

Aktenzeichen: 5 AZR 278/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 28. März 1984

- 5 AZR 278/82 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 12. August 1981

- 27 Ca 89/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 21. April 1982

- 6 Sa 92/81 -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 278/82

6 Sa 92/81 Berlin

Verkündet am
28. März 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 28. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Pallas 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 der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
21. April 1982 - 6 Sa 92/81 - wird zurück-
gewiesen.

2. Die Klägerin 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 Klägerin verlangt von der Beklagten Zahlung der Differenz zwischen 55 % und 100 % ihres Monatsentgelts als Weihnachtsgratifikation 1980 unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Beklagte beschäftigte Ende 1980 insgesamt 28 Angestellte und 131 gewerbliche Arbeitnehmer. Zusammen mit dem Novembergehalt 1980 zahlte die Beklagte an 17 der Angestellten 100 % ihres Monatsgehalts als "Weihnachtsgratifikation". Von diesen 17 Angestellten hatten vier Angestellte einen einzelvertraglichen Anspruch hierauf, drei weiteren Angestellten war im Jahr 1977 eine entsprechende mündliche Zusage erteilt worden. Letzteren und weiteren zehn Angestellten hatte die Beklagte vor Auszahlung der Weihnachtsgratifikation ein Schreiben zukommen lassen, das folgenden Inhalt hat:



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



Betreff Weihnachtsgratifikation

Sehr geehrte

Wir freuen uns, Ihnen heute mitteilen zu können, daß wir uns entschlossen haben, Ihren Anstellungsvertrag dahingehend zu ergänzen, daß Ihnen zukünftig ein Anspruch auf Weihnachtsgratifikation in Höhe von einem Monatsgehalt zusteht.

Die Auszahlung erfolgt jeweils mit dem November-Gehalt.

Ein Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Gratifikation ungekündigt ist, es sei denn, daß die Kündigung firmenseitig aus betriebsbedingten Gründen erfolgte.

Die Gratifikation ist ferner zurückzuzahlen, wenn Sie das Arbeitsverhältnis zum 31.3. des Folgejahres oder eines früheren Zeitpunktes beenden oder bis zum 31.3. des Folgejahres aus einem von Ihnen zu vertretenden Grunde entlassen werden.

Durch die Gratifikation ist der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung abgegolten.

Dieses Schreiben ist Bestandteil Ihres Anstellungsvertrages vom

Wir bitten Sie, uns Ihr Einverständnis auf der Kopie zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen
R SCHOKOLADENFABRIK
BERLIN

Zur Kenntnis genommen:

J. R

.....
Datum, Unterschrift

Den übrigen Beschäftigten zahlte die Beklagte entsprechend des auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren Bundesmanteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 23. März 1979 lediglich 55 % des Monatsentgelts als Jahressonderzuwendung.

Mit Schreiben vom 29. Dezember 1980 verlangte der Betriebs-



rat, dessen Mitglied die Klägerin ist, eine ausführliche Begründung für die ungleiche Behandlung eines Teils der Angestellten und der gewerblichen Arbeitnehmer.

Mit Schreiben vom 30. Januar 1981 erwiderte die Beklagte, sie habe Arbeiter und Angestellte nicht grundsätzlich unterschiedlich behandelt, da sie ein volles 13. Gehalt nur den Angestellten gezahlt habe, die aufgrund einer entsprechenden Zusage einen Rechtsanspruch hierauf gehabt hätten.

Mit der Klage hat die Klägerin Zahlung der Differenz zwischen 55 % und 100 % ihres Monatsentgelts in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 489,97 DM brutto begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Zahlungen der Beklagten an 17 Angestellte seien sachlich nicht gerechtfertigt; sie verletzen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Beklagte dadurch eine rechtlich zu mißbilligende Gruppenbildung vorgenommen habe.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an sie
489,97 DM brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 24. März 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die von ihr an die 17 Angestellten geleisteten zusätzlichen Zahlungen seien sachlich deshalb gerechtfertigt, weil sie sich bei der vertraglichen Zusage einer zusätzlichen Gratifikationszahlung nach Leistungsgesichtspunkten gerichtet habe.



Insbesondere habe sie durch diese Zahlung die Führungsmannschaft des Betriebes, von deren Loyalität und Einsatz sowohl das Betriebsergebnis wie das Betriebsklima entscheidend abhängen, an den Betrieb binden und gleichzeitig ihre bisher geleisteten Dienste anerkennen wollen. Deshalb seien durchweg nur solche Mitarbeiter bedacht worden, die Leitungsfunktionen ausüben oder die durch langjährige Betriebstreue zu der Entwicklung des Betriebes beigetragen hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageforderung weiter. 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. Die Klägerin kann nicht eine gleich hohe Leistung als sogenannte Weihnachtsgratifikation verlangen, wie sie die Beklagte einem Teil der Angestellten gewährt hat.

I.1. Die Klägerin hat ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten die ihr nach dem Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 23. März 1979 für das Jahr 1980 zustehende betriebliche Sonderzahlung erhalten. Die Beklagte hat allerdings als betriebliche Leistung einem Teil der Angestellten ein zusätzliches Weihnachtsgeld gezahlt. Die Klägerin kann ein ent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sprechend hohes Weihnachtsgeld wie dieser Teil der Angestellten 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, grundsätzlich 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. Die Weihnachtsgra-



tifikation 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; 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. Der Senat hat an dieser Wertung unter Auseinandersetzung mit der an ihr geäußerten Kritik in dem Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - (die Entscheidung ist zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts und der Fachpresse vorgesehen) ausdrücklich festgehalten. Auch in dem vorliegenden Verfahren sind keine Gesichtspunkte aufgezeigt worden, die es



rechtfertigten, von ihr abzuweichen.

3. Der vorgenannte Grundsatz gilt auch dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, die begünstigte Gruppe der Angestellten kleiner ist als die Gruppe nicht begünstigter Angestellter und 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 Gleichbehandlungsgebots 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.

In der Regel kommt ein Anspruch auf Gleichbehandlung überhaupt nur dann in Frage, wenn an sich schon mehrere Arbeitnehmer in vergleichbarer Stellung nach gleichen Gesichtspunkten behandelt werden, aus denen sich das Vorhandensein einer bestimmten Ordnung für Arbeitnehmer dieser Kategorie ergibt (BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Goetz Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Mayer-Maly, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, Das Recht der Arbeit 1980, 261, 267). Entscheidend ist allein, ob die bevorzugten Arbeitnehmer nicht nur durch individuelle, auf der Grundlage der Vertragsfreiheit ausgehandelte Vertragsbedingungen herausgehoben werden oder ob der Arbeitgeber ohne sachliche Gründe Gruppen gebildet hat, denen er unterschiedlich hohe Leistungen gewährt. Nur im letzteren Fall hat die Begünstigung den Charakter einer nur im Einzelfall vorgenommenen Besserstellung verloren (BAG Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 -).

III. Geht man von den vorstehenden Grundsätzen aus, so steht der Klägerin gleichwohl keine Gratifikation in Höhe der einem Teil der Angestellten gewährten Leistungen zu. Die Beklagte hat die besonderen Leistungen an diese bevorzugten Angestellten nicht nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt und damit keine Gruppenbildung vorgenommen. Darüber hinaus hat sie die Leistungen an diese Angestellten aus zu billigen sachlichen Gründen höher bemessen.



1. Die Beklagte hat sich darauf berufen, sie habe die erhöhten Leistungen an einen Teil der Angestellten nach individuellen, einzelvertraglichen Gesichtspunkten gewährt und nicht nach gruppenspezifischen, allgemeinen Merkmalen. Tatsächlich stellen die Begünstigten keine einheitliche Gruppe dar, da in ihr wieder drei nach völlig verschiedenen Merkmalen abgegrenzte Gruppen erkennbar sind. Nach dem unstreitigen Vortrag der Beklagten haben nämlich von den begünstigten 17 Angestellten vier Angestellte einen entsprechenden Anspruch aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, weiteren drei Angestellten ist eine Zusage auf die höhere Leistung bereits im Jahre 1977 mündlich erteilt worden, den restlichen zehn ist im Jahre 1980 eine Zusage gegeben worden. Daraus folgt aber, daß im Jahr 1980 bei sieben der begünstigten Angestellten gar keine freiwillige Leistung der Beklagten mehr gegeben war. Insgesamt gesehen folgt daraus, daß die Beklagte keine Gruppenbildung vorgenommen hat.

2. Die Beklagte hat weiter einen Teil der Angestellten deshalb bevorzugt, weil diese die "Leistungsträger" des Betriebes seien oder durch langjährige Betriebstreue zu der Entwicklung des Betriebes beigetragen hätten.

a) Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung darauf hingewiesen, daß es für die sachliche Rechtfertigung der übertariflichen Gratifikationszahlung eines Zusammenhangs zwischen dem Differenzierungsgrund und der Differenzierungsfolge bedarf und hierbei die von dem Arbeitgeber dargelegten Differenzierungsmerkmale objektiv geeignet sein müssen, die unterschiedliche Behandlung



sachlich zu rechtfertigen (vgl. zuletzt BAG 36, 187, 194, 196 = AP Nr. 117 zu Art. 3 GG, zu B II 1 und 2 der Gründe). Die Überprüfung der vom Arbeitgeber aufgestellten Differenzierungskriterien darf jedoch nicht in eine Inhaltskontrolle der Konzeption umschlagen, die ein Arbeitgeber seiner Betriebsorganisation und Personalpolitik zugrundelegt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur ein Instrument zum Ausschalten bestimmter Ungerechtigkeiten. Keinesfalls dient er dazu, eine umstrittene Differenzierung deshalb als rechtsunwirksam anzusehen, weil der von ihr verfolgte Zweck mit einer anderen Unterscheidungsweise besser oder auch nur wahrscheinlicher erreicht werden könnte (vgl. Mayer-Maly, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in Das Recht der Arbeit 1980, 261 f., 267; Hilger, Zum Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht in RdA 1975, 32 f., 34). Dabei ist stets zu beachten, daß der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung keineswegs jede Unterscheidung ausschließt, sondern lediglich die Vornahme solcher Differenzierungen verbietet, die nicht durch ihren sachlichen Zusammenhang mit dem jeweils zur Gleichbehandlung führenden Rechtsverhältnis gerechtfertigt, also nicht in der Natur der Sache begründet sind (vgl. Goetz Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, S. 184).

b) Legt man diese Maßstäbe an, dann ist es ein sachlicher Grund, den Arbeitnehmern eine übertarifliche Jahressonderzuwendung zu zahlen, die Führungs- und/oder Leitungsfunktionen innehaben, um diese an den Betrieb zu binden. Das gleiche gilt für solche Arbeitnehmer, die durch langjährige Betriebstreue zu der



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



Entwicklung des Betriebes beigetragen haben. Der Senat hat in der Entscheidung vom 5. März 1980 - 5 AZR 46/78 - AP Nr. 43 zu § 242 BGB Gleichbehandlung dargelegt, daß es dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht widerspricht, wenn der Arbeitgeber auf die unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen der Mitarbeiter abstellt und danach differenziert. Danach ist es einem Arbeitgeber nicht nur erlaubt, jeweils nach der individuellen Leistung eines einzelnen Arbeitnehmers zu differenzieren, sondern auch nach den typischen Aufgaben und Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze. Die unterschiedlichen Aufgaben und die daraus folgenden unterschiedlichen Anforderungen sind Kriterien, die eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmer rechtfertigen können. Nichts anderes hat die Beklagte aber hier getan, indem sie den mit Leitungsfunktionen betrauten und den länger dem Betrieb angehörenden Arbeitnehmern eine übertarifliche Weihnachtsgratifikation unter gleichzeitiger Einräumung eines vertraglichen Anspruchs für die Zukunft gezahlt hat.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Dr. Florack

Pallas



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

