

Aktenzeichen: 10 AZR 264/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 19. November 1992
- 10 AZR 264/91 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. November 1990
Berlin - 9 Ca 307/90 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. März 1991
Berlin - 12 Sa 2/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Freiwillige Sonderzahlung - Ausschluß betriebsbedingt
gekündigter Arbeitnehmer

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, §§ 162, 315

Leitsätze:

1. Eine einzelvertragliche Zusage, die den Anspruch auf eine einmalige Sonderzahlung von dem Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig macht, gilt auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung.
2. Eine solche Regelung unterliegt allerdings der richterlichen Inhalts- und Billigkeitskontrolle.
3. Es ist in der Regel nicht unbillig oder treuwidrig, Arbeitnehmer im Falle einer sozial gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigung vom Bezug einer freiwilligen Sonderzahlung auszunehmen.



10 AZR 264/91

12 Sa 2/91 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 1992

Urteil

Bartel,

In Sachen

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. November 1992 durch den
Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und
Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Stabenow und Paul für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. März
1991 - 12 Sa 2/91 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Berlin vom 23. November 1990
- 9 Ca 307/90 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und
der Revision.

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 über die Zahlung einer Sondervergü-
tung.

Die Klägerin war seit dem 1. Juli 1988 bei der Beklagten als
Vorstandssekretärin beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein monatli-
ches Bruttogehalt von 5.607,-- DM.

Am 26. Januar 1990 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhält-
nis wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes fristgemäß zum 30. April
1990. Im Kündigungsschutzverfahren schlossen die Parteien am
4. April 1990 einen Prozeßvergleich, wonach das Arbeitsverhältnis
aus dringenden betrieblichen Gründen am 30. April 1990 gegen Zah-
lung einer Abfindung endete.

Am 24. April 1990 gab die Beklagte durch einen Aushang am
Schwarzen Brett zur Zahlung einer Sondervergütung folgendes be-
kannt:



"Aufgrund Ihrer hohen Leistungsbereitschaft in den letzten Jahren und der im Geschäftsjahr 1989 wesentlich verbesserten wirtschaftlichen Lage hat der Vorstand beschlossen, eine einmalige Sonderzahlung auszuschütten. Alle Mitarbeiter erhalten Ende Mai 1990 einen Betrag in Höhe von 1.000,-- DM. Ausgenommen sind lediglich die Arbeitnehmer, denen für 1989 vertraglich festgelegte erfolgsabhängige Einkommensteile zustehen. Die volle Sonderzahlung erhalten alle Mitarbeiter, die 1989 ganzjährig bei uns beschäftigt waren und am 30.04.1990 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen."

Dementsprechend zahlte die Beklagte ihren Arbeitnehmern im Mai 1990 einen Betrag von 1.000,-- DM, nicht jedoch der Klägerin.

Mit Schreiben vom 31. Juli 1990 verlangte die Klägerin die Sonderzahlung auch für sich; die Beklagte lehnte das mit Schreiben vom 1. August 1990 ab.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten deshalb nicht ausgeschlossen werden dürfen, weil sie von der Beklagten aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden sei. Der Ausschluß von einer Sonderzahlung bei einer betriebsbedingten Kündigung sei unbillig und damit unwirksam. Außerdem habe sie darauf vertraut, die Sonderzahlung zu erhalten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.000,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem daraus folgenden Nettobetrag seit dem 14. September 1990 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, sie habe von der Sonderzahlung auch solche Arbeitnehmer ausschließen können, die zum Fälligkeitszeitpunkt aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung ausschieden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden Ersturteils, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Berufung gegen das Ersturteil, da der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung der einmaligen Sondervergütung im Mai 1990 nicht zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Ausschluß der Klägerin aus dem Kreis der Bezugsberechtigten sei unzulässig, der Klägerin stehe daher ein Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung zu. Eine vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Regelung, die solche Arbeitnehmer von einer Sondervergütung ausschließe, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe der Regelung in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stünden, sei insoweit unbillig und damit unwirksam, als sie auch aus betriebsbedingten Gründen entlassene Arbeitnehmer von der Bezugsberechtigung ausnehme. Da die Sonderzahlung mit der hohen Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer und der



verbesserten wirtschaftlichen Lage der Beklagten im Geschäftsjahr 1989 begründet worden sei, habe die Klägerin aufgrund ihrer in der Vergangenheit geleisteten Arbeit ein berechtigtes Interesse daran, in den Genuß der Sonderzahlung zu kommen. Demgegenüber wiege im Rahmen der Inhalts- bzw. Billigkeitskontrolle das Interesse der Beklagten, auch betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer von der Sondervergütung auszunehmen, geringer, weil der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein in der Sphäre des Arbeitgebers liege und der Arbeitnehmer hierauf keinen Einfluß habe.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung 1990 nach dem Aushang der Beklagten vom 24. April 1990.

Danach sollten alle Arbeitnehmer die Sonderzahlung erhalten, die 1989 ganzjährig bei der Beklagten beschäftigt waren und am 30. April 1990 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. Die Klägerin erfüllt diese Anspruchsvoraussetzungen nicht, da ihr Arbeitsverhältnis am 26. Januar 1990 wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes zum 30. April 1990 gekündigt worden war. Dementsprechend haben die Parteien auch im anschließenden Kündigungsschutzverfahren am 4. April 1990 sich dahin verglichen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus dringenden betriebsbedingten Gründen zum 30. April 1990 endete. Die Festlegung dieser Rechtsfolge ist möglich.



2. Diese Regelung der Beklagten ist rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Das Bundesarbeitsgericht erachtet Klauseln, nach denen eine freiwillige Sonderzahlung nur den Arbeitnehmern zustehen soll, die zu einem maßgeblichen Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich für zulässig (BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 183/90 - AP Nr. 138 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in früheren Entscheidungen ausgesprochen, daß Klauseln in einem Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag, die einen Arbeitnehmer vom Bezug einer Sondervergütung für den Fall der betriebsbedingten Kündigung vor einem Stichtag ausschließen, unwirksam seien, weil eine mißbräuchliche Vertragsgestaltung vorliege. Einem Arbeitnehmer, der die ihm obliegende Arbeitsleistung im Bezugszeitraum erbracht habe, dürfe die erwartete Gegenleistung aus Gründen, auf die er keinen Einfluß habe, nicht verweigert werden (Urteile vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation und vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation).

Mit dem Urteil vom 4. September 1985 (- 5 AZR 655/84 - aaO) hat das Bundesarbeitsgericht jedoch zunächst für Klauseln in Tarifverträgen, die den Anspruch auf eine Sonderzuwendung von dem

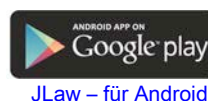


Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag innerhalb des Bezugsjahres abhängig machen, entschieden, daß diese auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung wirksam seien, und diese Rechtsprechung mit Urteil vom 25. April 1991 (- 6 AZR 183/90 - aaO) auf entsprechende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen ausgedehnt.

b) Dem schließt sich der Senat auch für den Fall an, daß eine solche Klausel Bestandteil einzelvertraglicher Zusagen einer Sonderzahlung ist.

Die Regelung der Beklagten im Aushang vom 24. April 1990 erweist sich im Rahmen einer richterlichen Inhalts- und Billigkeitskontrolle in entsprechender Anwendung von § 315 BGB (BAGE 23, 160 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; BAG Urteil vom 22. Dezember 1970 - 3 AZR 52/70 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle) als wirksam. Es ist nicht als unbillig anzusehen, wenn die Beklagte auch betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer vom Bezug der Sonderzahlung ausnimmt.

Bei einer Sonderzahlung, die als Belohnung bisheriger Dienste und zugleich in Erwartung zukünftiger Betriebstreue gezahlt wird (Sonderzahlung mit Mischcharakter; BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen), können beide Voraussetzungen als gleichwertig ausgestaltet werden, so daß der Zahlungsanspruch die Erfüllung beider Merkmale voraussetzt. Eine zukunftsbezogene Stichtagsregelung ist

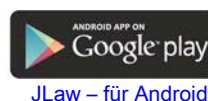


aber nicht nur als Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitnehmer denkbar. Der Arbeitgeber kann auch die fortdauernde Betriebszugehörigkeit als solche über den Stichtag hinaus, unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers, zur Voraussetzung der Sonderzahlung machen, weil die motivierende Wirkung einer Sonderzahlung sich nur bei Arbeitnehmern entfalten kann, die dem Betrieb noch - oder noch einige Zeit - angehören.

Bei dieser statthaften Zwecksetzung kommt es auf die Art der Verhinderung der Voraussetzungen nicht an, sofern diese selbst nicht rechtswidrig ist. Davon kann bei einer sozial gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigung nicht ausgegangen werden.

c) Die Unbilligkeit der Regelung der Beklagten ergibt sich auch nicht daraus, daß der Klägerin eine "verdiente" Zuwendung nicht aus Gründen genommen werden dürfe, die nicht von ihr beeinflußt werden können. Die von der Beklagten am 24. April 1990 angekündigte Sonderzahlung wurde zwar wegen "der hohen Leistungsbereitschaft" der Arbeitnehmer im Jahre 1989 gewährt. Auch kann davon ausgegangen werden, daß auch die Klägerin diese hohe Leistungsbereitschaft gezeigt hat. Damit hatte die Klägerin die Sonderzahlung noch nicht "verdient". Weder zum Zeitpunkt der Kündigung noch bei Abschluß des Vergleichs hatte die Klägerin einen Anspruch auf eine Sonderzahlung noch konnte sie mit einer solchen rechnen. Wenn die Beklagte mit dem Aushang vom 24. April 1990 u.a. die bereits zuvor gekündigte Klägerin von der Zahlung der Sonderleistung ausnahm, nahm sie daher der Klägerin nichts weg, was diese bereits verdient hatte.

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



3. Die Beklagte hat den Eintritt der Leistungsvoraussetzung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses am 30. April 1990 auch nicht durch treuwidriges Verhalten verhindert (§ 162 BGB). Ein solches widersprüchliches und treuwidriges Verhalten kann im Falle einer betriebsbedingten Kündigung nicht ohne weiteres unterstellt werden. Die Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben würde voraussetzen, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur aufgelöst hat, um die Entstehung des Zuwendungsanspruchs des Arbeitnehmers zu vereiteln (BAGE 49, 281 = AP, aaO). Dem steht in der Regel aber bereits entgegen, daß die betriebsbedingte Kündigung nicht beliebig, sondern nur unter den von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen ausgesprochen werden kann. Bestehen dringende betriebliche Erfordernisse, die der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, kann dem Arbeitgeber aber nicht vorgehalten werden, er habe den Ausschlußtatbestand treuwidrig herbeigeführt.

Vorliegend spricht schon der zeitliche Ablauf gegen die Annahme eines treuwidrigen Verhaltens der Beklagten. Bereits mit Schreiben vom 26. Januar 1990 hat die Beklagte die Kündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes ausgesprochen. Am 4. April 1990 schlossen die Parteien einen Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 1990 aus betriebsbedingten Gründen. Am 24. April 1990 erst gab die Beklagte durch Aushang am Schwarzen Brett die Ausschüttung einer Sonderzahlung und deren Voraussetzungen bekannt. Unter diesen Umständen liegt ein treuwidriges Verhalten der Beklagten nicht vor.



4. Die Regelung der Sonderzahlung durch die Beklagte mit Aus-
hang vom 24. April 1990 verstößt auch nicht gegen den Gleichbe-
handlungsgrundsatz. Danach soll ein Arbeitgeber gleichliegende
Fälle nicht aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich
behandeln (BAGE 52, 380 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Se-
niorität). Er darf insbesondere einzelne oder Gruppen von Arbeit-
nehmern nicht ohne sachlichen Grund von allgemeinen begünstigen-
den Regelungen ausschließen oder schlechterstellen (BAGE 28, 14 =
AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die Differenzierung
zwischen Arbeitnehmern, die gekündigt sind, und solchen, die in
einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, betrifft jedoch un-
terschiedliche Sachverhalte. Dies gilt auch im Fall der betriebs-
bedingten Kündigung.

Nach allem steht der Klägerin ein Anspruch auf die Sonder-
zahlung nicht zu. Die Revision der Beklagten gegen das klage-
stattgebende Urteil des Landesarbeitsgerichts ist daher begrün-
det.

III. Die Klägerin hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten der Beru-
fung und der Revision zu tragen.

Matthes

Richter Dr. Freitag
ist durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Matthes

Hauck

Stabenow

Paul



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

