

Aktenzeichen: 10 AZR 181/06
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 14. Februar 2007
- 10 AZR 181/06 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 23. August 2005
- 5 Ca 886/05 lev -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 15. Dezember 2005
- 5 Sa 1219/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB § 611

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 181/06
5 Sa 1219/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Februar 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Bittelmeyer und Schuster für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Dezember 2005 - 5 Sa 1219/05 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 23. August 2005 - 5 Ca 886/05 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über eine Bonuszahlung für das Jahr 2004. 1
- Der 1946 geborene Kläger war seit 1974 bei der Beklagten bzw. deren 2
Rechtsvorgängerin als Angestellter, zuletzt als leitender Angestellter der Stufe 2 in der
Abteilung HSEQ beschäftigt. Sein Bruttojahreseinkommen betrug zuletzt
102.000,00 Euro zuzüglich variabler Vergütungsbestandteile.
- Im Dezember 2003 beschlossen Vorstand und Aufsichtsrat der B AG, Teile 3
des Konzerns auszugliedern. Hierzu gehörten Einheiten der Beklagten, die am
1. Oktober 2004 auf die L Deutschland GmbH übertragen wurden. In diesem Zusammen-
hang ging auch das Arbeitsverhältnis des Klägers auf dieses Unternehmen über.
- Im September 2004 entschloss sich die Beklagte, ihren leitenden Mitarbeitern 4
einen Sonderbonus für ihr Engagement und den Einsatz im Rahmen der „Neuaufstel-
lung der B M S“ (BMS) zu gewähren. Die Motive für die Sonderzahlung, deren Ziel-
gruppe und die Zahlungsvoraussetzungen und -ausschlüsse wurden in Foliensätzen
zusammengestellt. Unstreitig wurde der englischsprachige Foliensatz vom
6. September 2004 dem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten vorgelegt und
diesem Personenkreis später auch bekannt gemacht. Ob dies ebenfalls für den
deutschsprachigen Foliensatz vom 3. September 2004 gilt, ist streitig.
- Im englischsprachigen Foliensatz wird als Zweck der Leistung angegeben, 5
dass sie eine Anerkennung für die besonderen Leistungen des BMS-Managements
bezüglich der gelungenen Neuaufstellung (vom 1. Januar bis 30. Juni 2004) der BMS
sein solle. Weiter heißt es, dass die Angestellten ein Recht auf die Sonderzahlung ha-
ben, die aktiv innerhalb BMS vom 1. Januar bis 30. Juni 2004 und aktiv bei BMS am
1. September 2004 gearbeitet hätten. Nicht berechtigt seien Angestellte, die zu L über-



gehen sollen („who are to be transferred ...“). Im Klammerzusatz heißt es „BMS ist nicht berechtigt, für diese Gruppe zu entscheiden“. Nicht berechtigt sollen ferner solche Angestellte sein, die ihren Arbeitsvertrag selbst gekündigt haben, suspendiert sind, nicht in der Reorganisationsphase (Januar bis Juni 2004) gearbeitet haben oder deren Leistungsgrad mit der Note 5 die Erwartungen nicht erfüllt hat. Ferner ist eine anteilige Zahlung für Angestellte vorgesehen, die im Zeitraum von Januar bis Juni 2004 zu BMS gekommen sind. In einer Übersicht über Beispielsfälle heißt es ua., dass lokale Angestellte, die von Januar bis Juni 2004 voll aktiv gearbeitet haben, bei aktiver Arbeit im September „within“, also bei „Ex BMS/joined L“ nichts bekommen sollen.

In der deutschen Fassung wird als Voraussetzung ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei BMS am 1. September 2004 (wegen Auszahlung im September) und eine anteilige Berechtigung bei Eintritt vor dem 1. Juli 2004 „(wegen Honorierung des Engagements zwischen Januar und Juni 2004)“ genannt. Unter der Überschrift „Ausschluss der Berechtigung“ heißt es, dass von der Sonderzahlung Mitarbeiter ausgeschlossen seien, die zu L wechseln und zum Auszahlungstermin bereits für diese wirtschaftlich eigenständige Organisation tätig sind, die von sich aus gekündigt haben, die während der Reorganisationsphase keinen Beitrag zur Neuaufrichtung der BMS geleistet haben infolge Freistellung von der Arbeitsleistung, mangelnder Leistung - letzte Beurteilung Note 5 (entspricht nicht den Erwartungen) oder fehlender Einsatzmöglichkeit. Unter der Rubrik „Sonderfälle und Abgrenzungen“ wird für Neueinstellungen im Jahr 2004 sowie für Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis (Bundeswehr, Erziehungsurlaub, PU) ein Anspruch bejaht, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 1. September und aktive Beschäftigung bei BMS im ersten Halbjahr 2004 vorliege. Mitarbeiter in Altersteilzeit (Beschäftigungsphase, Freistellungsphase) sollen anspruchsberechtigt sein, wenn das Beschäftigungsverhältnis am 1. September und aktive Beschäftigung bei BMS im ersten Halbjahr 2004 vorliege, dann erfolge eine volle Auszahlung, deshalb jedoch keine Aufstockung als Altersteilzeitbezug. Langzeiterkrankte Mitarbeiter sollen die Leistung erhalten, wenn sie im ersten Halbjahr 2004 anteilige Arbeitsleistung erbracht haben. Vor dem 1. September ausgeschiedene Mitarbeiter sollen nichts erhalten, unabhängig von ihrer Beschäftigung im ersten Halbjahr 2004. Die Auszahlung soll mit der Abschlagszahlung Ende September erfolgen. Jeder aktive Beschäftigungsmonat Januar bis Juni 2004 fließe mit 1/6 anteilig in die Berechnung des Sonderbonus ein. Eine Verrechnung mit sonstigen Lohnarten finde nicht statt.

6

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
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Der Kläger erhielt keine Sonderzahlung. Mit Schreiben vom 26. Januar 2005 forderte er die Beklagte zur Zahlung des rechnerisch unstreitigen Betrages von 3.825,00 Euro brutto auf. Die Beklagte lehnte dies unter dem 9. Februar 2005 ab.

7

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe der Sonderbonus zu, da die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt habe. Er habe sämtliche Auszahlungsvoraussetzungen nach dem Bonusplan vom 3. September 2004 erfüllt. Er sei vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2004 in einem aktiven und noch am 1. September 2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis tätig gewesen. Im ersten Halbjahr des Jahres 2004 habe er ausschließlich für die Beklagte gearbeitet und deren Kunden beraten, lediglich gelegentlich habe er mit seinem neuen Vorgesetzten bei L Gespräche geführt. Erst ab Juli 2004 sei er auch für seine neue Arbeitgeberin tätig geworden. Die Sonderzahlung der Beklagten wolle eindeutig vergangene Leistungen belohnen. Es sei daher der Beklagten verwehrt, ihn wegen seines späteren Wechsels zur L aus dem Kreis der Berechtigten herauszunehmen.

8

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.825,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, sie sei frei darin, den Empfängerkreis der Sonderleistung zu bestimmen, solange dies, gemessen am Zweck der Leistung, nicht sachwidrig sei. Zweck des Sonderbonus sei gewesen, die Leistungen zu belohnen, die im Zusammenhang mit der Neuaufstellung der Beklagten erbracht worden seien und zwar nur für solche Mitarbeiter, die auch später bei ihr verblieben. Insoweit handele es sich nicht nur um eine Belohnung vergangener Tätigkeiten, sondern auch um eine auf die Zukunft gerichtete Motivationszulage. Auch solle Betriebstreue belohnt werden.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Damit war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Dem Kläger steht der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht zu.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch sei begründet, da die Beklagte die Gruppen sachfremd gebildet habe. Das Ziel, Engagement und Einsatz bei der Neuaufstellung der Beklagten zu belohnen, rechtfertige den Ausschluss des Klägers aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten nicht. Die genannten Voraussetzungen seien erfüllt. Der Kläger sei am 1. September 2004 in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten gewesen und habe zwischen Januar und Juni 2004 jedenfalls weit überwiegend für die Beklagte gearbeitet. Es sei nicht anzunehmen, dass Mitarbeiter bei sporadischen Tätigkeiten für L nicht dasselbe Engagement aufwendeten, das die Beklagte den bei ihr verbleibenden Mitarbeitern unterstelle. Diese Voraussetzung sei nicht als Ausschlusstatbestand formuliert. Es werde nur gefordert, dass der leitende Angestellte tätig gewesen sei. Auch aus den übrigen Anspruchsvoraussetzungen gehe hervor, dass eine volle Arbeitsleistung im Zeitraum Januar bis Juni 2004 gar nicht gefordert werde. Ein späterer Eintritt führe zu einer anteiligen Zahlung. Auch langzeiterkrankte Arbeitnehmer hätten einen Anspruch, soweit sie im ersten Halbjahr gearbeitet hätten. Es sei sachfremd, wenn der Kläger trotz gleichem oder größerem Engagement nichts erhalte, gleichgültig wie hoch der tatsächliche Anteil der Tätigkeiten für L gewesen sei. Es sei sogar denkbar, dass er für L gearbeitet und gerade dadurch zu einer schnelleren Abwicklung der Ausgliederung und damit mittelbar zur schnelleren Neuaufstellung der Beklagten beigetragen habe. Zwar könne die Betriebstreue ein zulässiges Differenzierungskriterium sein und der Stichtag und daraus entstehende Nachteile seien grundsätzlich nicht zu beanstanden. Sie benachteiligten den Kläger trotzdem unangemessen. Dies werde daran deutlich, dass ein Arbeitnehmer, der am 2. September 2004 gekündigt habe - dies sei sogar zum 30. September 2004 möglich - die Leistung erhalte, obwohl er evtl. nur kurz im Betrieb gewesen sei. Der Kläger, der ebenfalls zum 30. September 2004 ausgeschieden sei, sei aber bereits 30 Jahre betriebszugehörig gewesen. Ferner habe die Beklagte die von ihr aufgestellten Vorgaben nicht konsequent umgesetzt, denn Altersteilzeitmitarbeiter bekämen die Leistung, wenn sie im ersten Halbjahr aktiv tätig gewesen seien.

13



Wenn sie sodann in die Freistellungsphase übergängen, stehe fest, dass sie nicht mehr tatsächlich tätig seien würden. Ein Anreiz für weitere Betriebstreue werde also gerade nicht erreicht. Zudem habe der Kläger nicht einmal das Ende der Betriebszugehörigkeit selbst herbeigeführt, wie dies Altersteilzeitler getan hätten. Sein Arbeitsverhältnis sei lediglich als Folge des § 613a Abs. 1 BGB beendet worden.

II. Dem folgt der Senat nicht. Der Kläger hat keinen Anspruch auf den geltend gemachten Bonus, da er nicht zum Kreis der anspruchsberechtigten Personen gehört. Dies verletzt den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, da es sachliche Gründe hierfür gab. 14

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 259 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 16; 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Dieser Grundsatz verbietet dem Arbeitgeber nicht nur eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss auch die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen (BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8). Eine sachfremde Gruppenbildung liegt nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Die Zweckbestimmung ergibt sich insbesondere aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, unter denen die Leistung steht (BAG 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - BAGE 67, 1). Der Zweck der Leistung darf als solcher nicht sachwidrig sein. Die sich aus den Differenzierungen ergebenden Rechtsfolgen dürfen ihrerseits nicht unsachlich oder willkürlich sein, sondern müssen sich aus den Sachverhaltsunterschieden rechtfertigen (BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - aaO). 15

2. Nach diesen Grundsätzen ist die Herausnahme derjenigen leitenden Angestellten, die zu L übergehen sollten, nicht zu beanstanden. 16

a) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, dass der Bonus zunächst einmal die besonderen Leistungen honorieren wollte, die die Angestellten in der Zeit 17



von Januar bis Juni 2004 im Zusammenhang mit der „Neuaufstellung“ der Beklagten erbracht haben. Es kann auch unterstellt werden, dass der Kläger mit seiner Tätigkeit von Januar bis Juni 2004 zur Neuaufstellung der Beklagten beigetragen hat, selbst wenn er einen Teil seiner Tätigkeiten für solche Bereiche geleistet haben sollte, die später zu L übergangen. Auch die Trennung von Aufgaben und deren geordnete Organisation mit dem Ziel der getrennten Weiterbehandlung trägt zur Neuaufstellung der Beklagten bei und ist daher geeignet, dem Grunde nach den Anspruch auf den Sonderbonus auszulösen.

b) Der Kläger erfüllt auch die weiteren Voraussetzungen, da er am 1. September 2004 noch bei der Beklagten beschäftigt war, weder selbst gekündigt hatte noch eine schlechte Leistungsbeurteilung aufwies. Darauf kommt es jedoch nicht an. 18

c) Diese Voraussetzungen sind nämlich nur für solche Arbeitnehmer relevant, die bei der Beklagten verblieben. Nur diese Mitarbeiter sollten begünstigt werden. Differenzierungskriterium ist damit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Dies ist auch nicht sachwidrig. Die Beklagte hat mit dieser Einschränkung den Zweck der Leistung auf eine zusätzliche Motivation der bei ihr verbleibenden Arbeitnehmer für eine bessere Zusammenarbeit in der Zukunft erweitert. 19

aa) Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 8. März 1995 (- 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131) entschieden, dass ein Arbeitgeber bei Gewährung einer freiwilligen Leistung Arbeitnehmer, die im Laufe des Bezugsjahres ausgeschieden sind, auch dann von der Leistung ausnehmen kann, wenn er den im Laufe des Bezugsjahres neu eingetretenen Arbeitnehmern die Leistung anteilig gewährt. Er hat dies damit begründet, dass Gratifikationen, unabhängig davon, inwieweit mit ihnen auch eine künftige Betriebstreue bewirkt oder honoriert werden soll, den Arbeitnehmer jedenfalls auch für die Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit motivieren sollen. Eine solche motivierende Wirkung kann eine Sonderzahlung gegenüber bereits ausgeschiedenen oder alsbald ausscheidenden Arbeitnehmern nicht mehr entfalten. Schon diese am Motivationszweck orientierte Differenzierung danach, ob das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag noch - ggf. ungekündigt - besteht oder nicht, ist sachlich gerechtfertigt. Dies gilt auch dann, wenn mit der Gratifikation gleichzeitig in der Vergangenheit geleistete Dienste für den Betrieb zusätzlich anerkannt werden sollten, wie die anteilige Gewährung an Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Bezugsjahres begonnen hat, zeigt. Dieser 20



Zweck der Sonderzuwendung allein vermag über die gesetzten Anspruchsvoraussetzungen hinaus einen Anspruch auf die Sonderzuwendung nicht zu begründen.

Diese Argumente sind auch auf den vorliegenden Fall anwendbar. Eine Motivation für zukünftige gute Arbeit kann schlechterdings bei solchen Arbeitnehmern, die das Unternehmen verlassen werden, nicht erreicht werden. 21

Der Umstand, dass der Kläger und die übrigen zu L übergegangenen Kollegen es nicht zu vertreten haben, dass sie die Beklagte verlassen und daher nicht mehr in der Lage sind, Betriebstreue zu erbringen, zwingt die Beklagte nicht dazu, die Leistung auch diesem Personenkreis zu gewähren. Ein Verschulden an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nicht als Kriterium genannt. 22

bb) Auch der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der Entscheidung vom 10. März 1998 (- 1 AZR 509/97 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 207 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 40) angenommen, dass ein Arbeitgeber bei Gewährung einer Lohnerhöhung, die die Mitarbeiter zu guter Arbeit motivieren sollte, solche Mitarbeiter ausnehmen könne, die in einem still zu legenden Betriebsteil beschäftigt waren. Es sei nicht zu beanstanden, dass nur die Löhne und Gehälter derjenigen Mitarbeiter zwecks Motivierung erhöht werden sollten, mit denen der Betrieb nach der Stilllegung einer Abteilung fortgesetzt werde, auch wenn die Stilllegung auf dem eigenen Beschluss der Beklagten beruhte, sie also selbst die Verunsicherung der Belegschaft verursacht habe, der sie mit ihrer Motivationszulage nun begegnen wolle. Die Stilllegung habe grundsätzlich in ihrer unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gelegen. 23

Dies gilt auch für die Verlagerung der Chemiesparte der Beklagten zu L, in deren Folge auch das Arbeitsverhältnis des Klägers übergang. 24

cc) Deutlich wird das Ziel der Beklagten bei der Zwecksetzung auch durch den Klammerzusatz in der englischsprachigen Fassung, wonach sie für solche Mitarbeiter, die zu L übergehen, gar keine Entscheidungen mehr treffen könne. Das bedeutet, dass sie weder gewillt noch - möglicherweise nach internen Vorgaben - in der Lage war, Geld an solche Mitarbeiter zu zahlen, die nicht bei ihr verbleiben würden. 25

dd) Es mag verwundern, dass die Beklagte mit dem Leistungsversprechen nicht gewartet hat, bis der Betriebsübergang am 1. Oktober 2004 vollzogen war. Dennoch kann der Kläger aus diesem Umstand den Anspruch nicht herleiten. Auch im September 2004 stand bereits fest, dass der Übergang stattfinden würde und welche Arbeit- 26



nehmer von ihm betroffen sein würden. Es fehlte lediglich noch der formelle Schritt der Abspaltung, die organisatorisch bereits in die Wege geleitet war.

ee) Es kann unterstellt werden, dass auch die deutsche Fassung der Leistungsrichtlinien Maßstab der Überprüfung im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz ist, soweit dies zugunsten des Klägers wirkt, da die Beklagte sich jedenfalls auch auf sie beruft. Es kommt dann nicht darauf an, ob und wie diese Fassung im Betrieb bekannt gemacht worden ist. Die deutsche Fassung der Regelungen enthält gegenüber der englischen Fassung eine engere Ausnahmebestimmung. Es sollen nämlich nur diejenigen die Leistung nicht erhalten, die zu L wechseln „und zum Auszahlungstermin“ - also spätestens dem 30. September 2004 - „bereits für diese wirtschaftlich eigenständige Organisation tätig sind“. Auch dies trifft für den Kläger zu, denn ab dem 1. Juli 2004 hat er nach seiner Darstellung für solche Bereiche gearbeitet, die überwiegend zu L übergehen würden. Die Beklagte ist dabei davon ausgegangen, dass auch vor der formellen Abspaltung bereits eine wirtschaftlich eigenständige Organisation vorhanden war.

27

ff) Dem widerspricht auch nicht die englische Fassung des Ausnahmebeispiels, wonach bei Mitarbeitern „Ex BMS/joined L“ kein Anspruch bestehe. Dies könnte so verstanden werden, dass erst nach vollzogener Abspaltung von BMS und erreichter Zugehörigkeit zu L der Anspruch entfallen solle. Eine solche Auslegung ist jedoch nicht denkbar. Es heißt nämlich im Regelungstext, dass solche Mitarbeiter nicht berechtigt seien, die - zeitlich später - zu L wechseln sollen („who are to be transferred“), wobei feststand, dass der endgültige Übergang am 1. Oktober 2004 vollzogen sein würde. Dieser Ausschluss käme dann nie zum Zuge. Vielmehr spricht alles dafür, dass die deutsche Version ausdrückt, was gemeint ist, nämlich die inhaltliche Befassung mit den zu L übergehenden Arbeitsaufgaben.

28

d) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte sich auch an ihre Vorgaben gehalten und keine widersprüchlichen Voraussetzungen aufgestellt. Dass eine anteilige Leistung für solche Arbeitnehmer vorgesehen war, die nur teilweise im Zeitraum Januar bis Juni 2004 tätig waren, zeigt zwar, dass die Arbeitsleistung dieses Zeitraums honoriert werden sollte, jedoch eben nur für solche Mitarbeiter, die auch bei der Beklagten verblieben. Nur diese sollten auch für die Zukunft motiviert werden.

29

Langzeiterkrankte Arbeitnehmer, die immerhin einen Teil der Zeit aktiv tätig waren, jedoch weiterhin im Betrieb verblieben, sind mit dem Kläger nicht vergleichbar.

30



Sie bleiben Mitarbeiter der Beklagten. Es stand auch keineswegs fest, dass sie auf Dauer nicht mehr arbeiten würden und es damit sinnlos wäre, sie für die Zukunft zu motivieren.

Das vom Landesarbeitsgericht herangezogene Beispiel eines Mitarbeiters, der am 2. September 2004 zum 30. September 2004 kündigt, lässt die Differenzierung ebenfalls nicht als sachwidrig erscheinen. Ob es einen solchen Fall tatsächlich gab, ist nicht festgestellt. Die Beklagte hat darauf hingewiesen, dass es unrealistisch sei, dass ein leitender Angestellter solch kurze Kündigungsfristen habe. Die Beklagte ist mit der Festlegung dieser Daten davon ausgegangen, dass Mitarbeiter, die am 1. September 2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen, jedenfalls über den 30. September 2004, dem spätesten Auszahlungstermin, hinaus noch Mitarbeiter der Beklagten sein würden. Mehr verlangte sie nicht. Dass dies im Einzelfall auch eine kürzere Zeit sein könnte, ist nicht zu beanstanden, da es sich um eine generalisierende Regelung handelt, die zum überwiegenden Teil dauerhaft im Betrieb verbleibende Mitarbeiter betreffen würde. Die Beklagte war auch nicht gehalten, eine Rückzahlungsklausel für solche Mitarbeiter einzuführen, die bis zu einem bestimmten Stichtag nach der Auszahlung ausscheiden, wie dies bei Gratifikationen nicht unüblich ist. Es handelte sich um eine Leistung, die einen erhöhten Arbeitsaufwand in einem begrenzten Zeitraum für im Betrieb verbleibende Mitarbeiter honorieren wollte.

31

Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings darin zuzustimmen, dass Altersteilzeitler, die im zweiten Halbjahr 2004 in die Freistellungsphase gingen, nicht zu weiterer Arbeit in der Zukunft zu motivieren waren. Immerhin bestand deren Arbeitsverhältnis zur Beklagten aber fort. Auch hatten sie bereits Vorleistungen für ihre Freistellungsphase erbracht. Ihr Ausschluss von den Leistungen wäre möglicherweise deshalb sachwidrig gewesen. Wenn solche Arbeitnehmer Leistungen erhalten, sind der Kläger und seine zu L wechselnden Kollegen jedenfalls nicht mit ihnen vergleichbar.

32

e) Der Bonus ist nicht so hoch bemessen, dass ein Entzug einen Eingriff in den Kernbereich des Verhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung darstellen könnte, wie dies bei einem Wert von über 25 % des Gesamtverdienstes denkbar wäre (vgl. BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140).

33



III. Die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels der Berufung und seines Unterliegens in der Revision hat der Kläger zu tragen (§ 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

N. Schuster

Bittelmeyer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)