

Aktenzeichen: 6 AZR 345/87
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 12. Oktober 1989
- 6 AZR 345/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. November 1986
Düsseldorf - 8 Ca 5241/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. März 1987
Düsseldorf - 5 Sa 4/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Jubiläumszuwendung - Gleichbehandlung

Gesetz: GG Art. 3; BGB § 242 Gleichbehandlung

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](#)

6 AZR 345/87

5 Sa 4/87 Düsseldorf

Verkündet am
12. Oktober 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juli 1989 durch den Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Stenzel für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. März 1987 - 5 Sa 4/87 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

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 um die Höhe einer Jubiläumszuwendung.

Die Beklagte ist eine Feuerversicherungsanstalt des öffentlichen Rechts. Die Kläger waren bei der Beklagten als Abteilungsleiter bzw. Gruppenleiter beschäftigt. Der Kläger zu 1) war 29 Jahre, der Kläger zu 2) 47 Jahre und der Kläger zu 3) 49 Jahre lang bei der Beklagten tätig. Sie beziehen jetzt Altersruhegeld und werden nach dem Sprachgebrauch der Beklagten Pensionäre genannt.

Aus Anlaß ihres 150-jährigen Bestehens gewährte die Beklagte eine Jubiläumszuwendung. Dazu gab sie mit Rundschreiben vom 13. Februar 1986 an alle Mitarbeiter folgende Erklärung ab:



- 3 -

"Aus Anlaß des 150jährigen Jubiläums der P hat der Vorstand beschlossen, an alle Mitarbeiter eine Jubiläumszuwendung zu zahlen. Der Verwaltungsrat hat diesem Vorschlag in seiner Sitzung am 12.02.86 zugestimmt.

Im Einvernehmen mit dem Personalrat erfolgt die Auszahlung des Jubiläumsgeldes nach folgender Staffelung:

Mitarbeiter des Innen- und des angestellten Außendienstes (incl. Teilzeitkräfte/Vorruheständler) bei einer Betriebszugehörigkeit von:

bis zu vollendeten 3 Jahren	DM	500,--			
4 bis vollendeten 5 Jahren	DM	1.000,--			
6 bis zu vollendeten 10 Jahren	DM	1.500,--			
11 bis zu vollendeten 12 Jahren	DM	1.500,--	+	10 %	*
13 bis zu vollendeten 14 Jahren	DM	1.500,--	+	20 %	
15 bis zu vollendeten 16 Jahren	DM	1.500,--	+	30 %	
17 bis zu vollendeten 18 Jahren	DM	1.500,--	+	40 %	
ab 19 Jahren	DM	1.500,--	+	50 %	

Auszubildende/befristet Angestellte DM 300,--

Pensionäre DM 500,--

Witwen DM 400,--

*) eines Monatsgehaltes; bei den Mitarbeitern des angestellten Außendienstes gilt als Berechnungsgrundlage das monatliche Grundgehalt und die 1985 durchschnittlich pro Monat erzielte Superprovision."

Dementsprechend erhielten die Kläger eine Zuwendung in Höhe von 500,-- DM. Damit waren sie nicht einverstanden. Sie haben gemeint, die Festsetzung des Jubiläumsgeldes sei rechtsunwirksam, soweit sie die Pensionäre betreffe. Sie verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und entspreche nicht billigem Ermessen. Die Festsetzung sei durch eine angemessene Regelung zu ersetzen, die wie bei den aktiven Arbeitnehmern und den Vorruheständlern die zurückgelegte Dienstzeit berücksichtige.

Die Kläger haben beantragt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

zu ihren Gunsten jeweils die angemessene Jubiläumszuwendung, d.h. gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, zu bestimmen und die Beklagte zu verurteilen, diese entsprechend der vom Gericht festgesetzten Höhe jeweils an sie zu zahlen nebst 4 % Zinsen seit dem Tage der Klagezustellung;

hilfsweise:

die Beklagte zu verurteilen,

an den Kläger zu 1) DM 3.573,18,
an den Kläger zu 2) DM 4.353,37,
an den Kläger zu 3) DM 3.670,89

nebst 4 % Zinsen seit dem 14.11.1986
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sie sei in der Gestaltung der Jubiläumszuwendung frei. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger weiter ihr erstinstanzliches Ziel.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Festsetzung des Jubiläumsgeldes verstoße nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verbiete die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen, in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen. Ein Verstoß gegen den



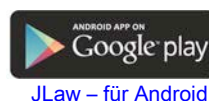
- 5 -

Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht darin, daß die Kläger im Vergleich zu Vorruheständlern mit einer weit geringeren Zahlung bedacht worden seien. Zwar sei es richtig, daß auch der Vorruheständler nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehe. Dennoch beständen zwischen beiden Gruppen Unterschiede. So seien die Bezüge der Ruheständler an die Bezüge der Aktiven angeglichen, wobei sie im Streitfall sogar automatisch an den tariflichen Lohn erhöhungen teilnähmen. Auch Steuern und Krankenversicherungsbeiträge müßten in gleicher Weise wie bei den Aktiven entrichtet werden. Das Vorruhestandsverhältnis habe somit noch gewisse Bezüge zum Arbeitsverhältnis, die es erlauben könnten, die Vorruheständler der Gruppe der Aktiven zuzuschlagen. Zusätzlich müsse in diesem Zusammenhang der Inhalt und Zweck des Vorruhestandsgesetzes berücksichtigt werden. Danach solle für die älteren Arbeitnehmer die Möglichkeit geschaffen werden, frühzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen, um für die jüngeren, von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen geburtsstarken Jahrgänge Arbeitsplätze zu schaffen. Es liefe der gesetzlichen Intention zuwider, wenn der Arbeitnehmer von seinem Entschluß, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, abgehalten werde, weil er befürchten müsse, über das Gesetz hinausgehende weitere Vermögenseinbußen im Vergleich zu den aktiven Arbeitnehmern hinnehmen zu müssen. Wenn die Beklagte mit der Zahlung des vollen Betrages an die Vorruheständler dem Anliegen des Gesetzes Rechnung getragen habe, könne ihr man das nicht zum Vorwurf machen. Dem könne auch nicht entgegengehalten werden, für die Arbeitnehmer, die sich bereits vorher im Vorruhestand befunden hätten, könne sich die Regelung über die Jubiläumszuwendung für ihren Entschluß, in den Vorruhestand zu

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



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



treten, nicht mehr auswirken. Von Bedeutung sei eine ungünstigere Regelung des Jubiläumsgeldes jedenfalls für die Arbeitnehmer gewesen, die zwischen dem Vorstandsbeschluß und Zustimmungsbeschluß des Verwaltungsrates auszuschcheiden gedachten. Sie hätten ihren Entschluß möglicherweise hinausgeschoben, um keine finanziellen Nachteile zu erleiden. Unabhängig davon seien Wirkungen für die Zukunft nicht auszuschließen. Ein Arbeitnehmer sehe möglicherweise davon ab, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, wenn er unter Umständen über das Gesetz hinausgehende finanzielle Einbußen im Vergleich zu den aktiven Kollegen hinnehmen müßte.

II. Diese Auffassung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Die auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützte Klage ist unbegründet. Danach ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechterzustellen. Der Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonst sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt vom Arbeitgeber, alle sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierungen zu unterlassen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl.



- 7 -

Senatsurteil vom 18. September 1986 - 6 AZR 446/83 - AP Nr. 9 zu § 15 BAT, zu III 3 a der Gründe; BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, mit weiteren Nachweisen). Im Bereich freiwilliger Sonderzahlungen wie einem Jubiläumsgeld ist der Arbeitgeber nicht gehindert, bei der Gewährung Gruppen zu bilden und diese Gruppen unterschiedlich zu behandeln, sofern diese Gruppenbildung nicht willkürlich und völlig sachfremd ist. Die sachliche Rechtfertigung der Differenzierung ist am Zweck der freiwilligen Leistung zu messen (BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 36, 187 = AP Nr. 117 zu Art. 3 GG; BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 39, 132 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 45, 66 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und BAGE 45, 86 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

2. Das Landesarbeitsgericht ist von diesem Begriff des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgegangen. Es hat so- dann bei der Bewertung aller Umstände des Einzelfalls in revi- sionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise einen Verstoß der Beklagten gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Festlegung des Jubiläumsgeldes verneint.

a) Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht von der grundsätzli- chen Vergleichbarkeit der Pensionäre und Vorruheständler aus, auch wenn beide Gruppen unterschiedlich vergütet werden und der Pensionär Altersruhegeld und der Vorruheständler das vereinbarte Vorruhestandsgeld erhält, das steuer- und sozialversicherungs- rechtlich wie Arbeitsentgelt behandelt wird. Vorruheständler und



Pensionäre sind jedoch ehemalige Betriebsangehörige und haben somit denselben sie von den aktiven Beschäftigten unterscheidenden Status.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ebenfalls zu Recht die von der Beklagten getroffene Differenzierung zwischen den vergleichbaren Gruppen der Pensionäre und der Vorruheständler für sachgemäß und nicht willkürlich gehalten. Nach den ungerügten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bezweckte die Beklagte mit der Ausschüttung neben einer Belohnung für in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue und dem Anreiz, der Beklagten zukünftig treu zu bleiben, den Belangen des Vorruhestandsgesetzes Rechnung tragen zu wollen. Wenn die Beklagte deshalb denjenigen Mitarbeitern eine Jubiläumszuwendung gewährt, die derjenigen eines aktiven Beschäftigten entspricht, so ist das unter dem Gesichtspunkt von Willkür und Sachwidrigkeit nicht zu beanstanden. Denn von einer solchen Handhabung geht eine Signalwirkung für diejenigen Mitarbeiter aus, die unmittelbar oder demnächst vor der Entscheidung stehen, einer Vorruhestandsvereinbarung zuzustimmen. Diese Mitarbeiter erkennen, daß ihnen der Vorruhestand auch im Bereich freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers außerhalb von Tarifvertrag und Gesetz keine finanziellen Nachteile bringt. Die Entscheidung dieser Mitarbeiter auf diese Weise im Sinne der Ziele des Vorruhestandsgesetzes beeinflussen zu wollen, kann der Beklagten jedenfalls solange nicht vorgeworfen werden, als sie ihren Arbeitnehmern Vorruhestandsbezüge nach dem Vorruhestandsgesetz gewährt. Soweit die Kläger erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgetragen haben, dem Vorruhestand bei der Beklagten lägen andere



- 9 -

Regelungen vergleichbar denen des Beamtenrechts zugrunde, konnte der Senat dieses Vorbringen nicht berücksichtigen, weil die anders lautenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für ihn bindend sind, § 561 ZPO.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Jobs

Schneider

Dörner

Wendlandt

Stenzel



[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](#)