

Aktenzeichen: 5 AZR 89/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 25. Januar 1984
- 5 AZR 89/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. Juni 1981
Köln - 5 Ca 2135/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Dezember 1981
Düsseldorf - 3 Sa 550/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Gratifikationen an Arbeitnehmer

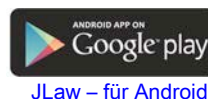
Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Der Zweck einer Weihnachtsgratifikation rechtfertigt es in der Regel nicht, hinsichtlich der Höhe zwischen Arbeitern und Angestellten zu differenzieren (Bestätigung von BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).
2. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entfällt nicht schon deshalb, weil die ohne sachlichen Grund begünstigte Gruppe kleiner ist als die benachteiligte Gruppe.
3. a) Ein sachgerechter Grund für eine Differenzierung kann darin liegen, Arbeitnehmer durch eine höhere Gratifikation an den Betrieb zu binden, weil ihr Weggang zu besonderen Belastungen führt.
b) Eine an einen solchen Zweck anknüpfende Gruppenbildung ist nicht deshalb sachwidrig, weil von ihr auch Arbeitnehmer erfaßt werden, bei denen der Grund für die beabsichtigte Bindung nicht bestehen kann. Das gilt jedenfalls so lange, wie der verfolgte Zweck typischerweise sich bei der begünstigten Gruppe verwirklichen kann, während er bei der benachteiligten Gruppe fehlt (im Anschluß an das Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 46/78 - AP Nr. 43 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 89/82

3 Sa 559/81 Düsseldorf

Verkündet am
25. Januar 1984

Haust,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

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

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Schumacher für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Dezember 1981 - 3 Sa 559/81 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten der Revisionen zu tragen.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



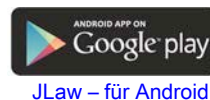
[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Kläger als gewerbliche Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1980 in Höhe der an die Angestellten des Betriebes gewährten Leistungen haben.

Die Beklagte, ein Maschinenbauunternehmen, beschäftigt etwa 134 gewerbliche Arbeitnehmer und etwa 64 Angestellte. Auf die Arbeitsverhältnisse der Parteien finden die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. Nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 ist die Beklagte verpflichtet, bei einer Betriebszugehörigkeit von 36 Monaten eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung am 1. Dezember eines jeweiligen Jahres zu gewähren (§ 3 Ziff. 2 IV). Nach § 2 Ziff. 4 des Tarifvertrages ist diese Leistung nach dem durchschnittlichen Stundenverdienst der vorangegangenen 13 Wochen einschließlich der Mehrarbeitsvergütung zu errechnen. Den Klägern wie den übrigen gewerblichen Arbeitnehmern des Betriebes wurden im Jahre 1980 diese tariflichen Leistungen gewährt. Die Angestellten erhielten eine Gratifikation in Höhe eines vollen 13. Monatsgehalts; Überstunden wurden dabei nicht berücksichtigt. Der über den tariflichen Anspruch hinausgehende Betrag wurde als freiwillige Leistung ausgestaltet; diese war aufgrund einer Rückzahlungsklausel bei einem Ausscheiden des Empfängers bis zum 31. März 1981 zurückzuzahlen.

Am 18. November 1980 wurde in einer Besprechung mit dem Betriebsrat die Weihnachtsgeldregelung erörtert. Der Betriebsrat regte an, das Weihnachtsgeld für die gewerblichen Mitarbeiter auf ein volles 13. Monatseinkommen zu erhöhen. Die Geschäftsleitung der Beklagten machte geltend, das Gleichbehandlungsprinzip sei bei der gegenwärtigen Regelung gewahrt. Der Vorschlag des Betriebsrats würde die Angestellten benachteiligen. Dies zeige sich schon an den tariflichen Bestimmungen, bei denen die Angestellten insofern relativ



schlechter gestellt seien, als bei ihnen die tarifliche Zulage maximal 6 % betrage, während sie sich bei den Arbeitern auf 16 bzw. 28 % belaufe. Außerdem habe sich bei Angestellten das 13. Gehalt als Weihnachtsgratifikation in der Wirtschaft insgesamt durchgesetzt; dies werde schon bei der Festlegung des Grundgehaltes berücksichtigt. Schließlich sei zu berücksichtigen, daß die Angestellten ein 13. Grundgehalt erhielten, während das Weihnachtsgeld bei den Arbeitern die Überstundenverdienste mitumfasse; deshalb kämen sie auf etwa 60 bis 65 % ihrer Grundbezüge. Auf einer Betriebsversammlung am 3. Dezember 1980 wurde der Belegschaft die unterschiedliche Gratifikationshöhe entsprechend erläutert.

Mit ihren Klagen verlangen die Kläger den Unterschiedsbetrag zwischen einem vollen Monatslohn, den sie unter Zugrundelegung von 173 Arbeitsstunden aus der Grundvergütung ohne Zuschläge errechnen, und der ihnen gewährten tariflichen Zahlung. Sie haben die Auffassung vertreten, es bestehe kein sachlicher Grund, Angestellten und Arbeitern unterschiedlich hohe Gratifikationen zu gewähren. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, die tarifvertraglichen Regelungen über Zulagen unterschieden zwischen beiden Arbeitnehmergruppen und benachteiligten die Angestellten. Die Beklagte könne sich auch nicht darauf stützen, mit dem Rückzahlungsvorbehalt verfolge sie den Zweck, die Gruppe der Angestellten stärker an den Betrieb zu binden. Es sei bereits zweifelhaft, ob der Anreiz zu künftiger Betriebstreue für eine sachliche Differenzierung ausreiche. Betrachte man die besonderen Verhältnisse im Betrieb der Beklagten, so hätte es jedenfalls aus diesem Grunde näher gelegen, den Arbeitern ebenfalls einen Anreiz mit diesem Inhalt zu geben. Die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel begegne aber Bedenken, da die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG von der Beklagten nicht beachtet worden sei. Der Arbeitgeber könne nicht einseitig Kriterien für die Gewährung von Lohnanteilen in Kraft setzen. Wegen Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei die Bindungsklausel für die Angestellten daher unwirksam.



Soweit die Beklagte im anhängigen Verfahren sich auf weitere Differenzierungsgründe berufen habe, könne sie damit nicht mehr gehört werden.

Die Kläger haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie folgende Beträge nebst 4 % Zinsen seit dem 9. April 1981 zu zahlen:

A	1.140,93 DM brutto
B	1.207,54 DM "
B	1.310,47 DM "
B	1.118,44 DM "
C	1.012,05 DM "
C	788,88 DM "
D	1.314,80 DM "
G	1.081,25 DM "
G	959,28 DM "
G	1.075,19 DM "
M	1.248,02 DM "
H	1.307,88 DM "
H	1.228,43 DM "
I	1.070,87 DM "
J	903,92 DM "
J	1.186,78 DM "
K	912,57 DM "
K	1.218,78 DM "
L	1.121,04 DM "
L	1.235,22 DM "
L	1.090,87 DM "
M	1.217,92 DM "
M	1.297,50 DM "
M	999,94 DM "
M	639,23 DM "
N	1.173,80 DM "
N	1.275,01 DM "
O	1.305,28 DM "
P	1.016,37 DM "
S	1.008,59 DM "
Sch	1.027,62 DM "
Sch	927,28 DM "
Sch	1.287,98 DM "
W	1.103,74 DM "
Z	1.178,99 DM "
Z	1.254,25 DM "

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der von den Klägern geltend gemachte Gleichbehandlungsgrundsatz sei hier schon deswegen nicht anzuwenden, weil die Mehrheit der gewerblichen Arbeitnehmer eine Gleichstellung mit den in der Minderheit befind-

lichen Angestellten verlange. Darüber hinaus gebe es aber auch für die unterschiedliche Gratifikationshöhe sachliche Gründe. Die Zahlung eines vollen 13. Monatsgehaltes werde bereits bei der Einstellung und der ursprünglichen Gehaltsfestsetzung berücksichtigt. Das tarifliche Grundgehalt werde dementsprechend niedriger angesetzt. Darüber hinaus erhielten die gewerblichen Arbeitnehmer eine tarifliche Leistungszulage von durchschnittlich mindestens 16 %, bei den Prämienlöhnen könne diese 28 % erreichen, während die tarifliche Leistungszulage bei den Angestellten auf höchstens 8 % begrenzt sei. Auch seien der Krankenstand und die Fluktuation bei den Angestellten erheblich geringer als bei den Arbeitern. Dies werde durch die höhere Zuwendung honoriert. Maßgeblich für die Differenzierung sei aber vor allem, daß die übertarifliche Leistung an die Angestellten mit einer Rückzahlungsklausel verknüpft worden sei. Die Beklagte verfolge damit die Absicht, die Fluktuation im Angestelltenbereich möglichst niedrig zu halten. Denn gerade in den überwiegend aus technischen Angestellten besetzten Bereichen sei ein freiwerdender Arbeitsplatz besonders schwer zu besetzen. Hingegen sei es einfacher und auch kostengünstiger, einen gewerblichen Arbeitnehmer einzuarbeiten bzw. zu ersetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Die Berufungen der Kläger sind erfolglos geblieben. Mit ihren Revisionen verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revisionen zurückzuweisen.

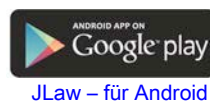
Entscheidungsgründe:

Die Revisionen sind nicht begründet. Die Kläger können nicht eine gleich hohe Leistung als sogenannte Weihnachtsgratifikation verlangen, wie sie die Beklagte den Angestellten gewährt hat; denn die Beklagte hat die Leistungen an die Angestellten aus sachlichen Gründen höher bemessen.

I.1. Die Kläger haben ebenso wie die Angestellten der Beklagten die ihnen nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 30. Oktober 1976 in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralhei-



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



zungsindustrie Nordrhein-Westfalens (Zuwendungs-TV Metall NW) für 1980 zustehende betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 50 % eines Monatsverdienstes bzw. einer Monatsvergütung erhalten. Die Beklagte hat allerdings als betriebliche Leistung ein Weihnachtsgeld gezahlt. Nach § 4 Zuwendungs-TV Metall NW gelten solche Leistungen als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 2 des Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Die Beklagte hat ihren Angestellten ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen Monatseinkommens, wenn auch ohne Mehrarbeitsvergütung, gezahlt, das über dem tariflich festgelegten Betrag der Sonderzahlung lag. Die Kläger, die zwar ebenfalls die tariflich vorgesehene Sonderzahlung, aber keinen vollen Monatsverdienst erhalten haben, können ein entsprechend hohes Weihnachtsgeld wie die Angestellten nur beanspruchen, wenn die Beklagte den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt hat.

2. 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 Urteil vom 10. März 1982 - 4 AZR 540/79 - AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 9. Juni 1982 - 5 AZR 501/80 - AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe).

II.1. Der Senat hält an dem in seiner Entscheidung vom 5. März 1980 (BAG 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) ausgesprochenen Grundsatz fest, daß der Arbeitgeber sachwidrig



verfährt, wenn er bei einer freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikation den Angestellten generell einen höheren Prozentsatz ihrer Bezüge zukommen läßt als den Arbeitern. Die Weihnachtsgratifikation soll, sofern nichts anderes verlaublich oder aus den Bedingungen, unter denen sie versprochen wird, zu entnehmen ist, dazu dienen, in der Vergangenheit geleistete Dienste zusätzlich zu vergüten und zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen der Arbeitnehmer beizutragen. Geht man von diesen Zwecken aus, so ist es nicht sachgerecht, die Angestellten gegenüber den Arbeitern in dem Bemessungsmaßstab zu begünstigen. Zusätzliche Aufwendungen fallen bei den Angehörigen beider Gruppen gleichermaßen an. Ebenso haben Arbeiter und Angestellte in der Vergangenheit in gleicher Weise ihre Arbeitsleistung erbracht. Deren unterschiedlicher Wert kann berücksichtigt werden. Doch geschieht dies schon, indem - wie üblich - ein bestimmter Prozentsatz des unterschiedlich hohen Arbeitsentgelts als Gratifikation gewährt wird. Diesen Wertungen 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.).

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.

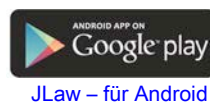
a) Die genannten Kritiker halten eine solche Gruppenbildung für sachgerecht, weil auch der Gesetzgeber in so bedeutsamen Fragen wie den Kündigungsfristen und der Entgeltzahlung im Krankheitsfall unterschiedliche, die Angestellten besser-



stellende 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 handle.

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

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



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 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 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 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 Kündigungsschutzgesetz, 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 rechtfertigt. 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 - 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 zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des Senats vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 44/82 -).

III. Geht man von den vorstehenden Grundsätzen aus, so steht den Klägern gleichwohl keine Gratifikation in Höhe der den Angestellten gewährten Leistungen zu. Die Beklagte hat die Leistungen an die Angestellten aus zu billigenden sachlichen Gründen höher bemessen.

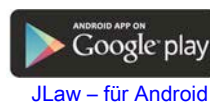
1.a) Der Senat hat schon in seinem Urteil vom 5. März 1980 näher dargelegt, daß die sachliche Rechtfertigung einer Differenzierung oder Gruppenbildung am Zweck der freiwilligen Leistung zu messen sei. Dabei ist in bezug auf die sogenannten Weihnachtsgratifikationen ausgeführt worden, daß ein sachlicher 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.

b) Hier hat die Beklagte nicht auf die Zwecke abgestellt, die üblicherweise mit einer Weihnachtsgratifikation verbunden werden. Die Bezeichnung der Sonderzahlung als Weihnachtsgratifikation sagt noch nichts aus über die Zwecke. Gerade mit der sogenannten Weihnachtsgratifikation werden seit langem Zwecke verfolgt, die von den in der Entscheidung vom 5. März 1980 angeführten Zielen abweichen. Das gilt insbesondere von den Rückzahlungsvorbehalten. Diese führen in dem von der Rechtsprechung entwickelten Rahmen zu einer zulässigen Bindung der Arbeitnehmer. Sie bewirken jedoch, daß, wenn die Voraussetzungen für die Rückzahlung erfüllt sind, der



gesamte Betrag zu erstatten ist. Die anderen, an sich mit dieser Leistung ursprünglich verbundenen Zwecke (belohnte Betriebstreue, Beitrag zu den vermehrten Ausgaben) fallen dann ganz aus. Dem Senat sind in seiner Rechtsprechung auch Vertragsgestaltungen begegnet, in denen mit der als Weihnachtsgratifikation bezeichneten Leistung Zwecke einer Anwesenheitsprämie verknüpft waren (nicht veröffentlichtes Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 AZR 1242/79 -). Im tariflichen Bereich ist folgendes festzustellen: Trotz Festhalten an der Fälligkeit zum Jahresende hin werden die zusätzlichen Leistungen allgemein nicht als Weihnachtsgeld oder -gratifikation, sondern als Zuwendung, Sonderzahlung, Jahresvergütung, Jahressondervergütung, Jahresleistung oder 13. Monatseinkommen bezeichnet (vgl. dazu Senatsurteile vom 8. Februar 1978 - 5 AZR 756/76 - AP Nr. 94, vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96, BAG 31, 131 = AP Nr. 98, vom 9. Oktober 1979 - 5 AZR 949/77 - AP Nr. 105 und vom 18. Mai 1983 - 5 AZR 133/81 - AP Nr. 115, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation). Damit wird jedenfalls von der Bezeichnung her der Entgeltcharakter in den Vordergrund gestellt, mag auch die für die Qualifikation der Leistung entscheidende Ausgestaltung in mehr oder weniger großem Umfang noch die Merkmale einer Weihnachtsgratifikation aufweisen. Deshalb ist es naheliegend, daß auch in dem Bereich, in dem aufgrund betrieblicher Zusagen Leistungen unter der Bezeichnung Weihnachtsgratifikation gewährt werden, vielfach andere als die mit der Benennung an sich verbundenen Zwecke verfolgt werden. Allerdings sind diese, wenn sie eine unterschiedliche Bemessung an die Arbeitnehmer eines Betriebes rechtfertigen sollen, vom Arbeitgeber darzulegen.

2.a) Die Beklagte hat die Zahlung eines vollen Monatsgehalts an ihre Angestellten mit einem Rückzahlungsvorbehalt verbunden. Schon damit hatte die Beklagte zu erkennen gegeben, daß sie bei den Angestellten auf eine durch die Höhe der Gratifikation zu beeinflussende Betriebsbindung abzielte. Sie hat damit im Sinne der Entscheidung des Senats vom 5. März 1980 den mit dieser Leistung verfolgten Zweck erkennbar gemacht.



Sie kann sich auf ihn im Verfahren stützen, obgleich er in der Erörterung mit dem Betriebsrat nicht angesprochen worden ist.

Wie der Senat in dem vorgenannten Urteil bereits dargelegt hat und woran er festhält, kann es ein sachgerechter Zweck sein, bestimmte Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von ihnen durch eine freiwillige Leistung überhaupt oder durch eine höhere freiwillige Leistung an den Betrieb zu binden. Die Beklagte hat unwidersprochen dargelegt, daß ihr Interesse an der Betriebsbindung nur bei den Angestellten besteht. In den überwiegend aus technischen Angestellten besetzten Bereichen des Betriebes (z. B. Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Produktion und EDV) sei ein freiwerdender Arbeitsplatz besonders schwer zu besetzen, da im allgemeinen den Bewerbern die Qualifikation und die langjährige Berufserfahrung auf dem Gebiet der von der Beklagten produzierten Verpackungsmaschinen fehle. Dagegen sei es einfacher und im übrigen auch kostengünstiger, einen gewerblichen Arbeitnehmer einzuarbeiten oder zu ersetzen. Damit hat die Beklagte einen sachgerechten Grund dargelegt, weshalb sie den Angestellten unter Einschluß der tariflichen Leistung ein volles Monatseinkommen gewährte. Dabei ist ihr zuzugestehen, daß die auf die Kosten abstellenden Überlegungen als sachliche Rechtfertigung dienen können.

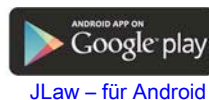
b) Es liegt nahe anzunehmen, daß das von der Beklagten angeführte Interesse, durch eine höhere Gratifikation eine Betriebsbindung zu erreichen, nicht in gleicher Weise bei allen ihren Angestellten bestehen kann. Umgekehrt liegt es nicht fern, sich vorzustellen, daß im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer Fachkräfte tätig sind, deren Ersatz die Beklagte kostenmäßig nicht weniger belastet als es bei den Angestellten der Fall ist. Wenn sonach bei beiden Gruppen solche Arbeitnehmer sein mögen, die vom Zweck her betrachtet zu Unrecht bevorzugt oder benachteiligt werden, so folgt daraus doch noch nicht, daß die getroffene Abgrenzung sachwidrig und daher unbeachtlich ist. Wie der Senat schon in dem Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 46/78 - AP Nr. 43 zu



§ 242 BGB Gleichbehandlung, zu 3 c der Gründe ausgeführt hat, wird eine an sich sachgerechte Gruppenbildung nicht dadurch unzulässig, daß innerhalb der Gruppen nicht mehr differenziert wird. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Merkmale bei einer Gruppe typisch gegeben sind, während sie bei der anderen Gruppe typisch fehlen. Insoweit haben die Kläger nichts dazu vorgetragen, daß die von der Beklagten dargestellte unterschiedliche kostenmäßige Belastung bei der Einarbeitung von Angestellten und Arbeitern so nicht zutreffe. Deshalb kann die vom Zweck her geschehene Gruppenbildung nicht als sachwidrig angesehen werden.

3.a) Die Kläger haben geltend gemacht, wegen des größeren Wechsels von Arbeitnehmern im gewerblichen Bereich wäre es eher sachgerecht gewesen, diese Gruppe und nicht die Angestellten durch eine höhere Gratifikation zu binden. Damit läßt sich der Entschluß der Beklagten, dem Weggang der Angestellten entgegenzuwirken, jedoch nicht als zweckwidrig in Frage stellen. Denn sie konnte in ihre Überlegungen einbeziehen, daß der Weggang eines Angestellten sie mit höheren Kosten belastete als wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer aus-
schied.

b) Die Kläger haben ferner die Ansicht vertreten, der Rückzahlungsvorbehalt sei unwirksam, weil ihm der Betriebsrat nicht zugestimmt habe; deshalb könne die Beklagte den von ihr verfolgten Zweck nicht erreichen. Auch das kann den Klagen jedoch nicht zum Erfolg verhelfen. Dabei kann dahinstehen, ob einer Mitbestimmung des Betriebsrats nicht der Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG entgegensteht, weil die tarifliche Regelung über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens eine Leistung zum Gegenstand hat, die als Weihnachtsgratifikation zu werten ist. Jedenfalls wäre aber davon auszugehen, daß nicht nur die Rückzahlungsklausel, sondern die Gesamtregelung für die Angestellten unwirksam gewesen wäre, wenn das Mitbestimmungsrecht nicht beachtet wurde. Dann fehlt es aber sowohl für die Leistung an die Angestellten wie auch für den jetzt von den Klägern verfolgten Anspruch an einer rechtswirksamen Anspruchsgrundlage



(vgl. dazu BAG 38, 365, 370 f. = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu 2 b der Gründe).

IV. Hat sonach die Beklagte wegen des vorgenannten Zwecks den Angestellten aus sachgerechten Gründen ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld gewährt, so kann dahingestellt bleiben, ob die weiteren von ihr vorgetragenen Gründe ebenfalls dazu ausgereicht hätten, einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot zu verneinen. Hierzu fehlt es im übrigen an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei auch deshalb nicht verletzt, weil der tariflich abgesicherte Teil eines 13. Monatseinkommens für die Arbeiter eine günstigere Berechnung als für die Angestellten vorsehe und die Beklagte dies habe ausgleichen können, indem sie den Angestellten ein volles Monatseinkommen als Gratifikation zahlte, kann dem Berufungsgericht nicht gefolgt werden. Die Beklagte hat selbst vorgetragen, die Arbeiter hätten aufgrund dieser anderen Berechnungsmethode 60 bis 65 % ihrer Grundbezüge erhalten. Dies rechtfertigte es nicht, den Angestellten zum Ausgleich ein volles Monatseinkommen zu gewähren.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Dr. Krems

Schumacher





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)