

Aktenzeichen: 5 AZR 82/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 28. März 1984
- 5 AZR 82/83 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 23. Juni 1982
- 5 Ca 522/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. November 1982
- 4 Sa 1304/82 -

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 82/83

4 Sa 1304/82 Düsseldorf

Verkündet am
28. März 1984

Im Namen des Volkes!

Haust,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Pallas für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
30. November 1982 - 4 Sa 1304/82 - wird zu-
rückgewiesen.

2. Die Beklagte 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 Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet
ist, an den Kläger als gewerblichen Arbeitnehmer ein auf der
gleichen Grundlage berechnetes Weihnachtsgeld für das Jahr 1981
zu zahlen wie ihren Angestellten.

Der Kläger ist seit 1971 bei der nicht tarifgebundenen Be-
klagten als Prüfer beschäftigt. Sein vereinbarter Stundenlohn
betrug zuletzt 13,56 DM.

Im November 1981 zahlte die Beklagte an den Kläger, wie an
alle gewerblichen Arbeitnehmer, 50 % seines Monatseinkommens als
Weihnachtsgeld. Der Berechnung wurde dabei der Durchschnitt der
letzten Monate einschließlich der Überstundenvergütungen und
sonstiger Zulagen zugrundegelegt.

Demgegenüber zahlte die Beklagte den Angestellten des Be-



triebes ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation ohne Berücksichtigung etwaiger Überstundenvergütungen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte behandle die Gruppen der Arbeiter und Angestellten ohne sachlichen Grund verschieden und verstoße damit gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht. Der unterschiedliche Gehaltsspiegel zwischen Arbeitern und Angestellten basiere auf entsprechenden vertraglichen Abreden und könne deshalb nicht dazu herangezogen werden, eine unterschiedliche Behandlung bei der Weihnachtsgratifikation zu rechtfertigen. Darüber hinaus ergäben sich aus den verschiedenen Entlohnungsmethoden Unterschiede des Gehaltsspiegels, die auf der Art der erbrachten Arbeitsleistung beruhten; daraus sich ergebende Differenzierungen müßten hingenommen werden, sie seien aus sich heraus sachlich gerechtfertigt.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn
DM 1.180,-- brutto nebst 4 % Zinsen
seit dem 15. Januar 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat darauf hingewiesen, die unterschiedliche Behandlung der Arbeiter und Angestellten beruhe auf sachlichen Gründen. Einer dieser Gründe sei die unterschiedliche Berechnungsgrundlage bei Löhnen und Gehältern. Ein Einkommensvergleich bis zum Jahr 1980 zeige, daß die Arbeiter bei der Weihnachtsgratifikation bessergestellt seien als die Angestellten bei gleicher Ausgangslage, denn bei



-4-

ihnen seien die Überstunden in die Berechnung des Durchschnittseinkommens eingeflossen, während bei den Angestellten lediglich das Grundgehalt berücksichtigt worden sei.

Ein weiterer Grund für die verschieden hohe Weihnachtsgratifikation liege in dem unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsspiegel in ihrem Betrieb. So erhielten Arbeiter durchschnittlich 45,2 % über Tarif bezahlt, Angestellte dagegen nur 3,9 %. Welcher Tarif von der Beklagten zum Vergleich herangezogen worden ist, hat sie nicht genannt.

Schließlich meint die Beklagte, es sei nicht erforderlich gewesen, im Jahr 1981 die Gründe für die unterschiedliche Berechnung der Weihnachtsgratifikationen an Arbeiter und Angestellte zu offenbaren, da die Gratifikationen auch in Vorjahren in unterschiedlicher Höhe ausgezahlt worden seien.

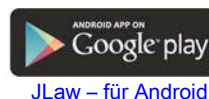
Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Vernehmung eines Zeugen abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage entsprochen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger kann für das Jahr 1981 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe der den Angestellten gewährten Leistung verlangen.



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



I.1. Der Kläger kann seinen Anspruch nur darauf stützen, daß die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat, wenn sie den Angestellten eine höhere Jahressonderzuwendung als den Arbeitern gewährte. Hierzu hat der Senat erstmals in der Entscheidung vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) ausgesprochen, daß eine unterschiedliche Bemessung einer Weihnachtsgratifikation, die allein darauf abstellt, ob es sich um Angestellte oder Arbeiter handelt, mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbaren ist. Eine unterschiedliche Bemessung von freiwilligen Leistungen müsse am Zweck der Leistung gemessen werden. An dieser Auffassung, der im Schrifttum überwiegend zugestimmt worden ist, hält der Senat fest (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. 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 die Weihnachtsgratifikation mit den zuvor erörterten Zwecken eine Gruppenbildung für sachgerecht anzusehen, die nur 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 haben. 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



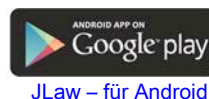
-7-

nach § 2 Abs. 1 Satz 3 AngKSchG nur Zeiten nicht berücksichtigt, 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 sei, 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 Kündigungsstermine einer Überprüfung nach Art. 3 Abs. 1 GG standhalten, steht eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch aus. Hierzu sind ihm jedoch bereits Vorlagebeschlüsse unterbreitet.



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



Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht der Hinweis 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 erfasse, 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 vorliege. 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 Urteil vom 29. September 1982 - 5 AZR 130/80 - AP Nr. 50 zu § 1 LohnFG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

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 Kündi-



gungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen 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 rechtfertige. Vielmehr ist jeweils zu prüfen, ob der mit der Leistung verfolgte Zweck die unterschiedliche Behandlung sachlich rechtfertigt.

3. 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 - 2 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.

II. Im vorliegenden Fall hat das Berufungsgericht zu Recht angenommen, die von der Beklagten vorgetragene Gründe reichten nicht aus, um die Zahlung einer höheren Sonderzuwendung an die Angestellten als an die gewerblichen Arbeitnehmer sachlich zu rechtfertigen.

1. Der Senat hat schon in seinem Urteil vom 5. März 1980 näher dargelegt, daß die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung am Zweck der freiwilligen Leistung zu messen sei. Dabei ist in bezug auf die sogenannten Weihnachtsgratifikationen ausgeführt worden, daß ein sachlicher Grund, sie für eine Gruppe von Arbeitnehmern höher zu bemessen, etwa darin liegen könne, wegen der Arbeitsmarktsituation diese Gruppe stärker an den Betrieb zu binden. Auch könnten besondere Belastungen einer Gruppe im abgelaufenen Jahr besonders anerkannt werden. Hieran ist festzuhalten.

2. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die an die Ange-



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



stellten gezahlte höhere Weihnachtszuwendung damit begründet, daß sie die Arbeiter in weit höherem Maße über den Tarifsätzen entlohne als die Angestellten, zum anderen seien bei Arbeitern im Gegensatz zu den Angestellten auch die Überstundenvergütungen und sonstige Zulagen in die Berechnungsgrundlage einbezogen worden. Dies sind aber nach den zuvor dargestellten Grundsätzen keine sachlichen Gründe für eine unterschiedlich hohe Gratifikation für beide Arbeitnehmergruppen.

Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den von der Beklagten sowohl an gewerbliche Arbeitnehmer wie an Angestellte gezahlten Entgelte nicht um tarifliche Zahlungen zuzüglich verschieden hoher freiwilliger übertariflicher Leistungen, sondern um jeweils vereinbarte Arbeitsentgelte. Darüber hinaus hat die Beklagte nicht einmal vorgetragen, welcher Tarifvertrag als Vergleichsgrundlage herangezogen werden soll. Aus diesen Gründen kann bei Beachtung der oben dargestellten Grundsätze die unterschiedliche Höhe des Vertragsentgelts die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei der Gratifikation nicht sachlich rechtfertigen. Nach dem festgestellten Sachverhalt kann vielmehr nur angenommen werden, daß die vertragsmäßige Vergütung jeweils die sachgerechte Gegenleistung für die geschuldeten Dienste darstellt. Daran ändert der Umstand nichts, daß die Beklagte bei der Berechnung der Gratifikationen für die gewerblichen Arbeitnehmer auch Überstundenvergütungen und sonstige Zulagen einbezogen hat, denn auch diese sind Teil des vereinbarten Arbeitsentgelts und keine freiwilligen Leistungen. Im übrigen mindert dies auch schon den Ab-



- 13 -

stand in der Höhe der an die beiden Arbeitnehmergruppen gezahlten Gratifikationen.

III. Weitere Gründe für die unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen hat die Beklagte nicht vorgetragen.

Soweit sie sich in der Revisionsinstanz darauf berufen hat, im Jahr 1982 habe sie die unterschiedliche Höhe der Gratifikationen nicht aufrechterhalten und deshalb sei ihr für 1981 eine Übergangsfrist zu gewähren, handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, der gemäß § 561 ZPO nicht mehr berücksichtigt werden kann.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Dr. Florack

Pallas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)