

18. Juni 1960

127

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! nein

Gesetz: EGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er von der freiwilligen Gewährung einer Jahresabschlußvergütung Arbeitnehmer in gekündigter Stellung ausnimmt.

Aktenzeichen: 5 AZR 31/59

Urteil des BAG vom 18. Juni 1960

LAG Frankfurt/M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 31/59

197

II LA 441/58 Frankfurt am Main

Urteilsformel zuge-
stellt am 18. Juni 1960

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Juni 1960 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundes-
richter Dr. Stumpf und Dr. Meier-Scherling sowie die
Bundesarbeitsrichter Frey und Schulz-Rupp für Recht er-
kannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main,
Kammer II, vom 26. November 1958 - II LA 441/58 -
wird auf seine Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte gewährte seit Jahren ihren Arbeitnehmern jeweils im Frühjahr eine freiwillige Jahresabschlußvergütung für das vergangene Jahr. Deren Ausschüttung im einzelnen geschah auf Grund eines Beschlusses der Direktion der Beklagten, wobei für die Beschlußfassung der Direktion "Richtlinien" maßgebend waren, die den Arbeitnehmern unbekannt blieben. Bis einschließlich 1951 kamen alle Angestellten der Beklagten gleichmäßig in den Genuß der Abschlußvergütung. Erstmals für das Jahr 1952 beschloß die Direktion der Beklagten, die Abschlußvergütung nur an die im ungekündigten Vertragsverhältnis stehenden Arbeitnehmer auszuschütten. Der Direktionsbeschluß vom 25. März 1953 lautete:

"An sämtliche Betriebszugehörigen.
Die Direktion der I. G. Farbenindustrie AG hat beschlossen, an sämtliche in ungekündigtem Vertragsverhältnis stehenden Betriebszugehörigen eine einmalige und freiwillige Sonderzahlung in Höhe eines halben Monatsgehaltes pro rata temporis ihrer Beschäftigungsdauer im Jahr 1952 in Erwartung weiterer treuer Mitarbeit auszuschütten. Die Gutschrift der Sonderzahlung wird zusammen mit der Gutschrift der 1. Hälfte des tariflichen 13. Monatsgehaltes Wert 27.3.1953 erfolgen.
Aus der Gewährung der freiwilligen Sonderzahlung können Ansprüche für künftige Jahre nicht hergeleitet werden."

Für die danach zur Auszahlung gelangende freiwillige Abschlußvergütung war eine Staffelung in mehrere Gruppen vorgesehen. Für die Jahre 1954 bis 1956 erhielt auch der seit dem 15. August 1952 im Dienste der Beklagten stehende Kläger die dergestalt beschlossene Abschlußvergütung. Aus Anlaß deren Empfangs unterschrieb er jeweils folgende Bescheinigung:

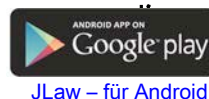
"Die außertarifliche Sonderzahlung (Abschlußvergütung) ist eine freiwillige einmalige Leistung, die die Bank zu einer jährlich wiederkehrenden Zahlung nicht verpflichtet.

L zu K "

"Von obigem Vorbehalt habe ich Kenntnis genommen und erkläre mich durch Unterschriftsleistung damit einverstanden."



JLaw - Gesetze und Urteile P.E
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

127

- 3 -

Als der Kläger am 31. Dezember 1957 nach eigener Kündigung bei der Beklagten ausschied, erhielt er für 1957 keine Abschlußvergütung.

Der Kläger hat Zahlung der Abschlußvergütung für 1957 in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 652,-- DM nebst Zinsen verlangt. Er hat behauptet, ihm sei nicht bekannt gewesen, daß die Beklagte die Abschlußvergütung nur solchen Arbeitnehmern gewähre, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Wenn er es gewußt hätte, würde er nicht zum 31. Dezember 1957 das Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Ob die Beklagte jeweils solchen Arbeitnehmern die Abschlußvergütung vorenthalten oder gewährt habe, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis standen, wisse er nicht. Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte dürfe ihm die Abschlußvergütung für 1957 nicht vorenthalten, weil diese eine Vergütung für vergangene treue Dienste darstelle. Auch hat er geltend gemacht, durch die Vorenthaltung der Abschlußvergütung für 1957 verstoße die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag behauptet, der oben erwähnte Direktionsbeschluß vom 25. März 1953 sei allen Betriebsangehörigen bekannt gewesen. Sie hat weiter behauptet, dementsprechend habe sie in den Jahren 1953 bis 1957 jeweils sämtlichen in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern - insgesamt in dieser Zeit 108 Arbeitnehmern - die Abschlußvergütung nicht zukommen lassen. Sie hat die Ansicht vertreten, es stehe ihr frei, so zu verfahren und darin liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Als Anspruchsgrundlage für das Zahlungsbegehren des Klägers kommt nur der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. Die 1. Instanz hat dem Klä-



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



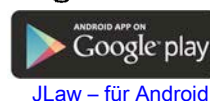
JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 4 -

ger und die Revision nicht verkennen, weder nach einer kollektivrechtlichen Norm (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) noch nach dem Inhalt des mit dem Kläger geschlossenen Einzelarbeitsvertrages zur Zahlung einer Abschlußvergütung verpflichtet. Die Tatsache, daß sie ihren Arbeitnehmern und dem Kläger in den Jahren 1954 bis 1956 trotzdem eine Abschlußvergütung gewährte, begründete für sie keine Verpflichtung, sie unter allen Umständen auch für 1957 zu gewähren. Der vom Kläger in den Jahren 1954 bis 1956 unterschriftlich anerkannte Vorbehalt der Beklagten, sie leiste die Abschlußvergütung freiwillig und ohne Verpflichtung für die kommenden Jahre, gestattete der Beklagten nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 1, 36 40; BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil des Fünften Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Mai 1960 - 5 AZR 505/58; vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, 1959, § 42 IV 2 c S. 284 zu Fußnote 53), im Jahre 1957 den Kreis der Empfänger der Abschlußvergütung zu bestimmen. Denn wenn es nach diesen vom Kläger anerkannten Vorbehalten der Beklagten freistand, überhaupt keine Abschlußvergütung zu zahlen, war es ihr im Rahmen der Vertragsfreiheit und der Schranken von §§ 134, 138 BGB auch unbenommen, den Kreis der abschlußvergütungsberechtigten Arbeitnehmer näher zu bestimmen. Sie durfte lediglich bei einem solchen Verfahren den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzen. Dieser Grundsatz bedeutet, ungeachtet seiner dogmatischen Grundlage (vgl. dazu die Nachweise in BAG (GrS) 1, 291 314,315 und BAG 5,343 344,345), daß der Arbeitgeber bei der Gewährung von freiwilligen Zuwendungen an seine Arbeitnehmer wegen der das Arbeitsvertragsverhältnis beherrschenden Treue- und Fürsorgepflicht keine willkürliche und sachfremde differenzierende Behandlung vornehmen darf. Es stellt aber keine solche differenzierende Behandlung dar, wenn die Beklagte im Interesse der Erhaltung ihres Arbeitnehmerstammes von der Gewährung der Abschlußvergütung Arbeitnehmer ausnahm,



- 5 -

die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis standen. Darin liegt weder eine willkürliche und sachfremde differenzierende Einzelbehandlung noch eine willkürliche und sachfremde differenzierende Gruppenbildung. Als Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könnte nur in Betracht gezogen werden, wenn die Beklagte in der Behandlung von Arbeitnehmern in gekündigtem Arbeitsverhältnis unterschiedlich verfahren wäre, also teils solchen Arbeitnehmern die Abschlußvergütung gewährt, anderen ohne sachlichen Grund die Abschlußvergütung nicht gewährt hätte. Das hat der Kläger aber in tatsächlicher Beziehung nicht behauptet und ist vom Landesarbeitsgericht auch nicht festgestellt. Verfahrensrechtliche Rügen sind von der Revision insoweit nicht erhoben. Demnach sind die tatsächlichen Voraussetzungen für eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht gegeben.

Weitere Anspruchsgrundlagen sind nicht ersichtlich. Soweit der Kläger angeführt hat, ihm sei der von der Beklagten gehandhabte Ausschluß der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung unbekannt gewesen und er würde sein Arbeitsverhältnis nicht zum 31. Dezember 1957 gekündigt haben, wenn ihm diese Handhabung der Beklagten bekannt gewesen wäre, fehlt die Darlegung, daß die Beklagte schuldhaft in dieser Beziehung das von ihr zu Erwartende hinsichtlich der Aufklärung des Klägers unterlassen habe. Das schließt jedenfalls auch eine Haftung der Beklagten aus dem Gesichtspunkt der schuldhaften Vertrags-(Fürsorgepflicht) Verletzung aus.

Hat demnach das Landesarbeitsgericht der Klage mit Recht den Erfolg versagt, so führt das zur Zurückweisung der Revision des Klägers.

gez. Dr. Boldt

Dr. Meier-Scherling

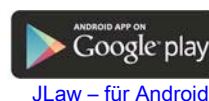
Dr. Stumpf

Schulz-Rupp

Frey



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)