

Mehr Weihnachtsgeld für Angestellte?

Arbeitgeber muss Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern sachlich begründen

Tag ein, Tag aus schuftete der Arbeiter in der Leichtmetallgießerei. Ein Knochenjob. Deshalb freute er sich, als es an Weihnachten vom Chef eine Belohnung gab: Weihnachtsgeld (55 Prozent eines Monatslohns). In der Kantine aber hörte der Arbeiter ganz andere Töne. Da wurde darüber gemotzt, dass die 70 Angestellten der Firma viel mehr erhielten als die 150 Arbeiter, nämlich einen vollen Monatslohn. Das erboste den Mann so sehr, dass er vor Gericht zog, um die Höhe seines Weihnachtsgeldes prüfen zu lassen.

Wenn Arbeiter anteilmäßig weniger Weihnachtsgeld bekommen als die Angestellten desselben Betriebs, ist das ungerecht, urteilte das Bundesarbeitsgericht (10 AZR 640/04). Zahle ein Arbeitgeber freiwillig Weihnachtsgeld, müsse er allen Mitarbeitern gleich viel geben - jedenfalls im Prinzip. Was bedeutet: Nur, wenn er es sachlich begründen kann, darf er sie unterschiedlich behandeln.

Ein sachlicher Grund wäre z.B., wenn der Arbeitgeber im betrieblichen Interesse eine bestimmte Gruppe besonders an das Unternehmen binden wolle, erklärten die Bundesrichter. Dass Angestellte (mit den nötigen Kenntnissen für den Betrieb) auf dem Arbeitsmarkt schwerer zu finden seien als Arbeiter oder eine längere interne Ausbildung absolvieren müssten, habe der Arbeitgeber jedoch nicht dargelegt. Er habe nur behauptet, die Angestellten seien einfach besser qualifiziert als die Arbeiter. Das genüge jedoch nicht, um eine höhere Gratifikation für Angestellte zu rechtfertigen.

© Der Juristische Pressedienst Gritschneder UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle: <http://www.onlineurteile.de/urteil/mehr-weihnachtsgeld-fuer-angestellte>