

Aktenzeichen: 10 AZR 417/98

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 04. Mai 1999

- 10 AZR 417/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 22. April 1997

- 10 Ca 694/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 05. März 1998

- 5 Sa 69/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahres-Sonderzuwendung bei vorfristiger Kündigung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, §§ 162, 622; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie in den alten Bundesländern und Berlin-West der Bundesrepublik Deutschland vom 11. Mai 1994 §§ 2, 13

Leitsätze:

1. Sieht ein Tarifvertrag die Zahlung einer Jahres-Sonderzuwendung vor, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember eines Kalenderjahres ungekündigt besteht, kann eine treuwidrige Vereitelung dieses Anspruchs im Sinne von § 162 BGB angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Kündigung allein deshalb unter Überschreiten der tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestfristen für die ordentliche Kündigung vorfristig ausgesprochen hat, um den Zuwendungsanspruch des Arbeitnehmers auszuschließen.

2. Das ist dann zu verneinen, wenn die Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung zur Durchführung einer betriebsverfassungsrechtlich durch Abschluß eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans umgesetzten unternehmerischen Entscheidung ausgesprochen wird.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 417/98
5 Sa 69/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 1999

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

2.

3.

pp.



hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Schuster für Recht erkannt:

1. Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. März 1998 - 5 Sa 69/97 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision haben der Kläger zu 1) zu 40/100, der Kläger zu 2) zu 25/100 und der Kläger zu 3) zu 35/100 zu tragen.

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 tariflichen Jahres-Sonderzuwendung in unstreitiger Höhe für das Jahr 1996.

Die Kläger waren bei der Beklagten, einem Unternehmen der Süßwarenindustrie, beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers zu 1) als Lagermeister bestand seit dem 1. Oktober 1989, das des Klägers zu 2) als Lagerarbeiter seit dem 2. April 1991 und das des Klägers zu 3) als stellvertretender Lagermeister seit dem 14. Dezember 1987. Auf die Arbeitsverhältnisse fand der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie in den alten Bundesländern und Berlin-West der Bundesrepublik Deutschland vom 11. Mai 1994 (MTV) kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Gemäß § 13 MTV haben Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Jahres-Sonderzuwendung, wenn sie sich am 1. Dezember eines Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden und eine ununter-



brochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten besteht. Die Arbeitsverhältnisse endeten durch ordentliche arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigungen vom 23. Oktober 1996 aufgrund einer Betriebsschließung zum 31. März 1997.

Nachdem die Beklagte beschlossen hatte, den Betrieb in Hamburg zum 31. März 1997 zu schließen, kam es nach Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung der Beklagten unter dem 16. September 1996 zum Abschluß eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans. Weiterhin wurde am 24. September 1996 eine Betriebsvereinbarung "Prämiensystem" geschlossen. Diese lautet - soweit von Bedeutung - wie folgt:

(...)

1. Da der Arbeitgeber nunmehr nach Abschluß der Verhandlungen zum Interessenausgleich/Sozialplan allen Arbeitnehmern auf Basis des Interessenausgleichs im Oktober oder unter administrativen Aspekten im November 1996 kündigen wird, besteht für alle Mitarbeiter kein Anspruch auf eine betriebliche/tarifliche Jahres-Sonderzuwendung. Die Geschäftsleitung hat sich auf Initiative des Betriebsrates vor diesem Hintergrund zur Abmilderung des materiellen Nachteils bzgl. der nicht zur Auszahlung gelangten Jahres-Sonderzuwendung entschlossen, über die Sozialplankosten hinaus finanzielle Mittel für eine individuelle Prämienregelung für die Zeit vom 30.09.1996 bis 31.01.1997 bereitzustellen. Die Prämien werden ggf. monatlich für den Vormonat als Brutto-Bezug gezahlt. Vor dem o. g. Hintergrund dieser Regelung werden Prämienzahlungen mit einer evtl. geltend gemachten Jahres-Sonderzuwendung verrechnet, wobei die monatlich ausgezahlten Prämien-Brutto-Bezüge in diesem Sinne insoweit als Vorschuß gelten.

(...)

Die Beklagte sprach - unabhängig von der im Einzelfall einzuhaltenden Kündigungsfrist - allen Mitarbeitern - und damit auch den Klägern - im Oktober bzw. November 1996 die Kündigung zum 31. März 1997 (in einigen anderen Fällen zum



30. April 1997) aus. Der Ausspruch der Kündigungen vor dem 1. Dezember 1996 war zur Wahrung der tariflichen Kündigungsfrist gegenüber einem Teil der Mitarbeiter erforderlich, gegenüber anderen - wie den Klägern - nicht. Die Beklagte zahlte für das Jahr 1996 keine Jahres-Sonderzuwendung an die Arbeitnehmer, da am 1. Dezember 1996 alle Arbeitsverhältnisse gekündigt waren.

Die Kläger verlangen die Zahlung der tariflichen Zuwendung, die sie mit den am 27. Dezember 1996 bei Gericht eingegangenen Klagen gerichtlich geltend machten. Sie meinen, sie hätten Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung, obwohl ihre Arbeitsverhältnisse am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen seien. Die Beklagte habe sich durch den vorzeitigen Ausspruch der Kündigungen treuwidrig verhalten. Aufgrund der kurzen tariflichen Kündigungsfristen von zwei Monaten zum Monatsende für die Kläger zu 1) und 2) bzw. 3 Monaten zum Monatsende für den Kläger zu 3) hätte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse auch nach dem 1. Dezember 1996 zum 31. März 1997 kündigen können. In diesem Fall hätten die Kläger einen Anspruch auf die Sonderzuwendung erworben. Die Kündigungen seien ohne zwingenden Grund vorzeitig ausgesprochen worden, um das Entstehen der Ansprüche auf Zahlung der Jahres-Sonderzuwendung zu verhindern. Damit habe sich die Beklagte treuwidrig verhalten und müsse sich so behandeln lassen, als wenn die Arbeitsverhältnisse am 1. Dezember 1996 ungekündigt gewesen wären. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber den länger beschäftigten Arbeitnehmern wäre nicht zu befürchten gewesen, auch wenn diese möglicherweise keinen Anspruch auf die Jahres-Sonderzuwendung gehabt hätten; ein solches Ergebnis sei vom Willen der Tarifvertragsparteien gedeckt. Die Beklagte hätte eine Ungleichbehandlung im übrigen vermeiden und allen Arbeitnehmern eine



Gratifikation zahlen können. Die unterschiedlichen Kündigungsfristen rechtfertigten außerdem eine unterschiedliche Behandlung bei der Zahlung der Zuwendung; jedenfalls könne eine Gleichbehandlung nicht zum Verlust tariflicher Ansprüche für einzelne Arbeitnehmer führen. Der Einwand, bei dem gestaffelten Ausspruch der Kündigungen hätte die Gefahr bestanden, daß ältere Mitarbeiter eine Kündigungsschutzklage erheben und eine fehlerhafte Sozialauswahl hätten rügen können, habe aufgrund der geplanten Schließung des gesamten Betriebes nicht bestanden. Schließlich könne auch die Betriebsvereinbarung die zwingende tarifliche Regelung nicht zuungunsten einzelner Arbeitnehmer abändern, zumal die Ansprüche auf Zahlung der Sonderzuwendung und auf Prämienzahlung nicht vergleichbar seien. Ein kollektiver Günstigkeitsvergleich sei insoweit nicht anzustellen. Die Prämienvereinbarung könne die Treuwidrigkeit des Verhaltens der Beklagten nicht ausschließen, da die Zahlung von Prämien ein völlig anderes Ziel verfolge als die Gewährung einer Jahres-Sonderzuwendung. Die Prämie sei im Gegensatz zur Jahres-Sonderzuwendung zukunftsbezogen gewesen und habe der Motivation der Mitarbeiter bis zur Schließung des Betriebes gedient.

Der Kläger zu 1) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn den sich aus dem Bruttobetrag in Höhe von 4.529,-- DM (i. W.: Deutsche Mark viertausendfünfhundertneunundzwanzig) ergebenden Nettobetrag zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 17. Januar 1997 zu zahlen.

Der Kläger zu 2) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn den sich aus dem Bruttobetrag in Höhe von 2.843,-- DM (i. W.: Deutsche Mark zweitausendachthundertdreißig) ergebenden Nettobetrag zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 17. Januar 1997 zu zahlen.



Der Kläger zu 3) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn den sich aus dem Bruttobetrag in Höhe von 4.300,-- DM (i. W.: Deutsche Mark viertausenddreihundert) ergebenden Nettobetrag zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 17. Januar 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Kläger hätten keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten Jahres-Sonderzuwendung, da ihre Arbeitsverhältnisse am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen seien. Die vorzeitige Kündigung stelle auch kein treuwidriges Verhalten dar. Die Beklagte habe aufgrund der beabsichtigten Betriebsschließung allen Arbeitnehmern - unabhängig von der im Einzelfall einzuhaltenden Kündigungsfrist - bereits im Oktober bzw. November 1996 gekündigt. Diese Kündigungen seien auch nicht allein oder im wesentlichen ausgesprochen worden, um den Anspruch auf Gratifikationszahlung zu vereiteln. Dabei sei zu berücksichtigen, daß es nach Sinn und Zweck der Gratifikation gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde, wenn länger im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer aufgrund ihrer längeren Kündigungsfristen keinen Anspruch auf die Jahres-Sonderzuwendung hätten, während bei kurzen Beschäftigungszeiten und damit verbundenen kurzen Kündigungsfristen der Anspruch gewahrt bliebe. Die Nichtzahlung der Jahres-Sonderzuwendung sei zudem bei der Festlegung des Sozialplanvolumens berücksichtigt und durch die Prämienregelung jedenfalls teilweise kompensiert worden. Diese Betriebsvereinbarung sei im wesentlichen geschlossen worden, um die Nachteile, die aus der Nichtzahlung der Jahres-Sonderzuwendung entstanden seien, abzumildern. Anstatt einigen Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld zu zahlen, habe sie allen Mitarbeitern für ihre Leistung in den letzten Monaten vor Betriebsschließung



eine Prämienzahlung zukommen lassen wollen. Für die Prämienzahlung habe ein Volumen von maximal 225.000,-- DM zur Verfügung gestanden. 157.115,-- DM seien schließlich zur Auszahlung gelangt. Das Weihnachtsgeld für die "vorzeitig" gekündigten Arbeitnehmer hätte 225.549,-- DM betragen, so daß ein kollektiver Günstigkeitsvergleich vorzunehmen sei. Hinsichtlich des Zeitpunktes der Kündigungen sei auch zu berücksichtigen, daß die Gefahr von Kündigungsschutzklagen älterer Mitarbeiter mit der Rüge einer fehlerhaften Sozialauswahl bestanden hätte, wenn zunächst aufgrund der längeren Kündigungsfrist nur diesen gekündigt worden wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klagen abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihren Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Kläger ist nicht begründet. Die Kläger haben keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten tariflichen Jahres-Sonderzuwendung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kläger hätten keinen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzahlung für 1996, da ihre Arbeitsverhältnisse am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen seien. Sie könnten sich auch nicht gemäß § 162 Abs. 1 BGB auf den Eintritt der für den Anspruch erforderlichen Bedingung des ungekündigten Fortbestehens der Arbeitsverhältnisse am 1. Dezember 1996 berufen. Der Eintritt dieser Bedingung sei von der Beklagten nicht wider Treu und Glauben verhindert worden. Die tariflichen Kündigungsfristen seien Mindestkündigungsfristen. Eine mit einer län-



geren Frist ausgesprochene Kündigung sei daher grundsätzlich zulässig. Auch wenn ein Motiv für den frühzeitigen Ausspruch der Kündigungen gewesen sei, den Arbeitnehmern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit keine Jahres-Sonderzuwendung zahlen zu müssen, sei ein treuwidriges Verhalten der Beklagten nicht anzunehmen. Da es erforderlich gewesen sei, den Arbeitnehmern mit längerer Betriebszugehörigkeit vor dem 1. Dezember 1996 zu kündigen, sei der gleichzeitige Ausspruch der Kündigungen nicht treuwidrig. Insoweit sei zu berücksichtigen, daß bei unterschiedlichen Kündigungsterminen ältere Mitarbeiter mit längerer Betriebszugehörigkeit im Gegensatz zu jüngeren Mitarbeitern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit keinen Anspruch gehabt hätten. Dies stelle zwar keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Die Ungleichbehandlung wäre aber geeignet gewesen, zu erheblicher Unruhe in der Belegschaft zu führen, so daß es nicht zu beanstanden sei, wenn die Beklagte diesem Konflikt durch den gleichzeitigen Ausspruch der Kündigungen habe entgegenwirken wollen. Die Kündigung zu unterschiedlichen Zeitpunkten hätte auch zu Kündigungsschutzprozessen führen können. Durch die gleichzeitige Kündigung habe dem entgegengewirkt und dokumentiert werden können, daß die Betriebsschließung bereits greifbare Formen angenommen habe.

Da bereits eine Treuwidrigkeit der Beklagten nicht anzunehmen sei, komme es auf die Frage, ob die ersparte Sonderzuwendung Einfluß auf die Höhe des Sozialplanvolumens gehabt habe und ob durch die Betriebsvereinbarung „Prämiensystem“ ein kollektiver Ausgleich geschaffen worden sei, nicht an. Es sei jedenfalls zweifelhaft, ob durch Betriebsvereinbarung in die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmer eingegriffen werden könne.



Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

II. Die Kläger können die Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung 1996 nicht verlangen.

1. Die Klagen sind unbegründet. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, haben die Kläger keinen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung 1996. Insbesondere ist der Ausspruch der Kündigungen der Kläger schon vor dem 1. Dezember 1996 nicht als treuwidrig anzusehen.

Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Frage, ob die Beklagte das Entstehen der Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung wider Treu und Glauben vereitelt hat, ist vom Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar, da es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt. Die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat oder ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle Umstände berücksichtigt hat und das Ergebnis in sich widerspruchsfrei ist (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 3. Aufl. 1999, § 73 Rz 7 m.w.N.; Hauck, ArbGG, 1996, § 73 Rz 5; BAG Urteile vom 21. Mai 1992 - 2 AZR 551/91 - AP Nr. 28 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, vom 29. August 1991 - 2 AZR 220/91 (A) - AP Nr. 32 zu § 622 BGB, jeweils m.w.N.).

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angegriffene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Kläger keinen An-



spruch auf Zahlung der begehrten Sonderzuwendung haben, da sich die Beklagte nicht entsprechend § 162 BGB so behandeln lassen muß, als seien die Kündigungen erst nach dem 1. Dezember 1996 ausgesprochen worden. Der Ausspruch der Kündigungen mit einer längeren als der im Einzelfall einzuhaltenden Mindestkündigungsfrist verstößt unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

- a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie in den alten Bundesländern und Berlin-West der Bundesrepublik Deutschland (MTV) vom 11. Mai 1994 Anwendung; dieser lautet - soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung - wie folgt:

“§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

(...)

5. Unbefristete Arbeitsverhältnisse können unter Abdingung gesetzlicher Bestimmungen beiderseits mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

6. Die Kündigungsfrist verlängert sich weiter:

nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 1 Monat

nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 2 Monate

nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 3 Monate

(...)

jeweils zum Monatsende

(...)



§ 13

Jahres-Sonderzuwendung und Sonderzahlung

I. Jahres-Sonderzuwendung für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten haben und sich an diesem Tag im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahres-Sonderzuwendung.

Sie beträgt

ab 1. Januar 1994 95 %

ab 1. Januar 1998 100%

des tariflichen Monatsentgelts (...)

(...)

6. Endet das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres durch unbegründete Lösung seitens des Arbeitnehmers ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Arbeitsvertragsbruch) oder aus einem Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Jahres-Sonderzuwendung zurückzuzahlen. Sie gilt insoweit als Entgeltvorschuß.

7. Auf die Jahres-Sonderzuwendung können betriebliche Leistungen wie Gratifikationen, Weihnachtsgeld, Jahresabschlußvergütungen, Treueprämien oder übertarifliches Urlaubsgeld usw. voll angerechnet werden.

8. Die Jahres-Sonderzuwendung ist, soweit im Einverständnis mit dem Betriebsrat nichts anderes vereinbart ist, mit dem Entgelt für den Monat November auszuzahlen.

(...)“



b) Da die Kläger unstreitig jeweils seit 11 Monaten ununterbrochen im Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen, dieses aber mit Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 1996 bereits vor dem 1. Dezember 1996 gekündigt worden war, haben die Kläger nach dem Wortlaut der tariflichen Vorschrift keinen Anspruch auf die begehrte Jahres-Sonderzuwendung.

Eine tarifliche Regelung, die die Zahlung einer Zuwendung vom Bestehen bzw. vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig macht, begegnet nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken (BAG Urteile vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - BAGE 68, 32, 39 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 2 d der Gründe; vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 109/93 - und vom 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP Nr. 167 und Nr. 184 zu § 611 BGB Gratifikation; zuletzt Urteil vom 12. März 1997 - 10 AZR 559/96 - n.v., jeweils m.w.N.). Solche Klauseln, die den Anspruch auf eine Sonderzuwendung vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses abhängig machen, gelten auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung (BAG Urteile vom 4. September 1985 - 5 AZR 655/84 - BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation und vom 25. April 1991 - 6 AZR 183/90 - BAGE 68, 41 = AP Nr. 138 zu § 611 BGB Gratifikation, unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung des BAG; vom 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - BAGE 72, 1 = AP Nr. 147 zu § 611 BGB Gratifikation).

c) Nach dem Wortlaut des § 13 I.1. MTV kommt es nicht darauf an, aus welchem Grund und mit welcher Frist das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, sondern lediglich darauf, ob es am Stichtag 1. Dezember ungekündigt ist. Die Regelung kann über diesen eindeutigen Wortlaut hinaus nicht dahingehend ausgelegt werden, daß



ein gekündigtes Arbeitsverhältnis nur dann anzunehmen ist, wenn die Kündigung vor dem Stichtag zum gewollten Beendigungszeitpunkt unter Berücksichtigung der einzuhaltenden Kündigungsfrist erforderlich war, der Arbeitgeber also nicht auch nach dem Stichtag für die tarifliche Sonderzahlung zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt das Arbeitsverhältnis hätte kündigen können. Im vorliegenden Fall war nach § 2 Ziff. 6 MTV bzw. § 622 Abs. 2 Ziff. 1 BGB eine Kündigungsfrist von zwei Monaten (Kläger zu 1) und 2)) bzw. drei Monaten (Kläger zu 3)) zum Monatsende maßgeblich, so daß bei einer beabsichtigten Beendigung der Arbeitsverhältnisse zum 31. März 1997 die Kündigung der Kläger im Januar 1997 bzw. Dezember 1996 hätte erfolgen können. Da es sich bei den Kündigungsfristen um Mindestfristen handelt, kann die Kündigung von beiden Parteien grundsätzlich auch unter Einhaltung einer längeren Frist ausgesprochen werden (BAG Urteil vom 29. März 1965 - 5 AZR 6/65 - AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation). Dies kann insbesondere auch im Interesse der Arbeitnehmer liegen, da diesen durch eine längere Frist mehr Zeit zur Stellensuche zur Verfügung steht.

d) Die Beklagte muß sich auch nicht gemäß § 162 BGB bzw. aufgrund des sich aus dieser Vorschrift ergebenden allgemeinen Rechtsgedankens so behandeln lassen, als seien die Kündigungen nicht vor dem 1. Dezember 1996, sondern zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen worden und damit so, als hätten die Arbeitsverhältnisse der Kläger am 1. Dezember 1996 ungekündigt im Tarifsinne fortbestanden.

aa) Nach § 162 BGB wird trotz Nichteintritts einer Bedingung diese als eingetreten angesehen, wenn die Partei, zu deren Nachteil der Eintritt der Bedingung greifen würde, diesen wider Treu und Glauben verhindert hat. Umgekehrt wird trotz des Eintritts einer Bedingung diese als nicht eingetreten angesehen, wenn sie von



der Partei, zu deren Vorteil sie gereicht, wider Treu und Glauben herbeigeführt wurde.

Die in § 13 MTV normierte Anspruchsvoraussetzung des ungekündigten Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses am Stichtag ist zwar keine rechtsgeschäftlich gesetzte Bedingung im Sinne des § 162 BGB. Diese Vorschrift enthält aber über ihren unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus den allgemeinen Rechtsgedanken, daß niemand aus einem treuwidrigen Verhalten für sich günstige Rechtsfolgen ableiten darf (BAG Urteile vom 20. September 1957 - 1 AZR 136/56 - BAGE 4, 306, 309 = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG; vom 4. September 1985 - 5 AZR 655/84 - BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation m.w.N.; Palandt-Heinrichs, BGB, 58. Aufl., 1999, § 162 Rz 6; MünchKomm-Westermann, BGB, 3. Aufl. 1993, § 162 Rz 18; Erman/Hefermehl, BGB, 9. Aufl. 1993, § 162 Rz 7; Soergel-Wolf, BGB, 12. Aufl. 1987, § 162 Rz 2). Die Regelung des § 162 BGB stellt insoweit eine Konkretisierung des im gesamten Vertragsrecht geltenden Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) dar (MünchKomm-Westermann, BGB, 3. Aufl. 1993, § 162 Rz 1; Soergel-Wolf, BGB, 12. Aufl. 1987, § 162 Rz 1).

Ob der Eintritt der Bedingung wider Treu und Glauben verhindert oder herbeigeführt wurde, ist im Einzelfall nach dem Sinn und Zweck des Rechtsgeschäfts zu beurteilen. Dabei ist zu fragen, ob die Partei nach dem Sinn und Zweck des Rechtsgeschäfts in den Lauf der für den Bedingungseintritt maßgebenden Ereignisse eingreifen durfte (Soergel-Wolf, aaO, § 162 Rz 7; Erman/Hefermehl, aaO, § 162 Rz 2; MünchKomm-Westermann, aaO, § 162 Rz 9). Hierfür ist eine Gesamtbewertung des Verhaltens nach Anlaß, Zweck und Beweggrund unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles maßgebend (Soergel-Wolf, aaO, § 162 Rz 7).



bb) Allein der Umstand, daß eine betriebsbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers vorliegt und diese Kündigung mit einer längeren als der tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestkündigungsfrist, und damit früher als es zum beabsichtigten Beendigungstermin am 31. März 1997 erforderlich gewesen wäre, ausgesprochen wurde, führt noch nicht dazu, daß sich die Beklagte gemäß § 162 BGB bzw. nach dem daraus folgenden allgemeinen Rechtsgedanken nicht darauf berufen kann, daß die Arbeitsverhältnisse der Kläger am 1. Dezember 1996 gekündigt waren (vgl. BAG Urteil vom 29. März 1965 - 5 AZR 6/65 - aaO). Eine gegen Treu und Glauben verstoßende Vereitelung des Zuwendungsanspruchs könnte nur dann angenommen werden, wenn die Beklagte die Kündigung allein deshalb unter Überschreiten der tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestfrist für die ordentliche Kündigung vorfristig ausgesprochen hätte, um den Zuwendungsanspruch der Kläger auszuschließen (BAG Urteile vom 29. März 1965 - 5 AZR 6/65 - BAGE 17, 142, 145 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 7. Juni 1972 - 5 AZR 495/71 - AP Nr. 73 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 4. September 1985 - 5 AZR 655/84 - BAGE 49, 281, 285 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - BAGE 68, 32, 40 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 12. März 1997 - 10 AZR 559/96 - n.v.). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß es dem Willen der Beklagten entsprach, aufgrund der allen Arbeitnehmern zeitgleich ausgesprochenen Kündigungen auch an diejenigen Arbeitnehmer keine Zuwendung zahlen zu müssen, denen auch zu einem späteren Zeitpunkt nach dem 1. Dezember 1996 noch wirksam zum 31. März 1997 hätte gekündigt werden können. Dieser Umstand allein führt aber noch



nicht dazu, daß das Verhalten der Beklagten als treuwidrig anzusehen ist. Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und im Hinblick auf Sinn und Zweck der Zuwendungszahlung stellt sich diese - von der Beklagten eingeräumte - Absicht nicht als Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben dar. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, daß die Kündigung der Kläger im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochen wurde. Die Beklagte hatte bereits die unternehmerische Entscheidung getroffen, den Betrieb zum 31. März 1997 stillzulegen. Sie hatte Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan mit dem Betriebsrat geführt, die am 16. September 1996 mit entsprechenden Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Zwischen den Parteien ist weiter unstreitig, daß die Beklagte aufgrund der einzuhaltenden tariflichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfristen gezwungen war, eine nicht unerhebliche Anzahl von Kündigungen bereits vor dem 1. Dezember 1996 auszusprechen. Wenn die Beklagte vor diesem Hintergrund die Entscheidung getroffen hat, die Kündigungen nicht gestaffelt je nach der Dauer der einzuhaltenden Mindestkündigungsfristen auszusprechen, sondern allen Arbeitnehmern bereits frühzeitig nach dem endgültigen Beschluß und der betriebsverfassungsrechtlichen Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung zum gleichen Beendigungszeitpunkt zu kündigen, so ist das nicht treuwidrig.

Der gleichzeitige Ausspruch der Kündigungen bei einer Massenentlassung dient nicht nur der Vereinfachung. Er ist auch geeignet, den Stilllegungswillen nach außen zu dokumentieren und damit kein Risiko einzugehen, daß die zunächst wegen ihrer längeren Kündigungsfrist gekündigten länger beschäftigten Arbeitnehmer die Kündigung mit der Begründung einer fehlerhaften Sozialauswahl angreifen. Selbst wenn dieses Risiko möglicherweise nach Abschluß des Interessenausgleichs und des



Sozialplans relativ gering gewesen sein mag, weil allen Arbeitnehmern die Schließungsabsicht bekannt und auch hinreichend nach außen dokumentiert war, muß der Arbeitgeber nicht im Hinblick auf möglicherweise entstehende Ansprüche einzelner Arbeitnehmer mit dem Ausspruch der Kündigung zuwarten. Es verstößt nicht gegen Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber vorfristige Kündigungen auch gegenüber kürzer beschäftigten Arbeitnehmern ausspricht, um im Hinblick auf die Sonderzahlungen eine gleiche Situation aller Arbeitnehmer herbeizuführen.

Unerheblich ist allerdings das Argument der Beklagten, gemäß §§ 17 ff. KSchG sei es wichtig gewesen, die Kündigungen gleichzeitig auszusprechen. Insoweit ist nicht der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen, sondern der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse maßgebend.

Ist somit mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die Umsetzung der getroffenen und betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäß behandelten unternehmerischen Entscheidung durch den zeitgleichen, wenn auch in einigen Fällen vorfristigen, Ausspruch der Kündigungen nicht treuwidrig im Sinne von § 162 BGB ist, kommt es nicht darauf an, daß die Gewährung der Zahlung an die Arbeitnehmer mit kürzeren Kündigungsfristen und die Nichtgewährung an die Arbeitnehmer mit längeren Kündigungsfristen keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz beinhalten würde, weil die unterschiedlichen tariflichen Kündigungsfristen einen sachlichen Grund für eine solche Differenzierung darstellen. Es ist jedenfalls nicht auszuschließen - wie auch das Landesarbeitsgericht angenommen hat -, daß eine solche Praxis zu erheblichem Unmut in der Belegschaft hätte führen können. Das Bestreben der Beklagten, eine Gleichbehandlung zu erreichen, ist im Hinblick auf den Sinn und Zweck der tariflichen Zuwendungszahlung jedenfalls nicht als treuwidrig



gegenüber den Klägern zu beanstanden. Es stellt vielmehr ein nachvollziehbares Motiv für das Handeln der Beklagten dar. Soweit der Zweck der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung darin zu sehen ist, die im Betrieb erbrachte Arbeitsleistung im Bezugsjahr zusätzlich zu vergüten bzw. in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue zu belohnen und zu zukünftiger Betriebstreue zu motivieren, ist im Hinblick auf die geplante Betriebsschließung zum 31. März 1997 ein sachlicher Grund für eine Differenzierung hinsichtlich des Zeitpunkts der auszusprechenden Kündigungen nicht ersichtlich. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte die aufgrund der Betriebsstillegung entstehenden Unterschiede durch den gleichzeitigen Ausspruch der Kündigungen vermeiden wollte.

Im Rahmen der Gesamtumstände ist auch zu berücksichtigen, daß die Beklagte durch die mit dem Betriebsrat getroffene Prämienregelung die erlittene Einbuße der Arbeitnehmer wenigstens teilweise abgemildert hat. Auf die Höhe der Zahlungen im Vergleich zu den ersparten Gratifikationszahlungen kommt es dabei nicht an. Durch die Prämienregelung ist zum Ausdruck gekommen, daß es der Beklagten nicht ausschließlich darum ging, zu Lasten der Arbeitnehmer keine Leistungen erbringen zu müssen, sondern vor dem Hintergrund der Betriebsstillegung angemessene Leistungen und eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu gewährleisten. Damit steht auch die Prämienregelung einer Bewertung des Verhaltens der Beklagten als treuwidrig entgegen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Hermann

N. Schuster



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)