
Datum: 02.02.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 473/05
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2006:0202.8SA473.05.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 3 Ca 403/04
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZR 569/06 26.09.07 Revision zurückgewiesen
Schlagworte: Gratifikation / Ausschluss von Gratifikationsleistung / Gleichbehandlung / Maßregelung
Normen: BGB §§ 242, 611, 612a
Leitsätze: Ausschluss von Gratifikationsleistung bei verweigerter Vertragsänderung

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil Arbeitsgerichts Herford vom 28.10.2004– 3 Ca 403/04 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Mit seiner Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Zahlung eines „Weihnachtsgeldes“ für das Jahr 2003 in Anspruch. Zur Begründung dieses Begehrens verweist der Kläger auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. 1 2

Wie unstreitig ist, gewährte die nicht tarifgebundene Beklagte ihren Beschäftigten in der Vergangenheit auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung ein Weihnachtsgeld, welches 3

mit einer Rückzahlungsklausel verbunden und dessen Höhe nach der Anzahl etwaiger Krankheitstage gestaffelt war. Mit Rücksicht auf ihre schwierige wirtschaftliche Lage kündigte die Beklagte diese Betriebsvereinbarung mit Schreiben vom 25.09.2001 zum 31.12.2002 und bot den Beschäftigten ferner zur Umsetzung von Einsparungsmaßnahmen Mitte Dezember 2001 neue Arbeitsverträge mit einer Absenkung der Vergütung sowie einer Heraufsetzung der betrieblichen Arbeitszeit mit Wirkung ab dem 01.01.2002 an. Hiermit erklärte sich die große Mehrzahl der Beschäftigten einverstanden, nicht jedoch der Kläger sowie weitere ca. 50 von 450 Beschäftigten. Nach letztmaliger Zahlung des Weihnachtsgeldes entsprechend der gekündigten Betriebsvereinbarung im Jahre 2002 bot die Beklagte Anfang Februar 2003 denjenigen Mitarbeitern, welche die neuen Arbeitsverträge unterschrieben hatten, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag an, welche – im Wesentlichen entsprechend dem Inhalt der früheren Betriebsvereinbarung – die Zahlung eines Weihnachtsgeldes, allerdings unter Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt, vorsieht. Mit Rücksicht auf die Tatsache, dass der Kläger die vorangehende Vertragsänderung nicht akzeptiert hatte, erhielten er ein entsprechendes Angebot nicht.

Der Kläger sieht hierin einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Dem tritt die Beklagte mit Rechtsausführungen entgegen und macht insbesondere geltend, die vorgenommene Differenzierung diene nicht etwa der Maßregelung und Bestrafung derjenigen Mitarbeiter, welche zuvor der Vertragsänderung nicht zugestimmt hätten, vielmehr stelle sich die Weihnachtsgeldzahlung als Teil des neuen Vergütungssystems dar. Nachdem die Beklagte habe erkennen müssen, dass nicht sämtliche Mitarbeiter die angebotene Entgeltänderung akzeptierten, sei es ihr mit der vertraglichen Einführung eines Weihnachtsgeldes für den betreffenden Personenkreis darum gegangen, die entstandene Lohnungerechtigkeit zumindest teilweise zu kompensieren. Letztlich seien hierdurch zwei nebeneinanderstehende Vergütungssysteme geschaffen worden, wobei diejenigen Mitarbeiter, welche an den alten Vertragsbedingungen festhielten, ihre bisherige (höhere) Arbeitsvergütung erhielten, wohingegen die andere Gruppe der Mitarbeiter, welche die neuen Vertragsbedingungen akzeptiert hätten, nunmehr neben der niedrigen Stundenvergütung als weiteren Vergütungsbestandteil das von der Beklagten unter Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt gezahlte Weihnachtsgeld erhielten. Unter diesen Umständen könne die vorgenommene Differenzierung nicht beanstandet werden, erst Recht liege ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nicht vor.

Durch Urteil vom 28.10.2004, auf welches wegen des weiteren Sachverhalts verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt die Beklagte unter Wiederholung und Vertiefung ihrer Rechtsausführungen ihr Begehren auf Klageabweisung weiter und beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 28.10.2004 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I

4

5

6

7

8

9

10

11

Die Berufung der Beklagten bleibt ohne Erfolg. Zutreffend hat das Arbeitsgericht dem Kläger die begehrte Weihnachtsgatifikation für das Jahr 2003 zuerkannt. Die Kammer folgt in vollem Umfang der zutreffenden Begründung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die mit der Berufung vorgetragene Gesichtspunkte rechtfertigen keine andere Bewertung.

1. Die Rechtsgrundlage für den verfolgten Anspruch ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz i.V.m. § 612 a BGB, wobei offen bleiben kann, ob § 612 a BGB als eigenständige Anspruchsgrundlage anzusehen ist oder ob im Fall eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB sich ein Erfüllungsanspruch auf Gleichbehandlung nach den Regeln des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergibt (vgl. MünchKommBGB-Müller-Glöge, § 612 a BGB Rz 22 m.w.N.). 12

a) Unstreitig hat die Beklagte im Jahre 2003 nicht nur einzelnen Arbeitnehmern, sondern sämtlichen Beschäftigten, welche zuvor der Änderung ihres Arbeitsvertrages zugestimmt hatten, ein Angebot zum Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag unterbreitet, welches für diesen Personenkreis die Zahlung eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2003 vorsieht. Mit einer Ausnahme ist das entsprechende Vertragsangebot von allen Angebotsempfängern gegengezeichnet worden. Der Kläger sowie die weiteren Mitarbeiter, welche der vorangehenden Vertragsänderung nicht zugestimmt haben, haben ein solches Vertragsangebot nicht erhalten. 13

b) Indem die Beklagte eine entsprechende Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag allein dem vorbezeichneten Personenkreis angeboten und auf der Grundlage der Zusatzvereinbarung allein diesem eine entsprechende Leistung gewährt hat, hat sie im Ergebnis die vom Leistungsbezug ausgeschlossenen Arbeitnehmer im Sinne des § 612 a BGB benachteiligt. 14

Der rechtliche Begriff der Benachteiligung ist – abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch – wertneutral und umschreibt nur einen Vergleich unterschiedlicher Lagen; Rechtsfolgen knüpfen erst daran, ob es sich um eine sachlich zulässige oder unzulässige Benachteiligung handelt (MünchKommBGB-Müller-Glöge, a.a.O., Rz 15). In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt weiter eine Benachteiligung im Sinne des § 612 a BGB nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, d.h. wenn sich seine Situation gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, welche der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, wenn diese entsprechende Rechte nicht ausgeübt haben (BAG, Urteil vom 23.02.2000 – 10 AZR 1/99 – BAGE 94, 11 ff. – AP Nr. 80 zu §§ 22,23 BAT Lehrer). Dies gilt auch im Bereich freiwilliger Leistungen (BAG, Urteil vom 28.07.1992 – 1 AZR 87/92 – AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 123; ferner zur Erfolgsbeteiligung BAG, Urteil vom 12.06.2002 – 10 AZR 340/01 – AP Nr. 8 zu § 612 a BGB). 15

c) Der Ausschluss des Klägers von der Gratifikationsleistung war nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt, vielmehr muss von einem unmittelbaren Zusammenhang zwischen vorangehender Rechtsausübung und Ausschluss von der Gratifikationsleistung und damit von einer Maßregelung im Sinne des Gesetzes ausgegangen werden. 16

(1) Der Kläger hat in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt, als er sich einer Herabsetzung seiner Arbeitsvergütung und Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit widersetzte. Auch wenn die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einer entsprechenden Vertragsänderung zugestimmt hat, war er unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt verpflichtet, dies auch zu tun. 17

(2) Durch die Herausnahme gerade derjenigen Arbeitnehmer aus dem Kreis der Angebots- und Gratifikationsempfänger, welche in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt hatten, 18

verstieß die Beklagte zum einen gegen den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zugleich ergibt sich hieraus der Charakter der vorgenommenen Unterscheidung zwischen „änderungswilligen“ und „-unwilligen“ Arbeitnehmern als Maßregelung im Sinne des § 612 a BGB. Die Weigerung, der angetragenen Vertragsänderung zuzustimmen, war nicht etwa bloß äußerer Anlass für die vorgenommene Unterscheidung, vielmehr war sie gerade wesentliches Motiv für die vorgenommene Differenzierung, ohne dass es darauf ankommt, dass es der Beklagten nicht um eine „Bestrafung“ ging. Wie bereits ausgeführt, liegt auch in einer sachlich nicht gerechtfertigten Vorenthaltung von Vorteilen eine Maßregelung im Sinne des Gesetzes.

(3) Soweit die Beklagte demgegenüber ausführt, die Anwendung der Vorschrift des § 612 a BGB scheitere schon daran, weil es am Merkmal der „Rechtsausübung“ fehle, 19

überzeugt dies nicht. Der Umstand, dass der Kläger die ihm angetragene Änderung seines Arbeitsvertrages mit verschlechternden Arbeitsbedingungen nicht angenommen hat, lässt sich ohne weiteres als „Rechtsausübung“ im Sinne des § 612 a BGB auffassen. Von einem solchen Verständnis ist auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 12.06.2002 ohne weiteres ausgegangen. Wenn es dort heißt, die dortige Klägerin habe in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt, als sie sich einer Verlängerung der vertraglichen Vereinbarungszeit widersetze, so wird hiermit erkennbar nicht auf eine aktive Widerstandsleistung, sondern – wie sich aus dem nachfolgenden Satz der Entscheidungsgründe ergibt – allein daran angeknüpft, dass die dortige Klägerin der Arbeitszeitverlängerung nicht zugestimmt hat, wozu sie unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt verpflichtet gewesen sei. 20

(4) Ebenso wenig kann der Beklagten darin gefolgt werden, es fehle an einer „benachteiligenden Maßnahme“ im Sinne des § 612 a BGB. Wie bereits ausgeführt, ergibt sich eine solche schon – unabhängig von Motivation und sachlichem Grund – aus dem Vergleich zwischen dem Kreis der begünstigten und nichtbegünstigten Arbeitnehmer. Der Kläger hat kein Vertragsangebot und dementsprechend kein Weihnachtsgeld erhalten und befindet sich damit in einer ungünstigeren Lage als die Weihnachtsgeldempfänger. 21

(5) Die festgestellte Ungleichbehandlung und Maßregelung derjenigen Arbeitnehmer, welche der angetragenen Vertragsänderung nicht zugestimmt haben, kann auch nicht mit der Erwägung gerechtfertigt werden, diese diene der Kompensation erlittener Verdiensteinbußen. Weder kann der vorgetragene Gedanke der „Kompensation“ die festgestellte Ungleichbehandlung rechtfertigen, noch wird hierdurch der Maßregelungscharakter der vorgenommenen Differenzierung in Frage gestellt. Als „Kompensationsleistung“, welche in sachlich gerechtfertigter Weise eine bestehende Ungleichbehandlung nachträglich korrigieren soll, kann nämlich nur die Gewährung solcher Leistungen gesehen werden, welche gleiche oder zumindest gleichartige Leistungen betreffen. Nicht anders als beim „Günstigkeitsvergleich“ bei der Anwendung des § 4 Abs. 3 TVG lässt sich auch im Rahmen der Beurteilung, inwiefern eine unterschiedliche Gewährung von Arbeitgeberleistungen eine bestehende Ungleichheit kompensiert oder aber in Bezug auf andere vertragliche Regelungskomplexe eine neue Ungleichbehandlung begründet, nur im Rahmen eines Sachgruppenvergleichs erfolgen. Würde etwa die Beklagte denjenigen Arbeitnehmern, welche sich mit einer Lohnkürzung einverstanden erklärt haben, als Kompensationsleistung zusätzliche Urlaubstage gewähren, so wäre dies ersichtlich zum Ausgleich des geringeren Arbeitseinkommens ungeeignet. Berücksichtigt man vielmehr, dass die im Betrieb bestehende Ungleichheit die Frage der Lohnhöhe betrifft, so käme als Kompensationsleistung zur Abmilderung der bestehenden Ungleichheit allein ein Ausgleich 22

auf dem Gebiet des Arbeitsentgelts im Sinne der Gegenleistung für die erbrachte Arbeit in Betracht. Demgegenüber liefe es auf einen Verzicht an Rechtskontrolle am Maßstab von Gleichbehandlungsgrundsatz und Maßregelungsverbot hinaus, wenn jedwede Differenzierung auf ein noch soweit gefasstes Kompensationsmotiv gestützt werden könnte.

Vorliegend hat die Beklagte denjenigen Arbeitnehmern, welche sich mit einer Reduzierung der Vergütung einverstanden erklärt haben, eine Gratifikationsleistung gewährt, welche zum einen – wie sich aus der vorgesehenen Stichtags- und Rückzahlungsklausel ergibt – die vergangene Betriebstreue honorieren sowie einen Anreiz für das Verbleiben im Betrieb begründen soll. Daneben ergibt sich aus der Staffelung der Anspruchshöhe nach Anzahl der Krankheitstage, dass zugleich auch die Anwesenheit des Arbeitnehmers honoriert wird. Auch wenn die so bestimmte Sonderzahlung unter den aufgeführten Voraussetzungen letztlich zu einer Erhöhung der Gesamtjahresbezüge führt, zeigt sich doch unter Berücksichtigung der genannten Anspruchsvoraussetzungen, dass es sich hierbei nicht um eine laufend (zeitanteilig) verdiente und allein hinsichtlich der Fälligkeit an das Weihnachtsfest gebundene Gegenleistung für die erbrachte Arbeit handelt. Während für den begünstigten Personenkreis ein Anreiz zur Vermeidung von Krankheitstagen und zur Betriebstreue geschaffen wird, können diejenigen Arbeitnehmer, welche in der Vergangenheit der Vertragsänderung nicht zugestimmt haben, eine entsprechende Leistung trotz Betriebstreue und gesundheitsbewusster Lebensführung nicht erreichen. 23

(6) Soweit die Beklagte schließlich darauf verweist, im Betrieb existierten nunmehr zwei verschiedene Vergütungssysteme, jeder Beschäftigte könne allein verlangen, Leistungen nach dem für ihn maßgeblichen Vergütungssystem gewährt zu erhalten, trifft auch dieser Einwand nicht zu. Die Beklagte hat sich nicht darauf beschränkt, ihren Beschäftigten die jeweils vertraglich versprochene Leistung zu gewähren. Für diesen Fall wäre in der Tat ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verneinen, da sich dieser auf Fallgestaltungen beschränkt, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer außerhalb rechtlicher Bindungen „behandelt“. Allein die Erfüllung unterschiedlicher Rechtsansprüche kann einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründen. Die maßgebliche Ungleichbehandlung liegt jedoch darin, dass die Beklagte allein einem Teil der Beschäftigten ein entsprechendes Vertragsangebot unterbreitet und hierbei darauf abgestellt hat, dass nur für diejenigen Personen ein Anspruch auf Weihnachtsgeld begründet werden sollte, welche der früher angetragenen Vertragsänderung zugestimmt hatten. Dass hierin kein zulässiges Differenzierungskriterium liegt, hat das Bundesarbeitsgericht in der bereits zitierten Entscheidung zur Erfolgsbeteiligung (AP Nr. 8 zu § 612 a BGB) überzeugend ausgeführt. Für die hier gewährte Weihnachtsgeldzahlung gilt nichts anderes. Dementsprechend kann der Kläger wie die übrigen begünstigten Beschäftigten für das Jahr 2003 eine entsprechende Zahlung beanspruchen. 24

2. Über die Höhe der zu beanspruchten Leistung besteht unter den Parteien kein Streit. 25

II 26

Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Beklagte zu tragen. 27

III 28

Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 29
