

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung

- Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber darf bei Lohnnachzahlungen aufgrund allgemeiner Lohnerhöhungen keine Unterscheidungen treffen, die an das Verhalten der Arbeitnehmer vor der Auszahlung anknüpfen. Er darf mithin nicht danach differenzieren, ob zur Zeit der Zahlung der einzelne Angestellte die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der normalen Altersgrenze von 65 Jahren beantragt hatte oder nicht.
2. Das gleiche gilt, wenn Weihnachtsgratifikationen, die in vergangenen Jahren gezahlt worden sind, nachträglich aufgestockt werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 235/73

Urteil des BAG vom 14. Februar 1974

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 235/73

3 Sa 324/72 Niedersachsen

Verkündet
am 14. Februar 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtliche Richterin Kempe und den ehrenamtlichen Richter Seiler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Dezember 1972 - 3 Sa 324/72 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger stand bis zum 31. Dezember 1966 als Dienstordnungs-Angestellter in den Diensten der Beklagten. Er trat mit dem 1. Januar 1967 im Alter von 62 Jahren auf seinen Antrag in den Ruhestand.

Am 19. Oktober 1965 faßte der Vorstand der Beklagten den Beschluß, aktiven Bediensteten der Beklagten für das Jahr 1965 ein Weihnachtsgeld in Höhe des Dezembergehaltes zu zahlen, in früheren Jahren waren nur 75 % gezahlt worden. Auf Grund einer Beanstandung der Aufsichtsbehörde - des Bundesversicherungsamtes in Berlin -, wonach nicht mehr als 75 % des Dezembergehaltes als Weihnachtsgeld gezahlt werden durften, änderte der Vorstand der Beklagten den Beschluß vom 19. Oktober 1965 dahin, daß - unter Aufrechterhaltung der Erhöhung auf 100 % der Dezemberbezüge - die Auszahlung nur in Höhe von 75 % zu erfolgen habe. Entsprechende Beschlüsse sind auch für die Jahre 1966 - 1969 gefaßt worden.

Der Vorstandsbeschluß vom 19. Oktober 1965 und die weiteren Folgebeschlüsse sind dem Kläger nicht bekanntgemacht worden. Gegen die Aufsichtsordnungen des Bundesversicherungsamtes in Berlin haben mehrere Berufsgenossenschaften, u.a. die Beklagte, geklagt. Das Bundessozialgericht hat durch Urteil vom 31. Juli 1970 - Az.: 2 RU 222/67 - zugunsten der Beklagten entschieden.

Danach beschloß der Vorstand der Beklagten am 10. November 1970 gemäß dem Vorschlag des Finanzausschusses der Beklagten vom 25. August 1970 eine Nachzahlung von 25 % Weihnachtsgeld für die Jahre 1965 - 1969 an folgende Personen:

1. Angestellte, die am 25. August 1970 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten gestanden haben,
2. Hinterbliebene (mit laufenden Versorgungsbezügen) von Angestellten der Beklagten, die vor Eintritt in den Ruhestand gestorben sind,
3. frühere Angestellte, die nach Erreichen der Altersgrenze (65 Jahre) in den Ruhestand getreten sind.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte verweigert dem Kläger die Nachzahlung der 25 % Weihnachtsgeld für die Jahre 1965 und 1966 (= 700,47 DM) mit der Begründung, daß er nicht zu dem oben aufgeführten Personenkreis gehöre.

Im vorliegenden Rechtsstreit fordert der Kläger die Nachzahlung des Betrages von 700,47 DM für die Jahre 1965 und 1966. Er ist der Auffassung, daß die Regelung der Beklagten mit dem Wesen einer Weihnachtsgratifikation nicht vereinbar sei und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoße. Es sei nicht vertretbar, einen Personenkreis, der wie er wegen schwerer Leiden sich vorzeitig in den Ruhestand habe versetzen lassen, von einer sonst gleichmäßig gewährten Weihnachtsgratifikation auszuschließen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Regelung gemäß Beschluß vom 10. November 1970 für rechtsgültig. Nach Erlaß der Entscheidung des Bundessozialgerichtes habe es in ihrem Ermessen gestanden, die Nachzahlung der Weihnachtswendungen neu zu regeln. Zur Zeit dieser Beschlußfassung hätten die Jahre, für die nachträglich ein erhöhtes Weihnachtsgeld gewährt worden sei, teilweise weit zurückgelegen. Dadurch habe sich der Zweck der Zahlungen zwangsläufig verändert. Die Nachzahlung sei eine einmalige neue Zuwendung, die nicht mehr zur Deckung der durch die Weihnachtsfeste der Jahre 1965 ff. entstandenen besonderen Bedürfnisse bestimmt gewesen sei. Die von ihr getroffene Gruppenbildung sei bei einer solchen Zuwendung sachgerecht. Ob ein Angestellter bis zur Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze den Dienst versehe oder auf eigenen Antrag vorzeitig in den Ruhestand trete, sei ein erheblicher Unterschied, an den eine differenzierende Behandlung anknüpfen könne.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie das Ziel der Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

Es kann offen bleiben, ob die Beschlüsse der Beklagten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

vom 19. Oktober 1965 und die Folgebeschlüsse der Jahre 1966 bis 1969 unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes eine ausreichende Grundlage für das Klagebegehren bilden (vgl. Urteil des Senats in einer Parallelsache AP Nr. 74 zu § 611 BGB Gratifikation). Die Klage ist jedenfalls deshalb begründet, weil die Beklagte mit sachwidrigen Erwägungen und damit unter Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz diejenige Gruppe von Angestellten, der der Kläger angehört, von der Nachzahlung auf Grund des Beschlusses vom 10. November 1970 ausgeschlossen hat. Die Beklagte leugnet an sich nicht, bei der Nachzahlung an das Gleichbehandlungsgebot gebunden zu sein. Ihr Standpunkt, dieses Gebot gewahrt zu haben, ist jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt, nicht richtig.

Der den Nachzahlungsanspruch auslösende Tatbestand ist nach dem Beschluß vom 10. November 1970 die Dienstleistung der Beschäftigten in demjenigen Jahr, für das die Nachzahlung bestimmt ist; diese allgemeine Voraussetzung hat der Kläger für die Jahre 1965 und 1966 erfüllt. Soweit dieser Beschluß den Kreis der zu diesem Zeitpunkt aus Altersgründen ausgeschiedenen Angestellten (der sog. "Pensionäre") begünstigt, ist dies die einzige Voraussetzung des Nachzahlungsanspruchs. Insoweit knüpft der Beschluß also allein an einen im jeweiligen Nachzahlungsjahr abgeschlossenen Tatbestand an.

Die Nachzahlungen an Pensionäre auf Grund des Beschlusses vom 10. November 1970 haben durch diese allein auf das jeweilige Nachzahlungsjahr abstellende Zweckbestimmung zwar nicht den Rechtscharakter von Gratifikationen - d.h. von nicht unmittelbar der Abgeltung der Arbeitsleistung dienenden Sonderleistungen - eingebüßt. Der Rechtsbegriff der Gratifikation erfordert nicht notwendig, daß sie auch mit dem Zweck der Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb ausgestattet wird. Gratifikationen jedoch, die - wie die hier den Pensionären zugewendete Nachzahlung - allein der besonderen Anerkennung der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Arbeit dienen, haben wirtschaftlich eine enge Beziehung zu

- 5 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

dem Arbeitsentgelt, das die in demselben Zeitraum geleistete Arbeit unmittelbar abzugelten bestimmt ist. Die beide Leistungen verbindende Klammer ist die wirtschaftliche Abgeltung bereits erbrachter - nicht zukünftig erwarteter - Arbeit.

Dieser enge wirtschaftliche Zusammenhang gebietet es, beide Leistungen denselben rechtlichen Regeln zu unterstellen, jedenfalls soweit die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Betracht kommt. Bei der allgemeinen Lohnzahlung ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern im Hinblick auf deren zukünftiges - d.h. das der Lohnzahlungsperiode folgende - Verhalten schlechter zu stellen. Er darf entsprechend bei Lohnnachzahlungen auf Grund allgemeiner Lohnerhöhungen keine Unterscheidungen treffen, die an das Verhalten der Arbeitnehmer vor der Auszahlung anknüpfen. Die Beklagte hätte also bei der allgemeinen Gehaltszahlung nicht danach differenzieren können, ob zur Zeit der Zahlung der einzelne Angestellte die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der normalen Altersgrenze von 65 Jahren beantragt hatte oder nicht; auch ein Rückzahlungsvorbehalt für den Fall vorzeitigen Ausscheidens wäre unzulässig gewesen. Ebenso wenig hätte die Beklagte bei rückwirkenden allgemeinen Gehaltserhöhungen danach unterscheiden können, ohne das Gleichbehandlungsgebot zu verletzen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Entsprechendes muß auch für die einer nachträglichen allgemeinen Lohnerhöhung wirtschaftlich gleichkommende Nachzahlung an Pensionäre nach dem Beschluß vom 10. November 1970 gelten. Unterscheidungen, wie die Beklagte sie in diesem Beschluß innerhalb des Kreises der Pensionäre getroffen hat, stellen sich im Ergebnis wirtschaftlich als die Herausnahme einer bestimmten Gruppe von Angestellten aus einer nachträglichen allgemeinen Lohnerhöhung dar, und zwar auf Grund von Differenzierungsmerkmalen, die den Angestellten im Zeitpunkt des Ausscheidens unbekannt waren. Der Revision mag zugestanden werden, daß die Beklagte bei der Gewährung allgemeiner Gratifikationen an sich nach dem Gesichtspunkt differenzieren darf, ob der Angestellte das Arbeitsverhältnis bis zur Erreichung der gesetzlichen



Altersgrenze fortführt oder ob er sich vorzeitig in den Ruhestand versetzen läßt. Welche Grenzen hierbei zu setzen wären, kann unerörtert bleiben. Bei Nachzahlungen für vergangene Zeiträume ist eine solche Gruppenbildung nicht sachgerecht. Der Ausschluß solcher Arbeitnehmer, die vor der gesetzlichen Altersgrenze ausscheiden, ist nur verständlich als Mittel, mit dem eine längere den Dienstleistungserfolg steigernde Betriebsbindung erreicht werden soll. Ein solches Mittel läßt sich in sachentsprechender Weise nur einsetzen, solange es sich zu dem erstrebten Zweck eignet (vgl. BAG, aaO.). Die Eignung fällt weg, wenn der Angestellte von der Möglichkeit der Antragspensionierung bereits Gebrauch gemacht hat und dabei nicht mit irgendwelchen Nachteilen bei der Ausschüttung allgemeiner Arbeitgeberleistungen zu rechnen brauchte.

Dies war aber die Lage bei der Angestelltengruppe, zu der der Kläger gehört. Diese Gruppe sah sich durch den Nachzahlungsbeschuß unerwartet vor die unabwendbare Tatsache gestellt, daß die rechtmäßige und von der Beklagten unwidersprochen hingenommene Antragspensionierung nachträglich nachteilige finanzielle Folgen für sie hatte. Dies hätte sich sachlich vielleicht vertreten lassen, wenn die Beklagte bei den früheren Gratifikationszahlungen entsprechende Unterscheidungen gemacht hätte. Dadurch hätte sie den Überraschungseffekt des Beschlusses vom 10. November 1970 entscheidend mindern können. Die Gratifikation der Jahre 1965 und 1966, auf die es hierbei im Falle des Klägers ankommt, sind jedoch ohne eine solche Einschränkung gewährt worden.

Der Ausschluß des Klägers von der Nachzahlung auf Grund des Beschlusses vom 10. November 1970 ist somit sachlich nicht vertretbar und mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot unvereinbar. Daher muß auch dem Kläger die Nachzahlung gewährt werden.

gez. Dr. Hilger

Siara

Bichler

M. Kempe

Seiler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)