

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

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 613 a Abs. 1;
 BetrVG § 75

Leitsätze: 1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt, wenn ein Unternehmer, der zwei bisher selbständige Betriebe nach § 613 a BGB übernimmt und einen einheitlichen Betrieb schafft, jeder der beiden übernommenen Arbeitnehmergruppen Weihnachtsgratifikationen nach der in dem früheren Betrieb praktizierten Ordnung zahlt. Eine Differenzierung nach dem bei Betriebsübernahme erreichten sozialen Besitzstand ist nicht sachwidrig.

2. § 613 a BGB schützt den Arbeitsplatz in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung. Die Betriebszugehörigkeit begründet für sich allein kein Recht; sie ist nur Tatbestandsmerkmal, von dem Entstehung und Inhalt eines Rechts abhängen können.

Aktenzeichen: 5 AZR 788/75

Urteil des BAG vom 25. August 1976

LAG Düsseldorf



5 AZR 788/75

10 Sa 1680/74 Düsseldorf

Verkündet am
25. August 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Keller für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Juni 1975 - 10 Sa 1680/74 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 13.



- 2 -

November 1974 - 2 Ca 34/74 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung einer restlichen Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1973.

Er war seit 1966 bei der Deutschen SB-Kauf GmbH & Co. (Wedi-Gruppe) in Essen als Fahrer beschäftigt. Die Beklagte wurde am 11. Dezember 1971 gegründet und am 18. Dezember 1972 in das Handelsregister eingetragen. Sie erwarb durch Kaufvertrag vom 6. Februar 1973 die Wedi-Filialkette mit Wirkung vom 1. März 1973. Dabei erklärte sie sich im Kaufvertrag bereit, "dem von der Verkäuferin übernommenen Personal den sozialen Besitzstand zu garantieren". In den Jahren 1972 und 1973 übernahm die Beklagte auch Betriebsteile (Tengelmann-Supermärkte) von der Tengelmann Warenhandelsgesellschaft, Mülheim. Die Gesellschafter der Beklagten und dieser Tengelmann Warenhandelsgesellschaft sind identisch. Beide Unternehmen gehören zur Tengelmann-Gruppe. Den aus der Tengelmann-Gruppe übernommenen Arbeitnehmern sagte die Beklagte zu, daß sie in Zukunft die gleichen freiwilligen Sozialleistungen gewähre, wie sie die übrigen Arbeitnehmer der Unternehmensgruppe Tengelmann erhielten.

Freiwillig und unter Ausschluß aller Rechtsansprüche hatten die jetzigen Mitarbeiter der Beklagten bei ihrem früheren Arbeitgeber Weihnachtsgratifikationen erhalten. Die Wedi-Gruppe (DSBK) hatte Weihnachtsgeld unter Berücksichtigung der Dienstjahre und des letzten Gehaltes nach



- 3 -

folgender Staffel gezahlt:

Vom 1. bis 3. Monat	= DM 40,-- pauschal
vom 4. " 12. "	= 45 % gezwölftelt
im 2. u. 3. Jahr	= 45 %
im 4. u. 5. "	= 55 %
ab 5. Jahr	= 55 %

In den der Tengelmann-Gruppe angehörenden Unternehmen hatten die Arbeitnehmer Weihnachtsgeld nach folgenden Grundsätzen erhalten:

Im 1. Dienstjahr	35 % des Bruttogrundgehaltes/-Lohnes (gezwölftelt)
im 2. Dienstjahr	40 % "
3. Dienstjahr	50 % "
4. Dienstjahr	50 % "
5. Dienstjahr	60 % "
ab 6. Dienstjahr	100 % "

Im November 1973 kündigte die Beklagte durch ein an ihre Mitarbeiter gerichtetes Rundschreiben ein Weihnachtsgeld nach der zuletzt erwähnten Regelung an. Bei allen aus der Tengelmann-Gruppe übernommenen Arbeitnehmern wurden die im Tengelmann-Bereich verbrachten Dienstjahre angerechnet. Für die ehemaligen Mitarbeiter der Wedi-Gruppe traf die Beklagte folgende - als "Anlage zum Schreiben Weihnachtsgeldregelung 1973" bezeichnete Sonderregelung, die sie in einem Schreiben an die Abteilungsleiter wie folgt bekannt gab:

"Anliegend erhalten Sie eine Mitteilung der Gesellschafter unseres Unternehmens über die Höhe des diesjährigen Weihnachtsgeldes. Bitte händigen Sie jedem Mitarbeiter ein Exemplar aus.

Hierbei ist darauf zu achten, daß für die ehemaligen Mitarbeiter der Wedi eine Sonderregelung gilt, zur Erhaltung des Besitzstandes dieser Mitarbeiter gilt die jeweils günstigere Lösung.



- 4 -

Bezüglich der Regelung des Weihnachtsgeldes gilt als Eintritt in unsere Firma der 1. 3. 1973; ergibt sich hiernach bei der Plus-Weihnachtsgeldregelung ein geringerer Betrag als nach der Regelung des Jahres 1972 bei der Wedi, so erhält der betreffende Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld, welches sich nach der Wedi-Regelung errechnet."

Der Kläger erhielt für das Jahr 1973 ein Weihnachtsgeld nach der Wedi-Regelung, und zwar bei einer mehr als 5-jährigen Betriebszugehörigkeit 55 % des letzten Monatslohnes von 1.314,80 DM, das sind 724,-- DM.

Er verlangt von der Beklagten die Zahlung eines vollen Monatsgehalts als Weihnachtsgeld. Er hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe sich auf die Tengelmann-Regelung festgelegt. Bei der Berechnung der Gratifikation müsse sie aber auch die bei der Wedi-Gruppe verbrachten Dienstjahre anrechnen. Er hat sich dabei auf § 613 a BGB und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.314,80 DM brutto abzüglich gezahlter
724,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, sie sei nur verpflichtet, den von der Wedi-Gruppe übernommenen Arbeitnehmern den sozialen Besitzstand zu sichern. Für die Unterscheidung zwischen ehemaligen Mitarbeitern der Tengelmann-Gruppe und der Wedi-Filialkette gebe es im übrigen sachliche Gründe. Sie sehe wie die anderen Unternehmen der Tengelmann-Gruppe in der nach den Dienstjahren gestaffelten Weihnachtsgratifikation eine Treuevergütung. Speziell die der Tengelmann-Gruppe bewiesene Treue solle belohnt werden.

Diese Mitarbeiter hätten zu einem guten Geschäftsergebnis der Tengelmann-Gruppe maßgebend beigetragen, während die Mitarbeiter der Wedi-Gruppe aus einem erfolglosen Unternehmen kämen. Sie habe bei der unterschiedlichen Berechnung der Weihnachtsgratifikationen auch die jeweiligen Zusagen bei Übernahme der Arbeitnehmer beachtet: Den Wedi-Mitarbeitern habe sie den sozialen Besitzstand garantiert, den aus der Tengelmann-Gruppe übernommenen Arbeitnehmern habe sie Gleichbehandlung mit den übrigen Arbeitnehmern dieser Gruppe versprochen. Wenn sie verpflichtet sei, alle bei der Wedi-Gruppe verbrachten Dienstjahre anzurechnen, seien die durch eine Betriebsübernahme bedingten Personalfolgekosten nicht mehr kalkulierbar. Dann lasse die Bereitschaft zur Übernahme von Unternehmen nach; damit würden auf Dauer gesehen Arbeitsplätze gefährdet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger kann seinen Anspruch auf Zahlung eines vollen Monatsgehaltes als Weihnachtsgratifikation weder aus § 613 a Abs. 1 BGB noch aus dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung herleiten.

1. Die Beklagte hat ihren Mitarbeitern für das Jahr 1973 Weihnachtsgratifikationen nach unterschiedlicher Berechnung zugesagt. Die aus dem Unternehmensbereich Tengelmann übernommenen Arbeitnehmer sollten eine Weihnachtsgratifikation nach der Tengelmann-Regelung erhalten, die ehemaligen Wedi-Mitarbeiter sollten nach den früheren Wedi-Grundsätzen behandelt werden.

a) Der Inhalt der Gratifikationszusage ergibt sich nicht



- 6 -

allein aus dem Rundschreiben vom November 1973. Legt man allerdings nur dieses Rundschreiben zugrunde, könnte der Kläger ein volles Monatsgehalt als Gratifikation verlangen. Die Beklagte hat ein Weihnachtsgeld angekündigt, dessen Höhe von der Zahl der "Dienstjahre" bzw. von der Dauer der "Firmenzugehörigkeit" abhängig sein sollte. Die Auslegung dieser Zusage ergibt, daß die Beklagte bei allen Betriebsangehörigen, also auch bei den von der Wedi-Gruppe übernommenen Mitarbeitern - die beim jeweiligen Rechtsvorgänger verbrachten Dienstjahre anrechnen wollte. Das Rundschreiben läßt nicht erkennen, daß sich Dienstjahre oder Firmenzugehörigkeit unterschiedlich auswirken sollten, je nachdem, aus welchem Unternehmensbereich die Beklagte die Betriebsangehörigen in den Jahren 1972 und 1973 übernommen hatte. Im allgemeinen ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber bei solchen Zusagen auch die dem übernommenen Betrieb erwiesene Betriebstreue belohnen will. Er ist nach § 613 a Abs. 1 BGB an die Stelle des bisherigen Betriebsinhabers getreten. Ihm kommen auch die Vorteile dieser Betriebstreue zugute.

b) Die Beklagte hat diese Zusage gegenüber dem Kläger und den übrigen von der Wedi-Gruppe übernommenen Arbeitnehmern jedoch eingeschränkt. Zugleich mit dem allgemeinen Rundschreiben von November 1973 hatte die Beklagte auch die Sonderregelung für Mitarbeiter aus der Wedi-Gruppe bekannt gemacht. Diese Mitarbeiter wurden durch ihre Vorgesetzten über den Inhalt beider Zusagen informiert. Dem Kläger wurde diese Anlage sogar ausgehändigt. Das ist zwischen den Parteien unstrittig.

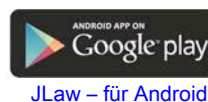
Beide Erklärungen der Beklagten, die allgemeine Zusage im Rundschreiben vom November 1973 und die "Anlage" dazu müssen im Zusammenhang gesehen werden. Dann ergeben sich für die Weihnachtsgratifikation 1973 folgende Grundsätze: Beide Arbeitnehmergruppen - die von der Wedi-Gruppe übernommenen Mitarbeiter und die von Unternehmen des

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

- 7 -



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



- 7 -

Tengelmann-Konzerns übernommenen Mitarbeiter - erhalten eine Weihnachtsgratifikation nach der Regelung, die für die Betriebe, aus denen sie übernommen wurden, galt. Ehemalige Wedi-Mitarbeiter sollten nach früheren Wedi-Grundsätzen behandelt werden, Mitarbeiter aus dem Tengelmann-Bereich nach Tengelmann-Regeln. Zusätzlich sollten allerdings die früheren Wedi-Mitarbeiter die Möglichkeit haben, in die Tengelmann-Regelung hineinzuwachsen und durch einen Günstigkeitsvergleich von dieser Regelung auch zu profitieren. Als einheitliche Regelung für beide Arbeitnehmergruppen konnten die Tengelmann-Grundsätze erst ab 1. März 1973 gelten. Nach längstens sechs Jahren konnte es keinen Unterschied zwischen den früheren Wedi-Mitarbeitern und den Tengelmann-Mitarbeitern mehr geben. Solange sollte bei beiden Arbeitnehmergruppen unter Verzicht auf eine sofortige einheitliche Behandlung nur der soziale Besitzstand gewahrt werden.

Der Wortlaut dieser die allgemeine Zusage ergänzenden Erklärung ist allerdings nicht eindeutig. Der für den Kläger wichtigste Grundsatz, nämlich die Behandlung der früheren Wedi-Mitarbeiter nach Wedi-Regeln, ergibt sich erst aus dem letzten Absatz. Die Betroffenen konnten jedoch erkennen, daß für sie eine besondere Regelung galt und daß sie in erster Linie nach Wedi-Regeln behandelt werden sollten. Im Vordergrund stand ersichtlich die Erwägung der Beklagten, den jeweiligen sozialen Besitzstand zu erhalten. Das kommt in Absatz 2 der Anlage deutlich zum Ausdruck. Der im dritten Absatz genannte 1. März 1973 bezeichnet den Zeitpunkt, von dem ab ein Günstigkeitsvergleich möglich sein sollte. Damit wird das Hineinwachsen in die Tengelmann-Regelung ermöglicht, nach der die Beklagte in Zukunft auf Dauer verfahren wollte.

2. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts verstößt eine solche Gruppenbildung nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Die Beklagte war an den innerbetrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden; sie hat beide Arbeitnehmergrup-



- 8 -

pen, die früheren Wedi-Mitarbeiter und die aus dem Tengelmann-Konzern übernommenen Arbeitnehmer in einen einheitlichen Betrieb eingegliedert. Auf das besondere Problem eines überbetrieblichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. hierzu BAG 5, 343 = AP Nr. 13 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 18, 278 [286] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung [zu IV 2 der Gründe]) kommt es daher nicht an.

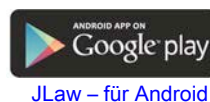
b) Dem Arbeitgeber ist es nach dem arbeitsrechtlichen Gebot der Gleichbehandlung verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und sie schlechterzustellen. Bei freiwilligen Leistungen muß er die Voraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu I 1 a und b der Gründe] mit weiteren Nachweisen).

Diesen Anforderungen wird die Gratifikationsordnung der Beklagten für das Jahr 1973 gerecht. Es ist nicht zu beanstanden, wenn sie jedem Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld in der Höhe zukommen ließ, in der er es ohne Betriebsübernahme bei Anwendung der für ihn bis dahin maßgebenden Regelung, erhalten hätte. Die Beklagte hat nur nach dem bis zur Übernahme erworbenen sozialen Besitzstand differenziert. Das ist zulässig. Keinem der Mitarbeiter wurde im Jahre 1973 etwas vom erworbenen Besitzstand genommen. Eine einheitliche Gratifikationsregelung für alle nunmehr in einem Betrieb zusammenarbeitenden Mitarbeiter mag zwar auf längere Sicht gesehen wünschenswert und zweckmäßig sein. Die Beklagte war aber nicht gezwungen, die beiden Gratifikationsregelungen alsbald zu vereinheitlichen. Vom sechsten Dienstjahr an kommen ohnehin auch die früheren Wedi-Mitarbeiter in den Genuß der für

- 9 -



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



die älteren Mitarbeiter günstigeren Tengelmänn-Regelung. Eine sofortige Vereinheitlichung der beiden Gratifikationsordnungen auf einer mittleren Linie war der Beklagten aus Rechtsgründen nicht möglich. Sie hatte ihren aus dem Tengelmänn-Konzern übernommenen Arbeitnehmern den erreichten sozialen Besitzstand ebenso garantieren müssen wie den Wedi-Mitarbeitern. Ein etwaiger Zwang zur Vereinheitlichung müßte sich in Fällen wie dem hier zur Entscheidung stehenden so auswirken, daß der Arbeitgeber die jeweils günstigere Sozialleistung zu gewähren hätte. Soweit geht der Gleichbehandlungsgrundsatz bei Übernahme zweier Betriebe nicht. Muß der Arbeitgeber einer Gruppe von Mitarbeitern ein höheres Weihnachtsgeld aus Gründen der Besitzstandswahrung zahlen, so ist dies ein sachlicher Differenzierungsgrund.

3. Auch § 613 a BGB zwingt die Beklagte nicht zu einer weitergehenden Berücksichtigung der bei ihrem Rechtsvorgänger verbrachten Betriebszugehörigkeit.

a) § 613 a BGB schützt den Arbeitsplatz in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung (Wiedemann, Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 3 TVG [zu 1 a]). Der neue Arbeitgeber tritt in die Rechte und Pflichten ein, wie sie im Zeitpunkt des Übergangs bestanden. Die Betriebszugehörigkeit begründet für sich allein kein Recht. Sie ist nur Tatbestandsmerkmal, von dem die Entstehung oder der Inhalt eines Rechts oder einer Anwartschaft abhängen können. Soweit ein Arbeitnehmer in dem bisherigen Betrieb einen an die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit gebundenen vertraglichen Anspruch erworben hat, bleibt ihm dieser Anspruch im Fall des Betriebsinhaberwechsels erhalten. Sagt der neue Betriebsinhaber darüber hinausgehende Leistungen zu, so kann er in den Grenzen von Recht und Billigkeit (vgl. § 75 Abs. 1 BetrVG) entscheiden, ob und inwieweit eine bei seinem Rechtsvorgänger verbrachte Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden soll. § 613 a BGB greift hier nicht ein.

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



- 10 -

b) Ihren Verpflichtungen aus § 613 a BGB hat die Beklagte genügt. Sie hat bei Anwendung der früheren Wedi-Ordnung die Betriebszugehörigkeit dieser übernommenen Mitarbeiter voll berücksichtigt. In gleicher Weise ist sie bei ehemaligen Tengelmann-Mitarbeitern verfahren.

Nach alledem war auf die Revision der Beklagten die Klage abzuweisen.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Dieterich

Seiler

Keller

