

Aktenzeichen: 5 AZR 252/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 12. September 1984

- 5 AZR 252/83 -

I. Arbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 8. Juli 1982

- 12 Ca 695/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamburg

Urteil vom 26. Januar 1983

- 4 Sa 177/82

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung innerhalb einer Unternehmensgruppe

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 252/83

4 Sa 177/82 Hamburg

Verkündet am
12. September 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schönherr und Arntzen für



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Januar 1983 - 4 Sa 177/82 - 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 nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1981 hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 2.285,-- DM angestellt. Die Beklagte betreibt den Import englischsprachiger Bücher. Sie beschäftigt ca. 70 Mitarbeiter. Sie bildete zusammen mit den Firmen H - H P Verlagsauslieferungs GmbH, die Bücher anderer Verlage ausliefert, und E -Verlags GmbH bis zum Jahre 1977 Betriebsabteilungen der Firma H -H P KG. Im Jahre 1977 wurden diese Betriebsabteilungen in drei juristisch selbständige Gesellschaften mit beschränkter Haftung umgewandelt. Geschäftsführer der drei Gesellschaften ist - teilweise zusammen mit Herrn Eg Sch - jeweils Herr J -Ch P . Herr P ist zugleich persönlich haftender Gesellschafter der noch immer bestehenden H -H P KG.



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



Die Unternehmen, die die vorgenannten Firmen führen, sind sämtlich in einem Gebäude untergebracht. Sie haben einen gemeinsamen Pförtner und eine gemeinsame Kantine. Im Rahmen von Dienstleistungsverträgen führen die Firmen untereinander Aufträge durch, die gesondert in Rechnung gestellt und abgerechnet werden.

In einem rechtskräftig abgeschlossenen Beschlußverfahren hat das Landesarbeitsgericht Hamburg durch Beschluß vom 11. August 1980 - 2 TaBv 4/80 - festgestellt, daß es sich bei den vier rechtlich selbständig firmierenden Unternehmen um einen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes handelt.

Die Beklagte hat an die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren vor 1981 eine Weihnachtsgratifikation ohne Anerkennung eines Rechtsgrundes gezahlt. Der Kläger erhielt jeweils ein volles Monatsgehalt. Im Jahre 1981 hat die Beklagte unter Hinweis darauf, daß sie in diesem Jahre Verluste erlitten habe, den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern keine Gratifikation gewährt. Die Firma H -H P Verlagsauslieferungs GmbH, die im Jahre 1981 unstreitig Gewinne erzielte, hat, wie in den Jahren zuvor, an alle bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer eine Gratifikation gezahlt.

Mit der Klage macht der Kläger unter Hinweis auf die Leistungen der Firma H -H P Verlagsauslieferungs GmbH eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts geltend. Er hat vorgetragen, die Beklagte sei aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung verpflichtet, ebenso wie die Firma



H -H P Verlagsauslieferungs GmbH, das Weihnachtsgeld für das Jahr 1981 zu zahlen. Die drei rechtlich selbstständigen Firmen seien in einem einzigen Betrieb zusammengefaßt. Es sei eine einheitliche Betriebsorganisation vorhanden. Die Gesellschaften der H -H P -Gruppe hätten sich zumindest stillschweigend zu einer bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft verbunden, weil sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personal- und Betriebsmittel gemeinsam nutzten.

Der Kläger hat behauptet, daß, auch nachdem aus den einzelnen Betriebsabteilungen der Firma H -H P KG rechtlich selbstständige Unternehmen entstanden seien, sich nichts an der bis 1977 ausgeübten Tätigkeit der einzelnen Arbeitnehmer geändert habe. Im Übrigen erledige ein Teil der Arbeitnehmer der Beklagten und der anderen Unternehmen Arbeiten auch jeweils für ein Unternehmen, bei dem sie nicht formell angestellt seien. Zudem sei die vom Landesarbeitsgericht Hamburg getroffene Feststellung, daß es sich bei den drei rechtlich selbstständigen Unternehmen um einen einzigen Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne handelt, auch hinsichtlich der individualrechtlichen Rechtsposition maßgeblich. Schließlich sei die Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern der Unternehmen der P -Unternehmensgruppe sachlich nicht gerechtfertigt. Einer Unterscheidung nach Unternehmenszugehörigkeit stünden die gemeinsame Betriebsgeschichte und die vielfältigen rechtlichen und tatsächlichen Verbindungen entgegen. Daran ändere auch die gesetzlich vorgeschriebene, gesonderte Bilanzierungspflicht der einzelnen Unternehmen nichts. Ebenso seien mögliche Verluste eines einzelnen



Unternehmens unerheblich.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
2.285,-- DM nebst 4 % Zinsen auf den sich
hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem
14. Januar 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Rechtsanspruch auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1981 bestehe nicht. Gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verstoßen worden, da keiner ihrer Mitarbeiter eine Gratifikationsleistung erhalten habe. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nur in einem Betrieb bzw. einem Unternehmen anwendbar. Hier aber handle es sich um rechtlich selbständige Unternehmen. Arbeitgeberin sei nur die jeweilige Gesellschaft und nur auf deren wirtschaftliche Lage sei abzustellen.

Im übrigen bestehe weder eine BGB-Gesellschaft zwischen den Einzelunternehmen noch sei eine einheitliche Ziel- und Zwecksetzung der P -Unternehmensgruppe gegeben; alle Unternehmen verfolgten verschiedene Geschäftsziele. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. August 1980 sei nur in kollektivrechtlicher Hinsicht von Bedeutung.

Selbst wenn man dem Vortrag des Klägers folge, sei keine sachwidrige Differenzierung bei der Auszahlung der Gratifikation



gegeben. Die H -H P Verlagsauslieferungs GmbH habe im Jahre 1981 einen Gewinn erzielt; sie, die Beklagte, habe hingegen mit Verlust abgeschlossen. Ein Kosten- oder Verlustausgleich zwischen den einzelnen Unternehmen sei schon deshalb nicht möglich, weil diese der Verpflichtung unterlägen, eigenständig zu bilanzieren und eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung aufzustellen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. 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 unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger ein vertraglicher Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation nicht zusteht. Die Gratifikationsleistungen hatte die Beklagte in der Vergangenheit stets mit dem ausdrücklichen Vorbehalt versehen, daß sich aus der Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft herleiten lasse.

Der Anspruch des Klägers könnte sich daher nur daraus ergeben, daß ein Unternehmen der P -Gruppe, die H -H



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



P Verlagsauslieferungs GmbH, eine Weihnachtsgratifikation an ihre Arbeitnehmer gezahlt und die Beklagte deshalb nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet wäre, an ihre Arbeitnehmer ebenfalls eine Gratifikation zu zahlen. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die einzelnen Unternehmen der P -Gruppe ein einheitlicher Betrieb sind oder nicht. Selbst wenn es sich bei ihnen nur um Betriebsabteilungen eines einzigen Betriebes handelt, hat der Kläger keinen Anspruch gegen die Beklagte aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung bei der Gewährung einer freiwilligen Leistung an deren Zweck zu messen. Gewährt der Arbeitgeber eine freiwillige Weihnachtsgratifikation, darf er nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ausnehmen oder schlechterstellen (vgl. zuletzt Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts und der Fachpresse vorgesehen). Die Weihnachtsgratifikation soll, sofern nicht anders verlaublich, dazu dienen, in der Vergangenheit geleistete Dienste zusätzlich zu honorieren und zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beizutragen. In der Regel aber haben alle Arbeitnehmer des Betriebes in der Vergangenheit in gleicher Weise ihre Arbeitsleistung erbracht und fallen bei allen zusätzliche Aufwendungen in den Weihnachtstagen an (BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteile vom 25. Januar 1984



- 5 AZR 89/82 und 5 AZR 251/82 -, ebenfalls zur Veröffentlichung bestimmt). Der Arbeitgeber muß daher mit der Gewährung bzw. Nichtgewährung der Weihnachtsgratifikation an nur eine Gruppe des Betriebes sachgerechte Zwecke verfolgen.

2. Wie der Senat allerdings bereits früher ausgesprochen hat, kann eine sachgerechte Differenzierung darin liegen, eine besondere Belastung der einen Gruppe im abgelaufenen Jahr durch eine Weihnachtsgratifikation anzuerkennen oder die Mitarbeit bei der Erwirtschaftung eines positiven Ergebnisses durch eine Ergebnisbeteiligung zu belohnen. Dem Arbeitgeber bleibt es daher auch überlassen, bei der Gewährung einer freiwilligen Gratifikation nach den unterschiedlichen wirtschaftlichen Ergebnissen verschiedener Abteilungen eines Betriebes zu differenzieren, um besondere Leistungen einer Gruppe besonders zu vergüten oder die Mitarbeiter an einem zufriedenstellenden Ergebnis teilhaben zu lassen.

Ebenso hat der Dritte Senat bereits in der Entscheidung vom 21. Dezember 1970 - 3 AZR 510/69 - BAG 23, 160 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle ausgeführt, der Arbeitgeber sei berechtigt, innerhalb seines Betriebes mit mehreren Verkaufsbüros danach zu differenzieren, welches Ergebnis im Geschäftsjahr jeweils erzielt wurde und nur den Verkaufsstellenleitern eine Tantieme zu bezahlen, deren Verkaufsbüro einen kostendeckenden Umsatz erzielt hat.

3. Auch wenn man im Streitfall von einem gemeinsamen Betrieb



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der P -Unternehmen ausgeht, rechtfertigen die von der Beklagten angeführten Gründe die Differenzierung bei der Zahlung der Gratifikationen. Die P -Gruppe hat den Arbeitnehmern der Verlagsauslieferungs GmbH, die im Geschäftsjahr 1981 einen Gewinn abwarf, die Weihnachtsgratifikation unterschiedslos gezahlt. Sie hat sie zugleich den Arbeitnehmern der Beklagten mit dem Hinweis auf die schlechte Ertragssituation im Jahr 1981 verwehrt. Diese Unterscheidung ist sachgerecht. Denn sie will die Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen, die zu diesem Erfolg beigetragen haben, und damit deren Tätigkeit besonders honorieren.

4.a) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß der Kläger die Behauptung der Beklagten über Verluste im Jahre 1981 bestritten habe; deshalb verletze seine Feststellung § 286 ZPO. Diese Verfahrensrüge kann jedoch nicht angebracht werden. Das Berufungsgericht hat den Verlust der Beklagten als unstreitig dargestellt. Dagegen hätte der Kläger sich nur mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung gemäß § 320 ZPO wenden können (vgl. BAG 29, 364, 379 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Der Kläger kann sich schließlich auch nicht darauf berufen, ein positives oder negatives Betriebsergebnis sei letztlich nur die Frage der internen Kostenverteilung zwischen den Unternehmen. Die Unternehmen der P -Gruppe sind gesetzlich verpflichtet, für jedes Unternehmen eine eigenständige Gewinn- und Verlustrechnung aufzustellen und so das jeweilige Geschäftsergebnis auszuweisen. Daß von seiten der Unternehmensgruppenleitung Ge-



winne oder Kosten zugunsten bzw. zu Lasten eines Unternehmens verlagert worden seien, wird von dem Kläger selbst nicht behauptet. Anhaltspunkte für ein derartiges Vorgehen der Beklagten bzw. der Unternehmensgruppe sind auch nicht ersichtlich.

Dr. Thomas

Dr. Gehring ist durch
Urlaub an der Unterschrift verhindert.
Dr. Thomas

Schneider

Dr. Schönherr

Arntzen

