten über die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tarifliche Verpflichtung hinaus eine freiwillige Weihnachtsgratifikation in Höhe eines weiteren halben Monatsgehaltes. Die Sonderzahlung ist bei einem Ausscheiden bis zum 31. März des Folgejahres, soweit sie über den tariflich abgesicherten Teil hinausgeht, zurückzuzahlen. Mit acht Angestellten besteht eine vertragliche Vereinbarung über die Zahlung eines vollen 13. Monatsgehaltes ohne Rückzahlungsklausel.

Auf Anfrage des Betriebsrats gab die Beklagte unter dem Datum des 17. November 1980 diesem ihre Richtlinien für die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation an Angestellte bekannt. Die unterschiedliche Gratifikationshöhe begründete die Beklagte darin wie folgt:

- "1.) Die Angestellten haben eine geringere Fehlzeit als die Lohnempfänger. Im Jahre 1980 lag die Fehlzeit für Angestellte durchschnittlich bei 2 %, während die Fehlzeitquote für Lohnempfänger auf 10,4 % emporschnellte.

Die freiwillige Sonderzahlung dient somit als Ausgleich für die über das Jahr hinweg gezeigte konstante Anwesenheit der Angestellten.

- 2.) Wir wollen mit der Weihnachtsgratifikation die Angestellten mehr an den Betrieb binden. Vor allem bei langjährigen, gut eingearbeiteten Angestellten wäre eine Fluktuation mit hohen Kosten verbunden. Das Weihnachtsgeld beinhaltet eine Rückzahlungsklausel bis 30. Juni 1980 und bindet somit die Angestellten stärker an den Betrieb und verhindert diese kostenintensive Fluktuation.

Bei den Lohnempfängern wird keine Rückzahlungsklausel vereinbart. Die Mehrzahl der Lohnempfänger hat auch eine sehr kurze Einarbeitungszeit.

- 3.) Angestellte zeichnen sich durch eine größere Betriebstreue aus. Sie verfügen pauschal ausgedrückt über höhere Jahre der Betriebszugehörigkeit als Lohnempfänger. Diese Treue wollen wir



-4-

belohnen und weitere Anreize für dieses Verhalten schaffen.

- 4.) Gelegentlich anfallende Mehrarbeit wird den Angestellten nicht vergütet. Andererseits erhalten Lohnempfänger durch Zeitstempelung ab 15 Minuten Überzeit bezahlt. Durch die freiwillige Sonderzahlung soll diese Bereitschaft der Angestellten abgegolten werden."

Der Kläger erhielt entsprechend dem Tarifvertrag für das Jahr 1980 50 % eines 13. Monatslohnes in Höhe von 1.375,-- DM. Weitere 75,-- DM erhielt er als Treuezahlung aufgrund einer von der Beklagten allen Lohnempfängern je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gewährten Treueprämie. Mit Schreiben vom 16. März 1981 machte der Kläger gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung weiterer 1.300,-- DM geltend.

Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie sich weigere, an ihn eine Weihnachtsgratifikation nach den gleichen Grundsätzen wie an die Angestellten zu bezahlen. Die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten entbehre sachlicher Gründe. Der von der Beklagten angeführte höhere Krankenstand der Arbeiter habe, sofern davon überhaupt gesprochen werden könne, seine Ursache vor allem in den schlechteren Arbeitsbedingungen. Dies werde auch durch die Unfallstatistik des Betriebes bestätigt. Die Behauptung der Beklagten, die hohe Fluktuation bei den gewerblichen Arbeitnehmern gebiete es, die gegebene Betriebstreue der Angestellten gesondert zu honorieren, gehe jedenfalls in seinem, des Klägers, Fall fehl, weil er länger in dem Betrieb der Beklagten tätig sei als die meisten Angestellten. Die Beklagte könne sich auch nicht darauf berufen, die übertarifliche Grati-



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



fikationszahlung diene dem Zweck, Überstunden der Angestellten abzugelten, da sie bei angeordneter Überstundenleistung tarifvertraglich verpflichtet sei, diese Mehrarbeit gesondert zu vergüten. Auch die Arbeitsmarktsituation gebe keinen Anlaß, eine übertarifliche Gratifikation zu zahlen. Die Beklagte habe auch ohne die Leistung des vollen Weihnachtsgehalts für Angestellte im Entgeltbereich einen Konkurrenzvorteil im Vergleich zu anderen Arbeitgebern der Region. Im übrigen könne sie den gleichen Zweck erreichen, indem sie höhere außertarifliche Gehälter für die Angestellten ausschütte.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.300,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem errechneten Nettobetrag seit 16. März 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, aus sachlichen Gründen zwischen Arbeitern und Angestellten bei der Höhe der Weihnachtsgratifikation zu differenzieren. Sie hat sich dazu auf ihre am 17. November 1980 bekanntgemachten Richtlinien berufen und behauptet, die Fluktuation und die Fehlquote bei den Lohnempfängern liege erheblich über der der Angestellten im Jahre 1980.

Einen Rechtsanspruch des Klägers auf Gleichbehandlung mit den Angestellten hat sie schon deshalb verneint, weil er als gewerblicher Arbeitnehmer Gleichstellung mit der Minderheitsgruppe



des Betriebes verlange. Im übrigen werde die betriebliche Sonderzahlung zwar als Weihnachtsgratifikation bezeichnet, mit ihr werde jedoch nicht nur der Zweck verfolgt, zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen beizutragen und in der Vergangenheit geleistete Dienste zu honorieren. In der Zweckbestimmung der Sonderzahlung aber sei sie frei und könne deshalb die Leistungsvoraussetzungen so bestimmen, daß sie zu dem gewünschten Erfolg führten. Dies habe sie in ihren Richtlinien vom 17. November 1980 ausreichend dargelegt. Darüber hinaus sei es bei ihr Tradition, den Angestellten ein volles 13. Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation oder betriebliche Sonderzahlung zu gewähren. Schon eine solche Tradition schließe den Vorwurf der Willkür aus, wenn sich nicht schon nach allgemeiner Rechtsüberzeugung der Arbeitgeber bei der Entlohnung von Arbeitern und Angestellten Unterschiede vorbehalten dürfe, ohne sich deswegen rechtfertigen zu müssen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein 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 kann nicht eine gleich hohe Leistung als sogenannte Weihnachtsgratifikation verlangen, wie sie die Beklagte den Angestellten gewährt hat; denn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

die Beklagte hat die Leistungen an die Angestellten aus sachlichen Gründen höher bemessen.

I.1. Der Kläger hat ebenso wie die Angestellten die ihm nach dem Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte der Feinblechverpackungsindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern vom 24. November 1976 zustehende betriebliche Sonderzahlung erhalten. Die Beklagte hat allerdings als betriebliche Leistung ihren Angestellten darüber hinaus - soweit keine anderen einzelvertraglichen Abmachungen vorlagen - eine weitere freiwillige Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Monatsgehaltes gezahlt. Der Kläger kann eine entsprechende Sonderzahlung nur beanspruchen, wenn die Beklagte mit deren Zahlung allein an die Angestellten 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



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



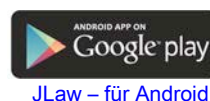
-8-

(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. 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:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 Voraussetzungen und in welchem Umfang die gesetzlichen Kündigungs-



fristen 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 Arbeits-



verhältnis 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 ausschließlich 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 Ar-



beitnehmer 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, 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 billigenden 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 noch nichts über die Zwecke.



sten verbunden. Dagegen sei es einfacher und im übrigen auch kostengünstiger, einen gewerblichen Arbeitnehmer einzuarbeiten oder zu ersetzen, zumal da sie wegen der hohen Automatisierung ihrer Produktion vornehmlich weniger gelernte Arbeitskräfte in diesem Bereich einsetze. Damit hat die Beklagte einen sachgerechten Grund dargelegt, weshalb sie den Angestellten über die tarifliche Leistung hinaus ein weiteres halbes Monatseinkommen gewährte. Dabei ist ihr zuzugestehen, daß die auf die Kosten abstellenden Überlegungen als sachliche Rechtfertigung dienen können.

013801 31960

b) Es liegt nahe anzunehmen, daß das von der Beklagten angeführte Interesse, durch eine höhere Gratifikation eine Betriebsbindung zu erreichen, nicht in gleicher Weise bei allen ihren Angestellten bestehen kann. Umgekehrt liegt es nicht fern, sich vorzustellen, daß im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer Fachkräfte tätig sind, deren Ersatz die Beklagte kostenmäßig nicht weniger belastet als es bei den Angestellten der Fall ist. Wenn sonach bei beiden Gruppen solche Arbeitnehmer sein mögen, die vom Zweck her betrachtet zu Unrecht bevorzugt oder benachteiligt werden, so folgt daraus doch noch nicht, daß die getroffene Abgrenzung sachwidrig und daher unbeachtlich ist. Wie der Senat schon in dem Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 46/78 - AP Nr. 43 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 3 c der Gründe ausgeführt hat, wird eine an sich sachgerechte Gruppenbildung nicht dadurch unzulässig, daß innerhalb der Gruppen nicht mehr differenziert wird. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Merkmale bei einer Gruppe typisch gegeben sind, während sie bei der anderen Gruppe



typisch fehlen. Insoweit hat der Kläger nichts dazu vorgetragen, daß die von der Beklagten dargestellte unterschiedliche kostenmäßige Belastung bei der Einarbeitung von Angestellten und Arbeitern so nicht zutreffe. Deshalb kann die vom Zweck her geschehene Gruppenbildung nicht als sachwidrig angesehen werden.

3.a) Der Kläger hat geltend gemacht, wegen des größeren Wechsels von Arbeitnehmern im gewerblichen Bereich wäre es eher sachgerecht gewesen, diese Gruppe und nicht die Angestellten durch eine höhere Gratifikation zu binden. Damit läßt sich der Entschluß der Beklagten, dem Weggang der Angestellten entgegenzuwirken, jedoch nicht als zweckwidrig in Frage stellen. Denn sie konnte in ihre Überlegungen einbeziehen, daß der Weggang eines Angestellten sie mit höheren Kosten belastete als wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer ausschied.

b) Der Kläger hat ferner die Ansicht vertreten, der Rückzahlungsvorbehalt sei unwirksam, weil ihm der Betriebsrat nicht zugestimmt habe; deshalb könne die Beklagte den von ihr verfolgten Zweck nicht erreichen. Auch das kann der Klage jedoch nicht zum Erfolg verhelfen. Dabei kann dahinstehen, ob einer Mitbestimmung des Betriebsrats nicht der Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG entgegensteht, weil die tarifliche Regelung über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens eine Leistung zum Gegenstand hat, die als Weihnachtsgratifikation zu werten ist. Jedenfalls wäre aber davon auszugehen, daß nicht nur die Rückzahlungsklausel, sondern die Gesamtregelung für die Angestellten unwirksam gewesen wäre, wenn das Mitbestimmungsrecht nicht be-



-20-

achtet wurde. Dann fehlt es aber sowohl für die Leistung an die Angestellten wie auch für den jetzt von dem Kläger verfolgten Anspruch an einer rechtswirksamen Anspruchsgrundlage (vgl. dazu BAG 38, 365, 370 f. = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1982 Altersversorgung, zu 2 b der Gründe).

IV. Hat sonach die Beklagte wegen des vorgenannten Zwecks den Angestellten aus sachgerechten Gründen ein weiteres halbes Monatsgehalt als Weihnachtsgeld gewährt, so kann dahingestellt bleiben, ob die weiteren von ihr vorgetragenen Gründe ebenfalls dazu ausgereicht hätten, einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot zu verneinen.

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](#)