

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Hat ein Arbeitgeber in früheren Jahren Weihnachtsgratifikationen jeweils mit dem Hinweis ausgezahlt, daß die Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründe, so schließt dies die Bindung des Arbeitgebers an den Gleichbehandlungsgrundsatz im jeweiligen Jahr der Zahlung nicht aus.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 273/77

Urteil des BAG vom 27. Oktober 1978 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 273/77

9 Sa 860/76 Düsseldorf

Verkündet am
27. Oktober 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Oktober 1976 - 9 Sa 860/76 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Mai 1976 - 10 Ca 527/76 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.975,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Februar 1976 zu zahlen.

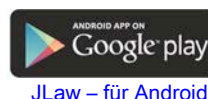
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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 war seit 1. Januar 1968 bei der Beklagten als Programmierer beschäftigt. Am 30. Juni 1975 hatte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1975 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt.

Das Monatsgehalt des Klägers betrug zuletzt 2.975,-- DM brutto. Neben seinem Gehalt bezog er am Ende jedes Jahres aufgrund jeweils besonderer schriftlicher Zusage eine Weihnachtsgratifikation. Bei der Zusage wies die Beklagte stets darauf hin, daß die Zahlung keinen Rechtsanspruch für künftige Jahre begründe und die Gratifikation zurückzuzahlen sei, wenn der Kläger das Anstellungsverhältnis vor dem 1. Januar des Folgejahres kündige.

Die Höhe der Gratifikation im Jahre 1974 betrug ein Monatsgehalt. Für das Jahr 1975 erhielt der Kläger keine Gratifikation.

Mit seiner Klage macht der Kläger auch für 1975 einen Anspruch auf ein Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation geltend. Er hat hierzu vorgetragen:

Seit 1968 erhalte er wie die anderen im Innendienst tätigen außertariflichen Mitarbeiter eine Weihnachtsgratifikation, die sich zuletzt regelmäßig auf ein Monatsgehalt belaufen habe. Zu Unrecht sei er von der Auszahlung der Gratifikation für 1975 ausgeschlossen worden.

Der Kläger hat demgemäß beantragt:

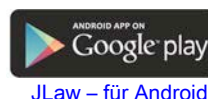
Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.975,-- DM
nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet: Dem Kläger sei für das Jahr 1975 keine Weihnachtsgratifikation zugesagt worden. Die in den vergangenen Jahren erteilten Zusagen könnten entsprechend dem in ihnen enthaltenen Vorbehalt keinen Rechtsanspruch für künftige Jahre begründen. Sie pflege die Weihnachtsgratifikation nach rein individuellen Kriterien zuzusprechen. So hätten in den vergangenen Jahren keineswegs sämtliche außertariflichen Angestellten eine Gratifikation erhalten.

- 3 -



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



- 3 -

Die Höhe der gezahlten Gratifikationen sei auch unterschiedlich gewesen. Dies ergebe sich aus folgender Zusammenstellung über die Höhe der Weihnachtsgratifikationen in Prozentsätzen zum Bruttolohn der AT-Angestellten, worin der Kläger unter lfd. Nr. 12 aufgeführt sei:

"Weihnachtsgratifikation im Prozentsatz zum Brutto-Gehalt der AT-Angestellten
=====

Lfd. Nr.	1973 %	1974 %	1975 %	Bemerkungen:
1	73	100	100	
2	-	100	100	
3	85	100	-	
4	-	100	-	Eintritt: 1.1.74
5	75	100	100	
6	-	-	-	Eintritt: 1.9.74
7	73	100	105	
8	-	-	-	Eintritt: 1.6.75
9	16	-	-	
10	20	-	-	
11	75	100	100	
12	80	100	-	Austritt: 31.12.75
13	33	-	57	
14	100	100	100	
15	100	100	100	Eintritt: Juni 73
16	-	-	-	Eintritt: 16.9.74
17	80	100	-	
18	100	100	49	
19	-	-	-	Eintritt: 1.3.74
20	67	100	-	Austritt: 31.12.75
21	-	-	-	Eintritt: 1.4.75
22	66	62	31	
23	74	100	50	
24	75	100	100	
25	20	-	-	
26	75	100	96	
27	22	-	-	"

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



- 4 -

Der Kläger hat die von der Beklagten vorgelegte Zusammenstellung nicht bestritten; er trägt jedoch vor, aus ihr ergebe sich, daß alle Innendienstangestellten im Jahre 1975 eine Gratifikation in Höhe des Monatsgehalts erhalten hätten, mit Ausnahme derjenigen, denen gekündigt worden sei; dies sei bei den Arbeitnehmern unter lfd. Nr. 4, 12 und 20 der Fall gewesen. Bei den übrigen Personen handele es sich um solche, die hinsichtlich ihrer Tätigkeit mit ihm - dem Kläger - nicht vergleichbar seien. So seien die Personen unter lfd. Nr. 3 und 17 Geschäftsführer bzw. stellvertretender Geschäftsführer; die Personen unter lfd. Nr. 6, 8, 9, 10, 16, 19, 21, 25 und 27 Außendienstmitarbeiter, die im Gegensatz zu den Innendienstangestellten Anstellungsverträge auf Provisionsbasis hätten.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet.

1. Dem Kläger steht der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Der Freiwilligkeitsvorbehalt der Beklagten bei der Zahlung dieser Gratifikation in den vergangenen Jahren schließt die Verpflichtung nicht aus, den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder sie schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilligen Leistungen die Voraussetzungen so abzugrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

- 5 -



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



- 5 -

[zu I 1 a und b der Gründe m.w. Nachw.]; AP Nr. 40 aaO [zu 2 a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dieser Grundsatz gilt gleichermaßen für außertarifliche Angestellte, wenn auch für sie eine betriebliche Regelung vorliegt und die Mitglieder dieser Gruppe untereinander vergleichbar sind (vgl. BAG Urt. v. 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - [demnächst] AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 3 der Gründe]). Ob der Kläger einen Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten kann, hängt somit davon ab, ob die Gratifikationen für das Jahr 1975 aufgrund einer allgemeinen Regelung der Beklagten gezahlt wurden und ob der Ausschuß des Klägers von dieser Regelung sachwidrig oder sachfremd war.

2. Die Beklagte behauptet, sie habe die Weihnachtsgratifikation nach rein individuellen Kriterien gewährt, was daraus hervorgehe, daß keinesfalls sämtliche außertariflichen Angestellten eine Zuwendung erhalten hätten. Damit stellt sie in Abrede, daß überhaupt eine generelle Regelung für ihren Betrieb bestanden habe. Das Landesarbeitsgericht schließt sich dieser Auffassung an, indem es ausführt, daß Bewertungskriterien für eine betriebliche Regelung nicht bekannt seien und dies dem Kläger als darlegungs- und beweispflichtiger Partei zum Nachteil gereiche. Diese Ansicht wird jedoch den Darlegungen des Klägers nicht gerecht.

Der Kläger hat vorgetragen, daß im Jahre 1975 alle außertariflichen Angestellten im Innendienst eine Weihnachtsgratifikation bezogen hätten, mit Ausnahme von drei Mitarbeitern (unter ihnen der Kläger), denen zum Ende des Jahres 1975 gekündigt worden sei. Diese Angaben hat der Kläger anhand der von der Beklagten aufgestellten Liste im einzelnen konkretisiert. In der Liste sind 27 außertarifliche Angestellte aufgeführt; von ihnen sind - nach den Darlegungen des Klägers - nur 16 Angestellte, nämlich die im Innendienst beschäftigten, mit dem Kläger vergleichbar; neun Angestellte seien Außendienstmitarbeiter mit Anstellungsverträgen auf Provisionsbasis und zwei Angestellte seien als Geschäftsführer und stellvertretender Geschäftsführer ebenfalls nicht in einer der des Klägers vergleichbaren Position beschäftigt.

- 6 -



Mit diesen Angaben hat der Kläger Tatsachen vorgetragen, aus denen auf eine allgemeine Regelung der Beklagten für die Gratifikationszahlung geschlossen werden kann. Die Beklagte hat die Angaben des Klägers nicht substantiiert bestritten. Sie hätte aber auf die Behauptungen des Klägers eingehen und zumindest darlegen müssen, daß bzw. in welchem Umfange die vom Kläger vorgenommene Unterscheidung zwischen den vergleichbaren und den nicht vergleichbaren Personengruppen unzutreffend sei. Ein allgemeines Bestreiten reicht angesichts der präzisen Angaben des Klägers nicht aus.

Bei diesem Verfahrensstand hätte das Landesarbeitsgericht nicht davon ausgehen dürfen, daß keine allgemeinen Bewertungskriterien für die betriebliche Gratifikationsregelung vorgelegen hätten. Vielmehr mußte angesichts der Prozeßführung der Beklagten der Vortrag des Klägers in Verbindung mit der Aufstellung zugrunde gelegt werden. Danach haben von 13 vergleichbaren Angestellten sieben (lfd. Nr. 1, 2, 5, 11, 14, 15 und 24) je 100 % ihres Monatsgehalts bezogen; zwei Angestellte dieser Gruppe haben annähernd 100 % erhalten (Nr. 7 mit 105 % und Nr. 26 mit 96 %). Von den verbleibenden vier Innendienstangestellten, die aus nicht mitgeteilten Gründen wesentlich darunter blieben (lfd. Nr. 13, 18, 22 und 23), hatten nur zwei (lfd. Nr. 18 und 23) - wie der Kläger - im Jahre 1974 eine Gratifikation in Höhe eines vollen Monatsgehalts erhalten. Unter diesen Umständen war von einer im Betrieb der Beklagten geltenden allgemeinen Regelung auszugehen, wonach diejenigen Innendienstangestellten, die im Vorjahr auf 100 % gekommen waren, im Streitjahr 1975 das gleiche erhielten.

3. Von der allgemeinen betrieblichen Regelung ist der Kläger ohne sachlichen Grund ausgeschlossen worden. Der Kläger hat vorgetragen, er habe im Gegensatz zu den vergleichbaren Innendienstangestellten nur deswegen die Weihnachtsgratifikation nicht erhalten, weil ihm die Beklagte zum 31. Dezember 1975 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt habe. Ein anderer Grund für die Versagung der Gratifikation ist nicht ersichtlich. Auch die Beklagte, die infolge der größeren Sachnähe das Erforderliche zur Klärung des Sachverhalts hätte beitragen können, hat keinen Grund hierfür genannt.



- 7 -

Es kann auf sich beruhen, ob der Kläger oder die Beklagte für den Grund der Versagung der Gratifikation darlegungs- und beweispflichtig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in vergleichbaren Fällen diese Pflicht wegen der größeren Sachnähe dem Arbeitgeber auferlegt (AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu II 3 d der Gründe]; AP Nr. 36 aaO [zu 2 der Gründe]). Danach wäre die Beklagte im vorliegenden Falle beweisfällig geblieben und das Landesarbeitsgericht hätte davon ausgehen müssen, daß für die unterschiedliche Behandlung des Klägers kein sachlicher Grund vorgelegen hatte. Aber auch dann, wenn man den Kläger für darlegungs- und beweispflichtig halten wollte, kommt man zu dem gleichen Ergebnis. Seine Behauptung, die betriebsbedingte Kündigung sei der Grund für die Versagung der Gratifikation, ist von der Beklagten nicht substantiiert bestritten worden.

Eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zum Ende des Bezugszeitraums ist kein sachliches Kriterium für die Schlechterstellung des gekündigten Arbeitnehmers gegenüber den anderen vergleichbaren Arbeitnehmern bei der Zahlung der Gratifikation. Nach der Rechtsprechung des Senats ist es vielmehr rechtsmißbräuchlich und daher unzulässig, wenn eine in Aussicht gestellte Gratifikation einem Arbeitnehmer versagt wird, der während des ganzen Bezugszeitraums durch seine Mitarbeit diese Gratifikation verdient hat und bereit gewesen ist, dem Betrieb auch weiterhin anzugehören (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 a der Gründe] und AP Nr. 86 aaO [zu 3 der Gründe]). In einem solchen Falle darf sich der Arbeitgeber, der durch seine betriebsbedingte Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet, nicht darauf berufen, daß der Arbeitnehmer vor einem bestimmten Stichtag aus dem Betrieb ausscheidet. Diese Rechtsprechung bezog sich bisher auf Fälle, in denen eine ausdrückliche Gratifikationszusage die betriebsbedingte Kündigung nach voll erbrachter Arbeitsleistung im Bezugszeitraum als gratifikations-schädlich festgelegt hatte. Sie hat jedoch auch für die Fälle zu gelten, in denen ohne ausdrückliche Zusage ein Gratifikationsanspruch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung geltend gemacht

- 8 -



- 8 -

wird und der Ausschluß des Arbeitnehmers von der Gratifikation lediglich mit einer betriebsbedingten Kündigung begründet werden kann. Was bei der ausdrücklichen Zusage als rechtsmißbräuchlich gilt und damit für unwirksam erklärt wird, ist auch als Differenzierungskriterium im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachfremd und daher unbeachtlich.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Fenge

Triebfürst

Heidenreich

Dr. Schönherr

