

Aktenzeichen: 5 AZR 51/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 28. November 1984
- 5 AZR 51/83 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 23. Juli 1981
- 10 Ca 83/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 9. November 1982
- 7 Sa 1036/81 -

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 51/83

7 Sa 1036/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
28. November 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 28. November 1984 durch den Vorsitzenden
Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter
Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Liebsch
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 des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 9. November 1982 - 7 Sa 1036/81 - 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 :

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine Treueprämie für
das Jahr 1980 in Höhe von 65 % seines Monatslohns.

Die Beklagte ist ein Bauunternehmen mit Niederlassungen in
München, Frankfurt und Stuttgart. Der Kläger ist seit dem
16. April 1973 bei der Beklagten als Baggerführer beschäftigt.
Er ist Vorsitzender des Betriebsrats der Niederlassung der Be-
klagten Frankfurt am Main und Mitglied von deren Gesamtbetriebs-
rat.

Im November 1980 gab der Vorstand der Beklagten das Rund-
schreiben Nr. 7/80 heraus. Es hat folgenden Wortlaut:

"Rundschreiben des Vorstands

Nr. 7/80

Betr.: Treueprämie

Liebe Mitarbeiter!

Der gute wirtschaftliche Verlauf des Geschäfts-



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



-3-

jahres 1980 ermöglicht es, wie schon in den zurückliegenden beiden Jahren, wieder eine Treueprämie zu gewähren. Bei dieser Sonderzahlung handelt es sich, wie bisher, um eine stets widerrufbare, freiwillige Leistung der Unternehmung.

Nach Abstimmung mit dem Aufsichtsrat und nach Unterrichtung des Gesamtbetriebsrates hat der Vorstand festgelegt, daß jeder Mitarbeiter, der am 30.11.1980 über 5 Jahre in unserem Hause tätig ist,

eine Treueprämie in Höhe von 65 %
seines monatlichen Gehalts

mit der Gehaltsabrechnung November 1980 ausbezahlt erhält.

Wir danken allen Mitarbeitern für ihren Einsatz, die Treue zu unserem Hause und verbinden damit unsere Wünsche für

ein gesegnetes Weihnachtsfest
und
ein erfolgreiches, gutes neues Jahr.

München, im November 1980

J R
Bau-Aktiengesellschaft
Aufsichtsratsvorsitzender

J R
Bau-Aktiengesellschaft
Vorstand

gez. J R

gez.: W H

Für den Betriebsrat
Kenntnis genommen:
Der Betriebsratsvorsitzende

gez. Ho "

Ähnliche Rundschreiben hatte die Beklagte mindestens seit 1976 jährlich herausgegeben, allerdings in den Jahren 1976 und 1977 als Begünstigte die "Angestellten" und nicht "Mitarbeiter" genannt. Das Rundschreiben wurde nur den kaufmännischen und technischen Angestellten bekanntgegeben und an dem schwarzen Brett in der Verwaltung der Niederlassung Frankfurt am Main ausgehängt. Letzteres wird unstreitig im allgemeinen nicht von den Arbeitern der Beklagten aufgesucht. Gezahlt wurde die Treueprämie



jeweils nur an die kaufmännischen und technischen Angestellten, nicht an Arbeiter sowie die angestellten Poliere und Schachtmeister. Die Poliere und Schachtmeister erhielten stattdessen unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit eine jährliche Treueprämie in Höhe von zuletzt 1.000,-- DM.

Darüber hinaus erhielten sämtliche Beschäftigte der Beklagten nach einer Betriebsvereinbarung vom 22. November 1976 ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren eine jährliche Treueprämie von 100,-- DM und die tarifliche Sonderzuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe.

Die Zahlung der Treueprämie an Angestellte ist wiederholt im Gesamtbetriebsrat erörtert worden. Das Protokoll der Sitzung vom 20. Januar 1981 hat insoweit folgenden Wortlaut:

"Treueprämie 1980 für Angestellte

Herr H war der Meinung, daß der Firmenwechsel bei einem Angestellten das Unternehmen DM 8.000,-- mehr kostet als bei einem gewerblichen Arbeitnehmer. (Herr Re korrigierte diesen Betrag später auf DM 30.000,--.) Die langjährigen gewerblichen Arbeitnehmer würden alle über Tarif bezahlt, außerdem bekämen diese jede halbe Überstunde vergütet. Weiterhin sei das Problem der Einarbeitung bei einem Angestellten wesentlich größer als bei einem gewerblichen Arbeitnehmer. Im übrigen sei die Treueprämie eine freiwillige Zuwendung."

Im November 1980 beschäftigte die Beklagte insgesamt 343 kaufmännische und technische Angestellte und 1843 Arbeiter ein-



schließlich ca. 85 Poliere und Schachtmeister, sog. Aufsichten. Von diesen Beschäftigten waren im November 1980 200 kaufmännische und technische Angestellte sowie 979 Arbeiter und Aufsichten mehr als fünf Jahre bei der Beklagten beschäftigt.

Die Lohnabrechnung für November 1980 wurde dem Kläger am 12. Dezember 1980 ausgehändigt. Der sich daraus ergebende Abrechnungsbetrag wurde ihm am 8. Dezember 1980 angewiesen.

Mit Schreiben vom 11. Februar 1981, bei der Beklagten am 13. Februar 1981 eingegangen, machte der Kläger die Treueprämie nach dem Rundschreiben 7/80 geltend. Die Beklagte lehnte die Forderung des Klägers mit Schreiben vom 10. März 1981 ab. Sie führte dabei aus, der Sinn der Treueprämie für Angestellte sei, die in den letzten Jahren im Angestelltenbereich verstärkt aufgetretene Fluktuation einzudämmen und in ihrer EDV erfahrene Lohnbuchhalter und Kalkulatoren enger an die Firma zu binden, zumal die Einarbeitung eines Angestellten mit erheblichen Kosten verbunden sei. Dies ergebe sich insbesondere aus der in ihrer Betriebsordnung enthaltenen Rückzahlungsklausel für diese Prämien.

Die Betriebsordnung der Beklagten enthält in § 3 Nr. 2 folgende Regelung:

"Löhne und Gehälter werden kalendermonatlich abgerechnet und bargeldlos ausbezahlt. Die Lohnabrechnung erfolgt bis zum 15. des auf den Lohnabrechnungszeitraum folgenden Monats, die Gehaltszahlung bis zum letzten Werktag des Ab-



-6-

rechnungsmonats. Die Überweisung der Gehälter wird zwischen 21. und 23. des betreffenden Monats getätigt, die Überweisung der Löhne zwischen 6. und 8. des Folgemonats."

§ 11 dieser Betriebsordnung lautet - soweit es hier interessiert - wie folgt:

"§ 11 - Zulagen, Gratifikationen

.....

Gratifikationen oder Prämien sind freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen. Auch bei mehrfacher, ohne besonderen Vorbehalt erfolgter Zahlung entsteht daraus dem Mitarbeiter kein Rechtsanspruch, weder dem Grunde noch der Höhe nach. Von derartigen Leistungen kann der Mitarbeiter ganz oder teilweise ausgeschlossen werden, ohne den Gleichheitsgrundsatz zu verletzen, wenn er im Laufe des Jahres zu ernstlichen Beanstandungen Anlaß gegeben hat, eine verhältnismäßig lange Zeit arbeitsunfähig gewesen ist oder sich im gekündigten Vertragsverhältnis befindet. Dies gilt nicht bei Kündigungen wegen Erreichens der Altersgrenze, auch bei vorgezogener Altersgrenze und wegen Kündigungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz.

Ist das Arbeitsverhältnis von dem Mitarbeiter gekündigt oder die Kündigung seitens des Unternehmens aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden wichtigen Grund erfolgt, sind Gratifikationen oder Prämien wie folgt zurückzuzahlen: Gratifikationen oder Prämien über DM 100,--, aber weniger als ein Monatsgehalt; Ausscheiden vor Ablauf des 3. Kalendermonats nach dem Monat, in dem die Zahlung erfolgt ist;

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, das Rundschreiben Nr. 7/80 begründe auch für ihn als Arbeiter einen Anspruch auf eine Treueprämie, da sich deren Beschränkung auf Angestellte nicht aus dem Text des Rundschreibens ergebe. Auf der Gesamtbetriebsratssitzung vom 25. September 1980 habe die Beklagte nicht



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



-7-

erklärt, daß sie die Prämie lediglich den Angestellten gewähren wolle. In den Vorjahren habe er von der Treueprämie keine Kenntnis gehabt, da er als Baggerführer nicht in das Büro der Niederlassung gekommen sei, wo die Rundschreiben am schwarzen Brett angeheftet worden seien. Darüber hinaus verletze es den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Beklagte nur den kaufmännischen und technischen Angestellten eine Treueprämie gewähre. Es sei insbesondere nicht sachgerecht, zwischen Angestellten und Arbeitern zu differenzieren, zumal auch Telefonisten und Boten die Treueprämie erhielten, nicht dagegen Facharbeiter, denen erhebliche Werte anvertraut seien.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.756,46 DM brutto zu zahlen nebst
4 % Zinsen seit der Zustellung der
Klage am 25. März 1981.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Wortlaut des Rundschreibens Nr. 7/80 betreffe erkennbar lediglich Angestellte. Der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten bei der Treueprämie sei sachlich gerechtfertigt. Ziel der Prämie sei es gewesen, der erheblichen, mit hohen Einarbeitungskosten verbundenen Fluktuation im Angestelltenbereich entgegenzuwirken, was auch an dem Rückzahlungsvorbehalt deutlich werde. Die Einarbeitung von Arbeitern, sogar Facharbeitern, verursache dagegen jedenfalls in der Baubranche keine erheblichen Kosten. Darüber hinaus sei es



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



besonders schwierig, qualifizierte Angestellte für ihren Betrieb zu bekommen, da diese in der Regel eine weniger krisengefährdete Branche als die Bauwirtschaft vorzögen.

Schließlich hat die Beklagte vorgetragen, der Anspruch des Klägers auf eine Treueprämie sei von diesem verspätet geltend gemacht worden und deshalb, selbst wenn er entstanden sein sollte, gemäß § 16 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage nach einer Beweisaufnahme abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen 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 Treueprämie für das Jahr 1980.

I. Der Kläger hat, ebenso wie die Angestellten und sonstigen Arbeitnehmer der Beklagten, die ihm tariflich zustehende betriebliche Sonderzahlung im Jahr 1980 erhalten. Den Angestellten, die am 30. November 1980 dem Betrieb länger als fünf Jahre angehörten, zahlte die Beklagte allerdings darüber hinaus eine Treueprämie in Höhe von 65 % eines Monatsgehalts entsprechend dem Rundschreiben 7/80.



Der Kläger hat als gewerblicher Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Treueprämie nach dem Rundschreiben 7/80.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß nach dem Wortlaut des Rundschreibens nur die Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, nicht aber die gewerblichen Arbeitnehmer gemeint seien. Dies ergebe sich aus der dort angeführten Bemessungsgrundlage für die Treueprämie, nämlich das Monatsgehalt, und dem Hinweis auf die Gehaltsabrechnung. Entsprechend dem allgemeinen und tariflichen Sprachgebrauch werde mit "Gehalt" aber nur die Vergütung der Angestellten bezeichnet, während die Vergütung der gewerblichen Arbeitnehmer als "Lohn" bezeichnet werde. Darüber hinaus werde in dem Rundschreiben auf die früheren Prämienzahlungen Bezug genommen, die unstreitig nur an die kaufmännischen und technischen Angestellten erfolgten. Schließlich sei das Rundschreiben nur am schwarzen Brett des Niederlassungsbüros ausgehängt worden, das im allgemeinen nicht von Arbeitern aufgesucht werde.

b) Zu Unrecht wendet die Revision gegen diese Auslegung des Rundschreibens ein, speziell im Baugewerbe werde bei Sonderzahlungen zum Jahresabschluß einheitlich von "Monatseinkommen" gesprochen und für die gewerblichen Arbeitnehmer sei tarifvertraglich eine monatliche "Lohnzahlung" festgelegt worden. Insoweit weist die Revisionserwiderung zutreffend darauf hin, der Begriff "Einkommen" werde in dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe als Oberbegriff für einerseits Gehalts- und andererseits Lohnzahlungen verwendet, setze also gerade eine Unterscheidung von Gehalt und Lohn voraus.



c) Im Übrigen handelt es sich bei dem Rundschreiben 7/80 um eine sogenannte nicht typische Willenserklärung. Die Auslegung, die das Berufungsgericht dem Rundschreiben 7/80 gegeben hat, läßt keinen Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze erkennen. Auch hat das Berufungsgericht keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt gelassen. Nur in diesen Fällen liegt aber eine revisionsrechtlich erhebliche Verletzung der gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB vor.

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf die Treueprämie nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. 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, 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 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 39, 133 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe; BAG Urteile vom 25. Januar



1984 - 5 AZR 44/82, 5 AZR 89/82 und 5 AZR 251/82 - demnächst - AP Nr. 66 bis 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = BB 1984, 1940, 2064, DB 1984, 2251 ff., die Urteile sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

2. Der Senat hat in den zuletzt genannten Entscheidungen an dem in der Entscheidung vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44, aaO) ausgesprochenen Grundsatz festgehalten, ein Arbeitgeber handele sachwidrig, wenn er bei einer freiwillig gewährten Zuwendung den Angestellten generell einen höheren Prozentsatz ihrer Bezüge zukommen läßt als den Arbeitern. Dieser Wertung 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.).

3. Die von einigen Landesarbeitsgerichten (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. November 1981 - 22 Sa 421/81 - EzA Nr. 27 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) und von Zöllner (Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 17 IV 2, S. 182) erhobenen Bedenken veranlassen den Senat nicht, für Zuwendungen eine Gruppenbildung für sachgerecht anzusehen, die allein darauf abstellt, ob es sich um Angestellte oder Arbeiter handelt.

a) Die genannten Kritiker halten eine solche Gruppenbildung für



sachgerecht, weil auch der Gesetzgeber in so bedeutsamen Fragen wie den Kündigungsfristen und der Entgeltzahlung im Krankheitsfall unterschiedliche, die Angestellten besserstellende Regelungen getroffen habe. Deshalb sei nicht zu beanstanden, wenn die Rechtsunterworfenen diese Unterscheidungsmerkmale ebenfalls verwendeten. Das gelte umso mehr, als es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handele.

b) Diese Auffassung geht von einer nicht gesicherten Grundlage aus; ihr kann schon deshalb nicht gefolgt werden. Richtig ist zwar, daß der Gesetzgeber etwa für die Frage, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang die gesetzlichen Kündigungsfristen sich bei längerer Betriebszugehörigkeit und höherem Lebensalter verlängern, für Angestellte und Arbeiter unterschiedliche Bestimmungen getroffen hat. Dabei sind die Angestellten in beiden Beziehungen begünstigt (vgl. § 2 AngKSchG einerseits, § 622 Abs. 2 BGB andererseits). Bevor hieraus Folgerungen für andere Bereiche gezogen werden können, ist jedoch zu fragen, ob diese Ungleichbehandlung mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist. Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 16. November 1982 entschieden, daß die Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BGB verfassungswidrig ist (NJW 1983, 617 = EzA Art. 3 GG Nr. 13). Nach dieser Vorschrift werden für die nach der Beschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber bemessenen längeren Kündigungsfristen für Arbeiter Zeiten nicht berücksichtigt, die vor der Vollendung des 35. Lebensjahres liegen. Bei den Angestellten werden dagegen nach § 2 Abs. 1 Satz 3 AngKSchG nur Zeiten nicht angerechnet,



die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Das Bundesverfassungsgericht hat ausgeführt, der Status der Arbeitnehmer, der für die unterschiedliche Berechnung der maßgeblichen Beschäftigungszeiten allein maßgebend sei, sei als Merkmal im Hinblick auf den Gleichheitssatz nur so lange unbedenklich, als die damit verbundene Differenzierung auf sachgerechten Erwägungen beruhe. Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, die historisch gewachsene Unterscheidung der Arbeiter und Angestellten allein könne die Verfassungsmäßigkeit der beurteilten unterschiedlichen Regelungen nicht rechtfertigen. Es sei vielmehr von dem Zweck auszugehen, der mit verlängerten Kündigungsfristen verbunden ist, nämlich möglichst aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach dessen Kündigung einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Insoweit sei aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse kein sachlicher Anhalt dafür zu finden, daß die Lage der älteren und länger beschäftigt gewesenen Arbeiter günstiger sei als die von Angestellten unter gleichen Umständen. Deshalb sei es nicht gerechtfertigt, sie jedenfalls bei der Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer ungünstiger zu stellen.

Zu der weiteren Frage, ob die bei gleicher Beschäftigungsdauer für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich lang bemessenen Kündigungsfristen und unterschiedlichen Kündigungstermine einer Überprüfung nach Art. 3 Abs. 1 GG standhalten, steht eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch aus. Hierzu sind ihm jedoch bereits Vorlagebeschlüsse unterbreitet.

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht der Hin-



weis der kritischen Stimmen auf eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ebenfalls fehl. Seit der Geltung des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 werden vielmehr alle Arbeitnehmergruppen im wesentlichen gleichbehandelt. Aber auch für andere Fälle unverschuldeter Arbeitsverhinderung, wie der Pflege von erkrankten nahen Angehörigen, insbesondere von Kindern, hat der Senat ausgesprochen, daß von einer dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG genügenden einheitlichen Regelung für alle Arbeitnehmer auszugehen sei. Deshalb sei § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB als Norm, die alle Arbeitnehmer erfaßt, verfassungskonform auch im Falle der Pflege erkrankter Kinder ausschließlich anzuwenden (BAG 32, 32 = AP Nr. 49 zu § 616 BGB). Eine weitere Gleichbehandlung hat der Senat auf der Grundlage der für Arbeiter in § 1 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 LohnFG getroffenen gesetzlichen Regelung zu der Frage für geboten angesehen, ob ein Fortsetzungszusammenhang zwischen zwei Krankheiten vorliegt. Die genannte gesetzliche Wertung nötige, um eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zu vermeiden, zu einer entsprechenden verfassungskonformen Auslegung des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB, des § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB und des § 133 c Satz 1 GewO (BAG 40, 171 ff. = AP Nr. 50 zu § 1 LohnFG).

c) Schließlich kann nicht außer Betracht bleiben, daß das Arbeitsrecht gerade aus neuerer Zeit eine Vielzahl von Gesetzen kennt, die ohne die begriffliche Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten auskommen. Beispielhaft wären zu nennen das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieb-



lichen Altersversorgung. Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung vom 2. Juli 1979 spricht zwar in § 5 die Arbeitnehmergruppen der Angestellten und Arbeiter an, die verfahrensrechtlichen Bestimmungen enthalten aber keine differenzierte Behandlung je nach Gruppenzugehörigkeit.

d) Nach alledem kann bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers eine Ungleichbehandlung zwischen der Gruppe der Angestellten und der der Arbeiter nicht von vornherein allein deshalb als sachgerecht angesehen werden, weil die Gruppenzugehörigkeit als solche eine Differenzierung rechtfertigt. Vielmehr ist jeweils zu prüfen, ob der mit der Leistung verfolgte Zweck die unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigt.

4. Der vorgenannte Grundsatz gilt auch dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, die begünstigte Gruppe der Angestellten kleiner ist als die Gruppe der 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 Gleichheitsgebots 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 Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders liegen die Dinge jedoch, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, d. h. wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt. Dann muß er sich daran festhalten lassen und die Leistungen allen Arbeitnehmern gewähren, bei denen die von ihm gesetzten Kriterien zutreffen. Geschieht dies nicht, so steht den übergangenen Arbeitnehmern wegen willkürlicher Benachteiligung ein Anspruch aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu. Dabei spielt es dann keine Rolle, ob die Zahl der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber als begünstigt ansah, kleiner ist als die Zahl derjenigen, die die Kriterien ebenfalls erfüllen, aber übergangen worden sind (vgl. dazu auch Mayer-Maly, Das Recht der Arbeit, 1980, 261, 267).

Der Senat verkennt nicht, daß dann, wenn die Mehrzahl der Arbeitnehmer aus Gründen der Gleichbehandlung anspruchsberechtigt



ist, sich eine erhebliche finanzielle Belastung für den Arbeitgeber ergeben kann. Hierzu kann es jedoch nur kommen, wenn der Arbeitgeber die von ihm vorgegebene Regelung willkürlich nicht auf alle von ihr erfaßten Arbeitnehmer anwendet oder wenn die Regelung sachwidrige Differenzierungsmerkmale enthält. Beide Situationen kann der Arbeitgeber, der die Regeln aufstellt und anwendet, durch sein eigenes Verhalten jedoch vermeiden. Dabei kann sich allerdings ergeben, daß er Unterscheidungsmerkmale für zulässig angesehen hat, die, wie hier die Zugehörigkeit zu der Gruppe der Arbeiter einerseits und der Angestellten andererseits, jedenfalls seit der Erkenntnis des Senats vom 5. März 1980, nicht mehr als sachgerecht anerkannt werden können. Daraus folgenden Belastungen, mit denen der Arbeitgeber nicht zu rechnen brauchte und auf die er sich nicht einrichten konnte, kann jedoch durch eine der Sachlage angepaßte Übergangsregelung Rechnung getragen werden (vgl. dazu das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 44/82 - demnächst - AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = BB 1984, 2064).

III. Danach kommt es darauf an, ob die Beklagte sachliche Gründe dafür hatte, nur den technischen und kaufmännischen Angestellten eine Treueprämie zu zahlen.

1. Die Beklagte hat die Treueprämie für die Angestellten mit einem Rückzahlungsvorbehalt geleistet. Sie hat bereits in der Sitzung des Gesamtbetriebsrats darauf hingewiesen, daß sie mit der Treueprämie in der von ihr gewählten Ausgestaltung die er-



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



hebliche Fluktuation im Bereich der technischen und kaufmännischen Angestellten eindämmen wolle, zumal die Einarbeitung neuer Angestellter mit erheblichen Kosten verbunden sei. Das Landesarbeitsgericht hat - insoweit mit zulässigen Revisionsrügen nicht angegriffen - aufgrund seiner Beweisaufnahme festgestellt, daß im Jahr 1980 tatsächlich eine erhebliche Fluktuation im Angestelltenbereich der Beklagten vorlag.

2. Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - demnächst - AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung (= DB 1984, 2251) festgestellt, daß ein sachgerechter Grund für eine Differenzierung darin liegen kann, Arbeitnehmer durch eine höhere Gratifikation an den Betrieb zu binden, weil ihr Weggang zu besonderen Belastungen führt. Nichts anderes hat die Beklagte hier mit der Treueprämie getan, wobei ihr Wille, die betreffenden Arbeitnehmer an ihren Betrieb zu binden, nicht nur durch die Rückzahlungsklausel zum Ausdruck kommt, sondern insbesondere durch die Voraussetzung einer fünfjährigen Betriebszugehörigkeit.

Soweit sich der Kläger auf die Auskunft des Landesarbeitsamts Südbayern beruft und damit eine unzutreffende, weil unvollständige Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts rügt, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Die allgemeine Situation des Arbeitsmarktes Südbayern vermag an der durch die Aussage des Zeugen Re bewiesenen Situation des Betriebes der Beklagten in Frankfurt am Main nichts zu ändern. Dies gilt auch dann, wenn man nicht nur die Niederlassung Frankfurt am Main, sondern das ge-



samte Unternehmen berücksichtigt. Das Tatsachengericht braucht auch nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich mit jeder Behauptung, Auskunft oder Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen. Aus den Urteilsgründen muß sich nur ergeben, daß eine sachentsprechende Beurteilung i. S. des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (BAG Urteil vom 14. April 1967 - 5 AZR 535/65 - AP Nr. 12 zu § 565 ZPO). Es muß nur erkennbar sein, daß das Gericht den gesamten Prozeßstoff im Sinne von § 286 ZPO sachentsprechend gewürdigt hat und welche Erwägungen zu den vom Gericht gezogenen Folgerungen geführt haben (BAG 20, 11 = AP Nr. 1 zu § 29 KO). Dies ist hier geschehen. Das Berufungsgericht hat sich mit dem Ergebnis der Beweisaufnahme umfassend auseinandergesetzt. Die von ihm gezogenen Schlüsse lassen keinen Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze erkennen.

IV. Das Vorbringen der Revision gibt im übrigen keinen Anlaß, von den vom Senat festgestellten Grundsätzen in den Entscheidungen vom 25. Januar 1984 abzuweichen.

Dr. Thomas

Michels-Holl

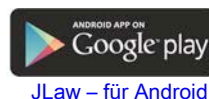
Schneider

Scherer

Liebsch



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





JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS