

Aktenzeichen: 10 AZR 554/98
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 04. Mai 1999
- 10 AZR 554/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 05. Juni 1997
- 27 Ca 178/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. Januar 1998
- 6 Sa 75/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Jahres-Sonderzuwendung bei vorfristiger Kündigung

Gesetz:

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

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Urteil vom gleichen Tage - 10 AZR 417/98 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 554/98
6 Sa 75/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Mai 1999

Urteil

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Freitag, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Schuster
für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. Januar 1998 - 6 Sa 75/97 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 5. Juni 1997 - 27 Ca 178/97 - abgeändert.
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 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 rechnerisch unstreitiger Höhe von 2.267,65 DM brutto für das Jahr 1996.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Unternehmen der Süßwarenindustrie, seit 1992 als Reiniger beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien 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 ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 11 Monaten besteht. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung 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. Am 24. September 1996 wurde weiter eine Betriebsvereinbarung "Prämiensystem" geschlossen, die - soweit von Bedeutung - wie folgt lautet:

(...) 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 im Oktober bzw. November 1996 unabhängig von der im Einzelfall einzuhaltenden Kündigungsfrist allen Mitarbeitern - so auch dem Kläger - die Kündigung zum 31. März 1997 aus. Der Ausspruch der Kündigungen vor dem 1. Dezember 1996 war gegenüber einem Teil der Mitarbeiter zur Wahrung der tariflichen Kündigungsfrist erforderlich, gegenüber anderen - wie dem Kläger - nicht. Die Beklagte zahlte für das Jahr 1996 keine Jahres-Sonderzuwendung an die Arbeitnehmer, da am 1. Dezember 1996 bereits alle Arbeitsverhältnisse gekündigt waren.



Der Kläger verlangt die Zahlung der tariflichen Sonderzuwendung, die er nach Ablehnung durch die Beklagte mit der am 9. April 1997 bei Gericht eingegangenen Klage gerichtlich geltend machte. Er meint, er habe einen Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung, obwohl sein Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen sei. Die Beklagte habe sich durch den vorzeitigen Ausspruch der Kündigung treuwidrig verhalten. Aufgrund der kurzen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende hätte die Beklagte sein Arbeitsverhältnis auch nach dem 1. Dezember 1996 zum 31. März 1997 kündigen können. In diesem Fall hätte er einen Anspruch auf die Sonderzuwendung erworben. Die Kündigung sei ohne zwingenden Grund vorzeitig ausgesprochen worden, um das Entstehen eines Anspruchs auf Zahlung einer Jahres-Sonderzuwendung zu verhindern. Damit habe sich die Beklagte treuwidrig verhalten und müsse sich so behandeln lassen, als sei das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 1996 ungekündigt gewesen. 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. Jedenfalls könne eine etwaige Gleichbehandlung nicht zum Verlust tariflicher Ansprüche für einzelne Arbeitnehmer führen. 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 könne insoweit nicht angestellt werden.



Der Kläger hat beantragt:

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.267,65 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten Jahres-Sonderzuwendung, da sein Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen sei. Die vorzeitige Kündigung stelle kein treuwidriges Verhalten dar. Sie habe aufgrund der beabsichtigten Betriebsschließung allen Arbeitnehmern - unabhängig von der im Einzelfall einzuhaltenden Kündigungsfrist - bereits im Oktober bzw. November 1996 gekündigt. Diese Kündigungen seien 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 kürzeren 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 außerdem zu berücksichtigen, daß die Gefahr von Kündigungsschutzklagen älterer Mitarbeiter mit der Rüge einer fehlerhaften Sozialauswahl bestanden hätte, wenn zunächst aufgrund der längeren Kündigungsfristen nur diesen gekündigt worden wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der begehrten tariflichen Jahres-Sonderzuwendung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, der Kläger könne die Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung 1996 verlangen, obwohl sein Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen sei. Eine Regelung, die den Zuwendungsanspruch vom ungekündigten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig mache, sei zwar auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung wirksam, vorliegend könne sich die Beklagte aber gemäß § 162 Abs. 2 BGB nicht darauf berufen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers am 1. Dezember 1996 bereits gekündigt gewesen sei. Die Beklagte habe nämlich den früheren Kündigungszeitpunkt nur bzw. im wesentlichen deshalb gewählt, um diesen Anspruch des Klägers zu vereiteln. Das ergebe sich bereits aus der Betriebsvereinbarung



„Prämiensystem“, aus der hervorgehe, daß die vorzeitigen Kündigungen das Entstehen von Ansprüchen auf Zahlung einer Sonderzuwendung vereiteln sollten. Die Befürchtung der Beklagten, bei einem zeitlich gestaffelten Ausspruch der Kündigungen seien Kündigungsschutzklagen älterer Mitarbeiter zu befürchten gewesen, greife nicht durch, da die Stillegung des Betriebes allen Mitarbeitern bekannt gewesen sei. Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung könne nicht dazu führen, daß einer Gruppe von Arbeitnehmern tarifliche Ansprüche genommen werden könnten, sondern nur dazu, daß den zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmern gleiche Ansprüche eingeräumt würden. Die unterschiedliche Länge der Kündigungsfristen stelle zudem einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung dar. Die Umwandlung der tariflichen Sonderzahlung in eine Prämienregelung sei gemäß §§ 4 Abs. 1 TVG, 77 Abs. 3 BetrVG nicht zulässig. Für einen kollektiven Günstigkeitsvergleich sei daher kein Raum.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

II. Der Kläger kann die Zahlung der tariflichen Jahres-Sonderzuwendung 1996 nicht verlangen. Die tariflichen Voraussetzungen sind nicht gegeben. Der Ausspruch der Kündigung vor dem 1. Dezember 1996 ist nicht als treuwidrig anzusehen.

Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Frage, ob die Beklagte das Entstehen der Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung der tariflichen 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 lediglich 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 nicht stand. Die Beklagte muß sich nicht entsprechend § 162 BGB so behandeln lassen, als sei die Kündigung erst nach dem 1. Dezember 1996 ausgesprochen worden. Der Ausspruch der Kündigung mit einer längeren als der tariflichen Mindestkündigungsfrist verstößt unter Berücksichtigung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalles 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 auszus zahlen.

(...)“

b) Da der Kläger unstreitig bereits seit 11 Monaten ununterbrochen im Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand, dieses aber mit Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 1996 vor dem 1. Dezember 1996 gekündigt worden war, hat der 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. 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 einem Monat zum Monatsende maßgeblich, so daß bei einer beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1997 die Kündigung des Klägers noch bis spätestens 28. Februar 1997 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 des Arbeitnehmers liegen, da diesem 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 sei die Kündigung nicht vor dem 1. Dezember 1996, sondern zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen worden und damit so, als hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers 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 reichen 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 ein-



greifen 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 das Arbeitsverhältnis des Klägers am 1. Dezember 1996 gekündigt war (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 des Klägers 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.



Den zu dieser Beurteilung maßgeblichen Sachverhalt hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend gewürdigt und nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt.

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 des Klägers 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 unter-



nehmerischen 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 Stillelegungswillen 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 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, 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 dem Kläger 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 Zeitpunktes der auszusprechenden Kündigung nicht ersichtlich. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte die aufgrund der Betriebsstilllegung 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 Leistun-



gen 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 § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Hauck

Hermann

N. Schuster





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)