

Aktenzeichen: 9 AZR 299/97

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 27. Oktober 1998
- 9 AZR 299/97 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 29. Februar 1996
- 8 Ca 76/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Januar 1997
- 7 Sa 878/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Gewährt ein Arbeitgeber den Arbeitern Urlaubs- und Weihnachtsgeld, um deren erhöhten saisonalen Bedarf abzudecken, ist es nicht zu rechtfertigen, wenn er eine Gruppe von Arbeitern (hier: gering qualifizierte Obstsortiererinnen) von diesen Sonderzahlungen völlig ausschließt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 299/97
7 Sa 878/97 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Oktober 1998

Urteil

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

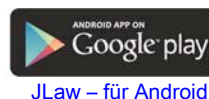
pp.

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

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schodde und Ott für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Januar 1997 - 7 Sa 878/96 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 29. Februar 1996 - 8 Ca 76/95 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 zur Nachgewährung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld verpflichtet ist.

Die Beklagte betreibt einen Fruchtgroßhandel. Sie beschäftigt dort kaufmännische Angestellte, Lagerarbeiter, Kraftfahrer und Obstsortiererinnen. Die Lagerarbeiter werden mit dem Stapeln der Ware im Kühlhaus, der Kommissionierung der auszuliefernden Waren und dem Entladen der eingehenden Ware beschäftigt. Die Tätigkeit der Obstsortierer beschränkt sich auf das Sortieren und Umverpacken. Besondere Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Die Tätigkeit kann nach einer kurzen Anlernzeit ausgeübt werden. Seit mehr als zehn Jahren gewährt die Beklagte den Lagerarbeitern und den Lastwagenfahrern im Sommer ein zusätzliches Urlaubsgeld von 500,00 DM sowie im Dezember ein Weihnachtsgeld von 1.000,00 DM. Den kaufmännischen Angestellten wird anstelle dieser Zuwendungen im Dezember ein zusätzliches Monatsgehalt gezahlt. Die Obstsortiererinnen erhalten zu Weihnachten eine Steige Obst sowie eine Flasche Kirschlikör.

Die Klägerin wird seit 1991 als Obstsortiererin beschäftigt. Mit der am 23. Februar 1995 erhobenen Klage hat sie die Gleichbehandlung mit den Lagerar-



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



beitern und Lastwagenfahrern für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Jahren 1992 bis 1994 geltend gemacht.

Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.250,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 23. Februar 1995 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 3.000,00 DM Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 1993 und 1994 verurteilt und im übrigen die Klage wegen der von der Beklagten erhobenen Einrede der Verjährung abgewiesen.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten für 1993 und 1994 die Zahlung von je 500,00 DM Urlaubs- und je 1.000,00 DM Weihnachtsgeld beanspruchen. Die Beklagte ist insoweit zur Gleichbehandlung der Klägerin mit den Lagerarbeitern und Lastwagenfahrern verpflichtet. Das hat das Arbeitsgericht zu Recht erkannt.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer gleichzubehandeln. Ausgeschlossen ist nicht nur die mögliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Sachfremd ist eine Differenzierung,



wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenswerten Gründe gibt. Liegt ein solcher Grund nicht vor, kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (Senatsurteil vom 11. August 1998 - 9 AZR 39/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG Urteile vom 10. März 1998 - 1 AZR 509/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; vom 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354 = AP Nr. 134 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 17. Dezember 1992 - 10 AZR 306/91 - AP Nr. 105 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 30. November 1982 - 3 AZR 214/80 - AP Nr. 54 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

2. Das Landesarbeitsgericht hat einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung der Gruppe der Obstsortiererinnen bejaht. Der Arbeitgeber habe gegenüber den Obstsortiererinnen die Lagerarbeiter und Kraftfahrer zulässigerweise durch die Gewährung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld begünstigen können, weil er sie stärker an den Betrieb habe binden wollen. Deren berufliche Tätigkeit erfordere nämlich eine längere Einarbeitungszeit. Deshalb bestehe bei den Lagerarbeitern und Lastwagenfahrern ebenso wie beim kaufmännischen Personal ein gesteigertes betriebliches Interesse daran, Fluktuation zu vermeiden. Demgegenüber sei die Beklagte nicht besonders daran interessiert, einen Stellenwechsel bei den Obstsortierern zu vermeiden. Obstsortierer stünden jederzeit auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Eine Einarbeitungszeit sei nicht erforderlich. Nach kurzer Einweisung könnten sie vollwertig eingesetzt werden. Diese Erwägungen habe die Beklagte zwar erst nachträglich im Prozeß offengelegt, das sei aber zulässig.

3. Die Revision rügt mit Erfolg eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die aufgrund einer sachwidrigen Gruppenbildung übergangene Klägerin



kann verlangen, nach Maßgabe der für die übrigen Gruppen geltenden Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelung behandelt zu werden.

a) Die Beklagte hat mit der vor langer Zeit aufgestellten Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelung gegenüber der Belegschaft erkennbar gemacht, den erhöhten finanziellen Bedarf der Arbeitnehmer während der Urlaubs- und Weihnachtszeit teilweise abgelten zu wollen. Erhöhte Aufwendungen fallen gleichermaßen für Obstsortierer wie für die übrigen Arbeiter des Betriebes an. Gemessen daran ist die im Vergleich zu den übrigen Arbeitern vollständige Nichtberücksichtigung der Obstsortiererinnen sachlich nicht zu billigen.

b) Die Beklagte hat weder bei der Aufstellung noch bei der späteren Anwendung der Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelung in den Jahren 1993 und 1994 deutlich gemacht, daß sie andere Zwecke verfolgt, die den vollständigen Ausschluß der Obstsortiererinnen als sachlich gerechtfertigt erscheinen lassen.

Zwar hat sie mit der Festlegung von Stichtagen erkennbar gemacht, daß sie diese Leistungen, um eine Fluktuation zu vermeiden, nur den Arbeitnehmern gewähren wolle, die an den Auszahlungsterminen im Sommer und Dezember noch im Betrieb sind. Das zulässige Differenzierungsmerkmal „Betriebstreue“ wird jedoch von allen an den Stichtagen im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmern gleichermaßen, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu den Gruppen der Obstsortiererinnen, der Lagerarbeiter und der Lastwagenfahrer, erfüllt. Es kann daher für eine sachgerechte Abgrenzung dieser Gruppen zueinander keine Bedeutung haben (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 251/82 - BAGE 45, 86, 91 = AP Nr. 68 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



c) Auch die von der Beklagten erst im Verlauf des Rechtsstreits vorgebrachte Begründung rechtfertigt nicht den Ausschluß der Gruppe der Obstsortiererinnen von dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden nur Unterscheidungsmerkmale für eine Gruppenbildung berücksichtigt, soweit sie den Arbeitnehmern erkennbar waren oder rechtzeitig offengelegt worden sind (BAG Urteile vom 22. Dezember 1970 - 3 AZR 52/70 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP Nr. 113 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; offengelassen: BAG Urteil vom 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP Nr. 184 zu § 611 BGB Gratifikation).

Hier war den Arbeitnehmern das vom Arbeitgeber erstmals in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht dargelegte unterschiedliche Bindungsinteresse nicht erkennbar. Denn der Arbeitgeber hatte seine Absicht, die Lagerarbeiter und Lastwagenfahrer durch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld langfristig an den Betrieb zu binden, nicht zum Ausdruck gebracht. Dies wäre ihm z. B. durch die Vereinbarung von Rückzahlungsvorbehalten möglich gewesen (vgl. hierzu BAG Urteile vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 30. März 1994 - 10 AZR 681/92 - AP Nr. 113 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

bb) Es kann dahingestellt bleiben, ob der von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abweichenden Auffassung des Landesarbeitsgerichts zur Offenlegung der Differenzgründe zugestimmt werden kann. Auch wenn zugunsten der Beklagten angenommen wird, das Vorbringen von bisher verschwiegenen Diffe-



renzierungsgründen sei zulässig, rechtfertigt der von der Beklagten nachgeschobene Vortrag nicht den Ausschluß der Klägerin vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Begründung, der Arbeitgeber habe ein stärkeres Interesse, bestimmte Gruppen der Belegschaft zu binden, ist von der Rechtsprechung bisher nur als denkbarer Sachgrund für die unterschiedliche Höhe von Gratifikationen gebilligt worden. Zugunsten der zu bindenden Gruppe der Höherqualifizierten ist die Gewährung einer höheren Zuwendung als zulässig angesehen worden (BAG Urteil vom 25. Januar 1984 - 5 AZR 89/82 - BAGE 45, 76, 82 ff. = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu III der Gründe). Dabei ist das eigentliche Bindungsmittel nicht die Gratifikation als solche, sondern die am wechselnden Spiel von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt orientierte unterschiedliche Lohnhöhe, die gewöhnlich als Bemessungsgrundlage für Gratifikationen herangezogen wird. Mit diesen Erwägungen läßt sich jedoch nicht der Ausschluß der Gruppen von Geringqualifizierten und Niedrigentlohnerten von Gratifikationsarten rechtfertigen, die wie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld dazu bestimmt sind, für alle Arbeitnehmergruppen gleichermaßen anfallende Bedürfnisse abzudecken. In der Übergabe von Obst und Kirschlikör aus Anlaß des Weihnachtsfestes kann nicht auf eine einheitliche, entsprechend dem unterschiedlich starken betrieblichen Bindungswillen abgestufte Regelung geschlossen werden. Die für die Obstsortiererinnen bestimmten Weihnachtsgaben waren nicht dazu bestimmt, den erhöhten Aufwand für die Urlaubs- und Weihnachtszeit abzudecken. Zum Verzehr bestimmte Sachleistungen sind nicht mit dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld vergleichbar.

Nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte an dem mit der Bezeichnung Urlaubs- und Weihnachtsgeld verbundenen Zweck festgehal-



ten, einen finanziellen Beitrag zu den erhöhten saisonalen Aufwendungen der Arbeitnehmer zu leisten. Schon deshalb war die vollständige Nichtberücksichtigung der Gruppe der Obstsortiererinnen ein sachfremder Gesichtspunkt.

Weiter fehlen auch hinreichende Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte den von ihr nachgeschobenen Regelungszweck auch tatsächlich in den Jahren 1993 und 1994 als maßgeblich angesehen hat. Das unbegrenzte Nachschieben von zwar objektiv möglichen, aber zunächst subjektiv nicht als maßgeblich erachteten Unterscheidungsmerkmalen widerspricht dem Ziel des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sicherzustellen, daß im Betrieb alle Arbeitnehmer erkennen können, gleichermaßen nach Recht und Billigkeit behandelt zu werden (BAG Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57, 62 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die den Arbeitnehmern nicht erkennbaren Unterscheidungsmerkmale, deren Auswahl der Arbeitgeber nicht offengelegt hat, können deshalb nur dann als sachlich angesehen werden, wenn besondere Umstände erkennen lassen, daß sie nicht nur vorgeschoben sind (vgl. BVerfG Urteil vom 16. November 1993 - 1 BvR 258/86 - AP Nr. 9 zu § 611 a BGB zum vergleichbaren Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau). Besondere Umstände dafür, daß die Beklagte mit der Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelung 1993 und 1994 tatsächlich das Ziel verfolgt hat, den Stellenwechsel von Lastwagenfahrern und Lagerarbeitern zu vermeiden, sind nicht festgestellt. Insbesondere ist nichts dazu vorgetragen, ob die Arbeitsmarktsituation für Lagerarbeiter und Lastwagenfahrer objektiv so beschaffen war, daß die Beklagte ernsthaft einen Stellenwechsel dieser Personengruppen in Erwägung ziehen mußte. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Fluktuationsgrad von Arbeitern gewöhnlich von der Lohnhöhe abhängt. Ob ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das zusammen weni-



ger als die Hälfte eines durchschnittlichen Monatslohns ausmacht, ein geeignetes Mittel für eine langfristige Betriebsbindung ist, erscheint ebenfalls zweifelhaft. Daher konnte das Landesarbeitsgericht nicht ohne weiteres davon ausgehen, die Beklagte habe 1993 und 1994 den Kreis der Empfänger des Urlaubs- und Weihnachtsgelds nach dem betrieblichen Interesse, Fluktuationen zu verhindern, bestimmt.

II. Die in der Revision unterlegene Beklagte hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Revisionsverfahrens und nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen.

Leinemann

Reinecke

Düwell

Schodde

Ott



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](#)