

Aktenzeichen: 5 AZR 881/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 5. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Gratifikation

- Leitsätze: 1. Der Arbeitgeber kann mit der Auszahlung von Gratifikationen und ähnlichen Sonderzuwendungen verschiedene Zwecke verfolgen. Er kann die Voraussetzungen seiner Leistungen so abgrenzen, daß diese zum gewünschten Erfolg führen. Eine Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen ist nur dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn sie nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist.
2. Den Zweck einer Weihnachtsgratifikation rechtfertigt es in der Regel nicht, hinsichtlich der Höhe zwischen Arbeitern und Angestellten zu differenzieren.
3. Wenn der Grund einer Ungleichbehandlung nicht ohne weiteres erkennbar ist, muß der Arbeitgeber ihn spätestens dann offenlegen, wenn ein von der Vergünstigung ausgeschlossener Arbeitnehmer Gleichbehandlung verlangt.



5 AZR 881/78

6 Sa 405/78 Düsseldorf

Verkündet am
5. März 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. März 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtliche Richterinnen Bahr und den ehrenamtlichen Richter Dr. Schönherr für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juli 1978 - 6 Sa 405/78 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Kläger wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Februar 1978 - 8 Ca 25/78 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt,
an den Kläger J
504,-- DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit dem 6. Januar 1978,
an den Kläger R
405,-- DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit dem 11. Januar 1978
und an den Kläger H
383,70 DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit dem 11. Januar 1978
zu zahlen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt ein Großhandelsunternehmen und beschäftigt etwa 30 Angestellte und 9 Arbeiter. Die Kläger sind bei ihr als Arbeiter beschäftigt. Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat.

Die Beklagte hat über Jahre eine freiwillige Weihnachtsgratifikation nur an ihre Angestellten gezahlt. In den letzten Jahren erhielten auch die Arbeiter eine Weih-



nachtsgratifikation. Diese war niedriger als die der Angestellten; der Abstand wurde jedoch von Jahr zu Jahr geringer. Im Jahre 1977 betrug die Weihnachtsgratifikation der Angestellten wiederum ein Monatsgehalt, während die Gratifikation der Arbeiter nur 70 % ihres Monatslohnes betrug (1978 erreichte die Gratifikation der Arbeiter dann 80 % des Monatslohnes).

Die Kläger haben unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz für 1977 die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation ebenfalls in Höhe von 100 % ihres Monatslohnes verlangt und die - der Höhe nach unstreitigen - Differenzbeträge eingeklagt. Sie haben entsprechende Zahlungsanträge gestellt.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und die Ansicht vertreten, sie könne bei der freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikation zwischen Arbeitern und Angestellten differenzieren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger ist zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihren Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Beklagte kann bei der Gewährung ihrer Weihnachtsgratifikation nicht zwischen Arbeitern und Angestellten differenzieren.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren lediglich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht kommt. Es hat weiter ange-



nommen, daß dieser Grundsatz den Arbeitgeber nicht hindere, bei der Gewährung einer freiwilligen Leistung Gruppen zu bilden und diese Gruppen unterschiedlich zu behandeln, sofern diese Gruppenbildung nicht willkürlich und völlig sachfremd sei. Eine Unterscheidung zwischen der Gruppe der Arbeiter und der Gruppe der Angestellten sei nicht willkürlich oder sachfremd, da diese Gruppen auch vom Gesetzgeber in vielfältiger Weise noch unterschiedlich behandelt würden. Dem vermag der Senat in dieser Allgemeinheit und für den vorliegenden Fall nicht zu folgen.

II.1. Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber weiter, bei freiwilligen Leistungen die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer seines Betriebes hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (vgl. zuletzt Urteil des BAG vom 11. September 1974=AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu I 1 a und b der Gründe m.w.N.]; Urteil vom 4. Februar 1976 - 5 AZR 83/75 - AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 2a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Im Schrifttum ist durchweg anerkannt, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen die Freiheit läßt, den Personenkreis abzugrenzen, dem solche freiwilligen Leistungen zukommen sollen, also Gruppen zu bilden, wenn diese Gruppenbildung "sachgemäß", "sachlich gerechtfertigt", "nicht willkürlich", "nicht geradezu unsozial" oder "noch mit der Fürsorgepflicht zu vereinbaren" ist (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 42 IV



2 c, S. 309 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 37 I 5 und II 3, S. 501, 506; Mayer-Maly, AR-Blattei "Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis" E III 1; Röhsler, AR-Blattei "Gratifikation" B VI 2a). Eine Differenzierung zwischen der Gruppe der Arbeiter und der Gruppe der Angestellten halten ausdrücklich für zulässig Röhsler, (aaO) und Galperin-Löwisch (BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 229). Gegen eine solche Differenzierung bei der Kürzung freiwilliger Leistungen Mayer-Maly, (aaO F I) und Arbeitsgericht Hannover (DB 1975, 987). Darüber, wann eine Gruppenbildung in diesem Sinne sachlich gerechtfertigt ist, fehlen jedoch weitgehend nähere Erwägungen. Während A. Hueck (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 310) es für unerheblich hält, ob die Gruppenbildung "innerlich gerechtfertigt" oder "sozial erwünscht" ist, verlangt Mayer-Maly, (aaO E III 3), daß der Unterschied - zwischen den Gruppen - in eine sinnvolle Beziehung zur umstrittenen Differenzierung gesetzt werden kann.

2. Die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung gemessen werden. Im Urteil vom 4. Februar 1976 (aaO [zu 2c der Gründel]), hat der Senat ausgesprochen, daß der rechtliche Charakter der freiwilligen Leistung bestimmend sei für die Befugnis des Arbeitgebers, hinsichtlich des Empfängerkreises Unterscheidungen zu treffen. Von daher sei der Ausschluß ausgeschiedener Arbeitnehmer von einer allgemeinen Lohnanhebung, die der Erhöhung der Lebenshaltungskosten Rechnung trage und unterschiedslos an die erbrachte Arbeitsleistung anknüpfe, unter keinem vernünftigen Gesichtspunkt sachlich zu rechtfertigen. In der Entscheidung vom 17. Mai 1978 (5 AZR 132/77 - [demnächst]



AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 4 der Gründe]) heißt es, daß der Zweck einer allgemeinen Lohn- und Gehaltserhöhung in erster Linie im Ausgleich der Verteuerung der Lebenshaltungskosten liege und es daher sachfremd sei, bestimmte Arbeitnehmergruppen völlig aus der allgemeinen Gehaltserhöhung herauszunehmen, da die Verteuerung der Lebenshaltungskosten sämtliche Arbeitnehmer betreffe.

Auch in anderen Fällen will der Arbeitgeber, der eine freiwillige Leistung gewährt, damit einen bestimmten Erfolg erreichen, verfolgt er also einen bestimmten Zweck, der sich auch darin erschöpfen kann, bereits erbrachte besondere Leistungen zusätzlich zu vergüten. In der Bestimmung dieses Zweckes ist der Arbeitgeber frei. Er ist daher auch frei, die Voraussetzungen der freiwilligen Leistungen so zu bestimmen, daß diese zum gewünschten Erfolg führen. Schon das macht deutlich, daß die Leistungsvoraussetzungen und damit vorgenommene Differenzierungen in einer unmittelbaren Beziehung zum Zweck der Leistung stehen. Nur von diesem Zweck der Leistung her kann deshalb beurteilt werden, ob eine vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist, weil sie geeignet ist, diesem Zweck zu dienen, d.h. den gewünschten Erfolg herbeizuführen.

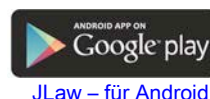
3.a) Gemessen am Zweck der von der Beklagten gezahlten Weihnachtsgratifikation ist ihre Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten sachlich nicht gerechtfertigt. Die Beklagte hat schlicht eine "Weihnachtsgratifikation" gewährt. Zweck einer solchen Gratifikation ist es, sofern anders nicht verlautbart wird, zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beizutragen und damit in der Vergangenheit geleistete Dienste zusätzlich zu honorieren. Von zusätzlichen Aufwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes sind Arbeiter und Ange-



stellte in gleicher Weise betroffen. Ebenfalls haben Arbeiter und Angestellte in der Vergangenheit in gleicher Weise ihre Arbeitsleistung erbracht. Daß diese von unterschiedlichem Wert gewesen sein mag, findet seine Berücksichtigung schon darin, daß die Höhe der Gratifikation an der Höhe des Arbeitsentgelts orientiert ist, das seinerseits Maßstab für den Wert der Arbeitsleistung ist.

b) Das Arbeitsrecht unterscheidet allerdings in Gesetzen und Tarifverträgen noch vielfach zwischen Arbeitern und Angestellten. Diese im Zusammenhang mit der jeweils geregelten Materie zu sehende Unterscheidung macht aber bei der Ausschüttung von Weihnachtsgratifikationen eine vom Zweck dieser Zuwendung nicht gerechtfertigte Differenzierung zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen nicht zulässig. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 31. Januar 1979 (5 AZR 454/77) ausgeführt, daß es die betriebsverfassungsrechtliche Gliederung der Belegschaft für sich allein nicht rechtfertigen kann, eine Gruppe - hier die leitenden Angestellten - von einer Leistung auszuschließen, die alle anderen Arbeitnehmer erhalten ([demnächst] AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972 [zu C II 2 b (2) der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Gleiches gilt, soweit der Gesetzgeber in anderen Bereichen, etwa hinsichtlich der Kündigungsfristen, für Arbeiter andere Regelungen getroffen hat als für Angestellte. Solche Differenzierungen mögen einen sachlichen Grund haben oder nur noch aus der geschichtlichen Entwicklung zu erklären sein. Sie besagen nichts darüber, ob auch bei der Ausschüttung von Gratifikationen die Arbeiter gegenüber den Angestellten benachteiligt werden dürfen.

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



Dies bedeutet nicht, daß Arbeiter in jedem Falle die gleichen Gratifikationen beanspruchen können, wie sie die Angestellten erhalten. Der Arbeitgeber mag aus Gründen der Arbeitsmarktsituation Anlaß haben, Angehörige der einen Gruppe durch eine freiwillige Leistung überhaupt oder durch eine höhere freiwillige Leistung stärker an den Betrieb zu binden. Für ihn mag Anlaß bestehen, eine besondere Belastung der einen Gruppe im abgelaufenen Jahr durch eine generell höhere Weihnachtsgratifikation besonders anzuerkennen. Solche Gründe hat die Beklagte jedoch nicht vorgetragen.

Die Beklagte hat lediglich in der Revisionsinstanz geltend gemacht, sie sei ein Handelsbetrieb und deshalb sei ihre Vorstellung bei der Gewährung der Weihnachtsgratifikation darauf gerichtet gewesen, die Angestellten durch eine bevorzugte Behandlung fester an den Betrieb zu binden als die Arbeiter. Es ist nicht eindeutig zu erkennen, ob die Beklagte damit die Vorstellungen darlegen wollte, die sie zu der Bevorzugung ihrer Angestellten bewogen haben oder ob sie lediglich ein denkbares Differenzierungsmerkmal aufgegriffen hat, das schon das Landesarbeitsgericht erwähnt hatte. Nur in ersterem Falle könnte dieser Vortrag zur Rechtfertigung des Standpunktes der Beklagten in Betracht gezogen werden.

4.a) Mit diesem Vortrag kann die Beklagte jedoch nicht mehr gehört werden, auch wenn man von revisionsrechtlichen Bedenken absieht. Hätte die Beklagte bezweckt, die möglicherweise für ihr Unternehmen besonders wichtigen Angestellten fester zu binden, und hätte sie diesen deshalb eine höhere Gratifikation als den Arbeitern gezahlt, hätte sie diesen Grund den Klägern spätestens dann offenlegen müssen, als diese mit ihrem Begehren an sie herantraten, ebenfalls einen vollen Monatsbezug zu erhalten.



Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat schon in seinem Urteil vom 22. Dezember 1970 (3 AZR 52/70 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [zu III 3a und b der Gründe]) ausgesprochen, daß der Arbeitgeber jedenfalls solche Anspruchsvoraussetzungen, mit denen der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres zu rechnen brauche, rechtzeitig in geeigneter Weise bekannt geben müsse (auch BAG 23, 160 [166] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [zu III 3 b der Gründe]). Wenn der Arbeitgeber eine allgemeine Ordnung setzt, müsse diese nach objektiv bestimmbareren Kriterien gestaltet sein und dürfe nicht erst bei der Gewährung der freiwilligen Leistung nach Gutdünken ausgefüllt werden. Das schließt nicht aus, daß der Arbeitgeber sich die Bestimmung der einzelnen Leistung nach § 315 BGB vorbehält, sofern auch dieses Bestimmungsrecht Bestandteil der gesetzten Ordnung ist. Dem schließt sich der Fünfte Senat an.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dient der Erfüllung des auch in § 75 BetrVG normierten Gebotes, alle Arbeitnehmer nach Recht und Billigkeit zu behandeln. Er dient damit auch der Herbeiführung und Erhaltung des betrieblichen Friedens, indem er Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber und Mißgunst zwischen Arbeitnehmern untereinander vorbeugt. Deshalb muß der Arbeitgeber den Grund für eine unterschiedliche Behandlung seiner Arbeitnehmer offenlegen, wenn er bei der Zahlung von Gratifikationen oder ähnlichen Sonderzuwendungen nicht alle gleichmäßig bedenken will. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer weiß, warum er nicht ebenso wie andere Arbeitnehmer behandelt wird, kann er sich ein Urteil darüber bilden, ob die gesetzten Bedingungen gerecht sind, ob er nach Recht und Billigkeit behandelt wird.



b) Vielfach wird sich der Grund einer Ungleichbehandlung bereits aus dem erkennbaren Zweck einer Leistung, aus deren Ausgestaltung oder einfach aus ihrer Bezeichnung ergeben. Eine freiwillige Leistung, die mit einer Rückzahlungsklausel verbunden ist, macht deutlich, daß der Arbeitgeber zu künftiger Betriebstreue einen Anreiz geben will. Eine "Ergebnisbeteiligung" weist aus, daß die Mitarbeit bei der Erwirtschaftung dieses Ergebnisses belohnt werden soll. Nur wenn der Grund einer Ungleichbehandlung sich nicht schon aus dem erkennbaren Zweck der Leistung ergibt oder wenn der Arbeitgeber mit seiner Leistung sonstige nicht ohne weiteres erkennbare Zwecke verfolgt, muß dies verlautbart werden.

Hier waren die möglichen Vorstellungen der Beklagten, die Anlaß für die unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern sein konnten, aus der Bezeichnung der von ihr gewährten Gratifikation und aus deren näherer Ausgestaltung nicht erkennbar.

5. Da nach allem die Zahlung einer geringeren Gratifikation an die Arbeiter sachlich nicht gerechtfertigt ist, können die Kläger als Arbeiter eine Weihnachtsgratifikation in der gleichen Höhe verlangen, wie sie die Angestellten erhalten haben. Eine andere Möglichkeit, die Gleichbehandlung zu verwirklichen, gibt es für die Vergangenheit nicht. Darauf, ob die Beklagte bei der Gewährung der Weihnachtsgratifikation ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hätte beachten müssen und welche Folgen ein Außerachtlassen eines solchen Mitbestimmungsrechtes gehabt hätte, kommt es danach nicht an.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Matthes

Bahr Dr. Schönherr



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

