Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 10 AZR 354/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat — Urteil vom 1. April 2009 - 10 AZR 354/08 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart — Urteil vom 27. März 2007 - 28 Ca 10341/06 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg — Urteil vom 22. Januar 2008 - 8 Sa 30/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Gleichbehandlung

Gesetz:

BGB § 611

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - (führend), - 10 AZR 354/08 - (vorliegend)

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 354/08
8 Sa 30/07
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. April 2009

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Thiel und Petri für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 22. Januar 2008 - 8 Sa 30/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine übertarifliche Sonderzahlung für das Jahr 2006. 1

Die Beklagte ist ein Dienstleistungsunternehmen für die Verlagsauslieferung und beschäftigt ca. 650 Mitarbeiter. Sie war bis zum 31. März 2006 tarifgebundenes Mitglied im Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg e. V. *(VDGA).* Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg in der ab dem 1. Januar 1997 geltenden Fassung *(im Folgenden: MTV)* Anwendung. Dieser wurde mit Wirkung zum 31. Dezember 2005 gekündigt. 96 % der Belegschaft schlossen mit der Beklagten bis zum 15. April 2006 Änderungsvereinbarungen mit der Heraufsetzung ihrer wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 40 Stunden ab, ohne hierfür einen Entgeltausgleich zu erhalten. Der Kläger nahm das Änderungsangebot der Beklagten nicht an. Mit Aushang vom 24. November 2006 teilte die Beklagte den Mitarbeitern mit: 2

> **„Sonderzahlung November 2006**
>
> Die Geschäftsleitung hat sich entschlossen, in diesem Jahr eine freiwillige Sonderzahlung denjenigen Beschäftigten zu gewähren, die der arbeitsvertraglichen Einführung der 40-Stunden-Woche zugestimmt haben. Nachstehende Regelungen werden dabei einbezogen.
>
> Mit dieser Maßnahme möchte die Geschäftsleitung die besondere Leistung dieser Beschäftigten honorieren und sich auf diese Weise für den zusätzlichen Arbeitseinsatz

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bedanken.

Die Sonderzahlung wird nach Maßgabe der folgenden Tabelle gewährt.

Eintritt 2.12.2004 bis 1.12.2005	nach Tarif
Eintritt 2.12.2003 bis 1.12.2004	90 % vom monatlichen Effektivgehalt/-lohn unter Einbeziehung der tarifl. Sonderzahlung und Urlaubsgeld
Eintritt 1.12.2003 oder früher	100 % vom monatlichen Effektivgehalt/-lohn unter Einbeziehung der tarifl. Sonderzahlung und Urlaubsgeld

Mitarbeiter/innen, die der 40-Stunden-Woche zugestimmt haben und bereits 2005 eine Sonderzahlung von 80 % (ggf. anteilig) oder 90 % erhalten haben, erhalten 2006 entsprechend 90 % bzw. 100 %.

Der Anspruch auf die freiwillige Sonderzahlung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist. Endet das Arbeitsverhältnis bis zum 31.3. des Folgejahres, wird die freiwillige Sonderzahlung mit dem Bekanntwerden der Kündigung mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung einbehalten. Der zur Auszahlung kommende Betrag verringert sich um das Urlaubsgeld. Ebenfalls ist die tarifliche Sonderzahlung gemäß § 19 C MTV enthalten. Die Berechnung der Sonderzahlung für Teilzeitbeschäftigte (auch Altersteilzeit) richtet sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Sollzeit. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages des Groß- und Außenhandels Baden-Württemberg in seiner Fassung vom 1.1.1997, auch für den übertariflichen Teil (z. B. bei Inanspruchnahme von Elternzeit).

Aus rechtlichen Gründen weisen wir darauf hin, dass es sich bei dieser Sonderzahlung, soweit sie die tarifliche Sonderzahlung und das Urlaubsgeld betragsmäßig übersteigt, um eine einmalige und freiwillige Zuwendung handelt, die einen Anspruch unserer Beschäftigten auf künftige gleiche oder ähnliche Zahlungen nicht begründet.

…“

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte gewährte dem Kläger lediglich eine Sonderzahlung in tariflicher Höhe. Mit der Klage begehrt er den übertariflichen Teil der Sonderzahlung in Höhe von 1.031,07 Euro brutto. 3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe der Anspruch auf die übertarifliche Sonderzahlung aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zu. Aus der Rückzahlungspflicht der Sonderzahlung bei einem Ausscheiden bis zu einem bestimmten Stichtag ergebe sich, dass die Sonderzahlung die Betriebstreue der Arbeitnehmer honorieren sollte. Die Herausnahme der Mitarbeiter aus dem Kreis der Begünstigten, die einer verlängerten Arbeitszeit nicht zugestimmt hätten, sei sachlich nicht gerechtfertigt und verstoße gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. 4

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 5

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.031,07 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, der Zweck der tariflichen Sonderzahlung sei ausschließlich die Belohnung der zusätzlichen Leistung und Leistungsbereitschaft der in der 40-Stunden-Woche ohne Entgeltausgleich arbeitenden Mitarbeiter, wenn diese mindestens ein Jahr betrage. Mit der Zahlung sollte weder erbrachte noch künftige Betriebstreue belohnt werden. Der Kläger sei mit den Arbeitnehmern, die die Sonderzahlung erhalten hätten, nicht vergleichbar, da er im Gegensatz zu diesen lediglich 38,5 Stunden und nicht 40 Stunden in der Woche ohne Entgeltausgleich arbeite. Jedenfalls sei die Differenzierung sachlich begründet. Begünstigt seien diejenigen Arbeitnehmer, die stärker belastet seien und einen Entgeltnachteil gegenüber der anderen Gruppe hätten. Die Rechtsausübung durch den Kläger, die Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag nicht zu unterzeichnen, sei für die Herausnahme aus der Sonderzahlung kein Motiv gewesen. Aber selbst wenn von einer Sonderzahlung, die mehrere Zwecke verfolge, ausgegangen werde, komme eine Differenzierung nach übergeordneten und untergeordneten Zwecken nicht in Betracht. 6

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie noch im Streit ist, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten insoweit zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass dem Kläger ein Anspruch auf die übertarifliche Sonderzahlung iHv. 1.031,07 Euro brutto zusteht. 8

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass die Herausnahme der Mitarbeiter, die einer Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich nicht zugestimmt hatten, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Die freiwillige Sonderzahlung sei zur Aufstockung der tariflichen Sonderzuwendung gedacht und nehme insoweit an deren Zweckbestimmung teil. Es sei kein zeitlicher Zusammenhang mit den Zeiträumen, in denen die Arbeitnehmer bereits in der 40-Stunden-Woche gearbeitet hätten, aus der Regelung ersichtlich. Vielmehr entsprächen die Leistungsvoraussetzungen den typischen Regelungen bei der Gewährung eines Weihnachtsgeldes, das vergangene Betriebstreue belohnen und zukünftige Betriebstreue fördern solle. Solle die Sonderleistung somit nur den Arbeitnehmern zugute kommen, die die erforderlichen Betriebszugehörigkeitszeiten aufwiesen und die sonstigen tariflichen Voraussetzungen erfüllten, so treffe dies ebenso auf solche Arbeitnehmer zu, die der Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich nicht zugestimmt hätten. 9

B. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision stand. 10

I. Die Revision der Beklagten ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung der Beklagten unzulässig war. Die am 27. Juli 2007 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangene Berufungsbegründung erfolgte innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, denn das erstinstanzliche Urteil ist der 11

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Beklagten entgegen dem Vermerk auf der Postzustellungsurkunde nicht am 26. Mai 2007, sondern am 29. Mai 2007 zugestellt worden. Dies hat das Landesarbeitsgericht eingehend begründet, ohne dass der Kläger dies in seiner Revision angegriffen hätte.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf die übertarifliche Sonderzahlung zusteht. 12

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung iHv. 1.031,07 Euro brutto aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 13

2. Auch wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillig Sonderzahlungen leistet. Er darf einzelne Arbeitnehmer nicht sachfremd gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechter stellen. Gewährt der Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht. Arbeitnehmer werden dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, soweit die Bezeichnung nicht allein maßgeblich ist. Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden *(st. Rspr. des BAG, zuletzt 30. Juli 2008 - 10 AZR 497/07 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17; 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; 26. September 2007 - 10 AZR 569/06 - AP BGB* 14

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 242 Gleichbehandlung Nr. 205 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 13).

3. Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. 15

a) Die Beklagte hat zwei Gruppen von Arbeitnehmern gebildet, und zwar die Gruppe derjenigen, die der Erhöhung der Wochenstundenzahl ohne Entgeltausgleich zugestimmt haben und die Gruppe derjenigen, die dies nicht getan haben. Der einen Gruppe wurde eine zusätzliche Leistung unter den dargestellten Bedingungen angeboten, der anderen nicht. Es bestehen bei der Beklagten nicht zwei Entgeltsysteme, sondern es gibt Arbeitnehmer mit unterschiedlich langer Arbeitszeit bei gleicher Grundvergütung *(vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1; 30. Juli 2008 - 10 AZR 497/07 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17)*. Entgegen der Ansicht der Beklagten sind auch nicht deshalb zwei Entgeltsysteme entstanden, weil die Arbeitszeit des größten Teils der Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt heraufgesetzt wurde und sich die Unterschiede in der Verdiensthöhe nicht - wie dies häufig geschieht - allmählich im Lauf der Zeit gebildet haben. Es hat sich nicht das System in seinem Wesen verändert, sondern es ist eine neue - höhere - betriebliche Arbeitszeit festgesetzt worden, was bei gleichbleibender Vergütung zu einer niedrigeren Stundenvergütung der einen Gruppe führt. Damit sind die Regelungen am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. 16

b) Gründe, die es nach dem Zweck der Leistung unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe die der anderen Arbeitnehmergruppe gewährte Leistung vorzuenthalten, bestehen nicht. 17

aa) Allerdings kann eine Differenzierung sachlich begründet sein, mit der unterschiedliche Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern ausgeglichen werden sollen *(vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1)*. Hätte die Beklagte den Mitarbeitern mit der längeren Arbeitszeit eine Einmalzahlung oder sonstige Leistung gewährt, die nichts 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

anderes tat als die Einkommenseinbußen ganz oder teilweise auszugleichen, wäre nichts dagegen einzuwenden gewesen.

bb) Die Beklagte hat aber weitere Anspruchsvoraussetzungen der übertariflichen Sonderzahlung in ihrem Aushang vom 24. November 2006 formuliert und damit weitere Zwecke festgesetzt. Die Zahlung setzt eine Mindestbeschäftigungsdauer voraus, denn die in dem Zeitraum vom 2. Dezember 2004 bis 1. Dezember 2005 eingetretenen Mitarbeiter erhalten nichts. Weiterhin muss das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag bestehen. Außerdem enthält die Regelung einen Rückzahlungsvorbehalt, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres endet. Das Arbeitsverhältnis muss zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt sein. Damit wird sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert. 19

Die Regelung verweist zudem auf die Bestimmungen des MTV. Danach entfällt die tarifliche Sonderzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund grob treuwidrigen Verhaltens oder Vertragsbruchs des Beschäftigten. Damit sollen auch das Arbeitsverhalten und die Betriebstreue mit der Leistung gesteuert werden. 20

cc) Auch die Arbeitnehmer, die der Vertragsänderung nicht zugestimmt haben, können die weiteren Zwecke erfüllen, wenn sie vergangene und künftige Betriebstreue aufweisen und sich loyal verhalten haben. Der von der Beklagten beanspruchte alleinige Zweck der Zahlung, geleistete und nicht gesondert vergütete Mehrarbeit zu belohnen, kann hingegen nur bei den Arbeitnehmern eintreten, die die entsprechenden Beschäftigungszeiten aufweisen und deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt ist. Des Weiteren müssen sie länger als bis zum 31. März des Folgejahres beschäftigt sein und dürfen sich kein Fehlverhalten zuschulden kommen lassen. Damit unterscheidet sich die übertarifliche Sonderzahlung in ihren Zwecken und Voraussetzungen nicht wesentlich von der tariflichen Sonderzahlung. 21

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

dd) Dem widerspricht auch nicht die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. März 2007 *(- 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1)*. Danach benachteiligt die Zahlung eines Inflationsausgleichs nur an die Stammbelegschaft nicht sachwidrig solche Arbeitnehmer, die aufgrund eines Betriebsübergangs gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ein höheres Entgelt erhalten. Die Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen durch den Ausgleich von Nachteilen und die Angleichung an die Bedingungen der übernommenen Belegschaft rechtfertigt eine differenzierte Behandlung der verschiedenen Gruppen. In dem dort entschiedenen Sachverhalt ging es dem Arbeitgeber jedoch ausschließlich um den Ausgleich von Vergütungsnachteilen. Weitere Zwecke wurden nicht verfolgt. Hier hat die Beklagte die übertarifliche Sonderleistung jedoch an weitere Voraussetzungen gebunden und damit weitere Zwecke festgelegt. 22

c) Entgegen der Auffassung der Beklagten musste der angebotene Zeugenbeweis dafür, dass die Beklagte nur geleistete und nicht gesondert vergütete Mehrarbeit belohnen wollte und dass die Belohnung geleisteter und künftiger Betriebstreue überhaupt nicht bezweckt worden sei, nicht erhoben werden *(§ 286 ZPO)*. Die Verfahrensrüge nach § 286 ZPO ist unbegründet. Aus dem Vortrag der Beklagten ergeben sich keine erheblichen Anhaltspunkte für eine abweichende rechtliche Beurteilung. Aus den von der Beklagten ausdrücklich formulierten Voraussetzungen für die Gewährung der übertariflichen Sonderzahlung wird erkennbar, welche Zwecke die Beklagte mit dieser Zahlung verfolgt. Diese knüpften gerade nicht lediglich an den Ausgleich der erlittenen Vergütungsnachteile an. 23

d) Die Beklagte rügt erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe unter Verstoß gegen § 139 ZPO aus dem Verweis im Aushang der Beklagten auf den MTV den Schluss gezogen, dass der Zweck der Sonderzahlung 2006 dem der tariflichen Sonderzahlung entspreche. Auch wenn es zutreffen sollte, dass fast alle Mitarbeiter mit einer 40-Stunden-Woche die Belohnung erhalten haben, verweist der Aushang ausdrücklich auf die Regelungen des MTV, insbesondere auf die in § 19 C MTV getroffenen Regelungen zu den dort aufgezählten Sonderfällen wie Elternzeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund grob 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

treuwidrigen Verhaltens des Mitarbeiters, Ausscheiden des Mitarbeiters wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente oder Erreichens der Altersgrenze. Dass die Beklagte bis zum Jahr 2005 immer wieder im November ein übertarifliches Weihnachtsgeld an alle Mitarbeiter ausgezahlt, das ebenfalls mit einem Aushang angekündigt wurde und im Gegensatz zu der Sonderzahlung 2006 als „Weihnachtsgratifikation“ bezeichnet worden sei, ändert an der Qualität der Zahlung 2006 angesichts der detaillierten Voraussetzungen nichts. Die Anzahl der Mitarbeiter, die die entsprechenden Betriebszugehörigkeiten aufweisen, ist für die Zweckbestimmung unerheblich. Entscheidend ist, dass die Beklagte über den Ausgleich der Vergütungsnachteile hinausgehende Voraussetzungen aufgestellt hat, mit denen andere Zwecke verfolgt werden.

4. Die Ausschlussfrist nach § 24 Ziff. 1 Buchst. c sowie Ziff. 4 MTV wurde gewahrt. Nachdem der Kläger festgestellt hatte, dass ihm nur die tarifliche Sonderzahlung und nicht auch der übertarifliche Teil der Sonderzahlung gewährt wurde, hat er den Differenzbetrag geltend gemacht. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 14. Dezember 2006 die Erfüllung schriftlich abgelehnt. Mit Schriftsatz vom 8. März 2007, der Beklagten am 14. März 2007 zugestellt, und damit innerhalb von vier Monaten nach Ablehnung, hat der Kläger den Anspruch gerichtlich geltend gemacht. 25

5. Es kann dahinstehen, ob das Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB verletzt ist und der Anspruch dem Kläger auch aus diesem Grund zusteht. 26

Dr. Freitag Marquardt Brühler

Thiel Petri

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS