

Aktenzeichen: 10 AZR 666/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 5. August 2009
- 10 AZR 666/08 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 19. Dezember 2006
- 10 (7) Ca 1072/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 12. März 2008
- 4 Sa 172/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetz:

BGB § 612a

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 666/08
4 Sa 172/07
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. August 2009

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

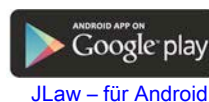
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. August 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-



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



arbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Rudolph und Alex für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 12. März 2008 - 4 Sa 172/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19. Dezember 2006 - 10 (7) Ca 1072/06 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 300,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2006 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung für das Jahr 2005 in 1
rechnerisch unstreitiger Höhe von 300,00 Euro brutto.

Der Kläger ist im Druckereibetrieb der Beklagten seit 1968 als Fach- 2
arbeiter beschäftigt. Im Februar 2005 erstellte die Beklagte ein Standort-
sicherungskonzept. Dieses sah ua. eine unbezahlte Erhöhung der Wochen-
arbeitszeit in zwei Schritten von 35 auf 40 Stunden, den Verzicht der Arbeit-
nehmer auf Erhöhung ihrer Arbeitsvergütung in den Jahren 2005 und 2006
sowie den Entfall von drei Freischichten vor. Im März 2005 bot die Beklagte
ihren ca. 360 Arbeitnehmern zur Umsetzung ihres Standortsicherungskonzepts
Zusatzverträge mit diesem Konzept entsprechenden Arbeitsbedingungen an.
Mit Ausnahme des Klägers und sechs weiteren Arbeitnehmern nahmen alle
Arbeitnehmer der Beklagten das Änderungsangebot an und unterzeichneten die
Zusatzverträge.



In einem Schreiben der Beklagten vom 21. Dezember 2005 heißt es:

3

„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir haben Sie bereits vor wenigen Tagen informiert, dass wir Ihnen eine einmalige Sonderzahlung im Dezember 2005 gewähren können. Im Einzelnen gelten dabei folgende Regelungen:

1. Alle vollbeschäftigten Mitarbeiter, die mit VDM die veränderten Bedingungen im Zusatz zum Arbeitsvertrag vereinbart haben, erhalten eine **einmalige Sonderzahlung i.H.v. 300,-- € brutto**
(Teilzeitbeschäftigte anteilig; Auszubildende 150,-- € brutto).
2. Die Sonderzahlung wird mit der Dezemberabrechnung 2005 ausgezahlt.
3. Diese Vereinbarung gilt für Mitarbeiter, die sich am 31.12.2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.
4. Diese Sonderzahlung ist eine freiwillige Leistung des Unternehmens, auf die kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Wie Sie dem Aushang entnehmen können, hat der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt.

Vielen Dank für Ihren Einsatz.

...“

Die Beklagte leistete die Sonderzahlung wie im Schreiben vom 21. Dezember 2005 angekündigt. Der Kläger erhielt diese Zahlung nicht.

4

Er hat die Ansicht vertreten, er habe aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Anspruch auf eine Sonderzahlung iHv. 300,00 Euro brutto für das Jahr 2005. Seine Ausnahme von der Zahlung verstoße auch gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB.

5

Der Kläger hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 300,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2006 zu zahlen.



Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, es sei sachlich gerechtfertigt gewesen, dass sie sich mit einer Sonderzahlung bei den Mitarbeitern bedankt habe, die der Änderung ihrer Arbeitsverträge zugestimmt hätten. Ohne deren Opferbereitschaft hätte sie im Jahr 2005 keinen Gewinn erzielt. Da sie auf die Opferbereitschaft ihrer Mitarbeiter auch in Zukunft angewiesen sei, habe hierfür durch die Sonderzahlung ein Anreiz gegeben werden sollen. Mit der Sonderzahlung habe sie nicht einen teilweisen Ausgleich von Vergütungsnachteilen bezweckt. Es sei ihr um die symbolische Anerkennung einer unentgeltlichen Mehrleistung einer Gruppe von Arbeitnehmern sowie die Aufrechterhaltung der Motivation dieser Gruppe von Arbeitnehmern in der Zukunft gegangen. Als Dank und Motivationsanreiz habe sie den Arbeitnehmern, die unter Verzicht auf Freizeit und auf Geld Mehrleistungen erbracht hätten, eine Sonderzahlung iHv. 300,00 Euro brutto gewährt. Sie habe nicht schlichte Betriebstreue per se belohnen und alle Arbeitnehmer behalten wollen, sondern nur die Unterzeichner der Abänderungsverträge. Diese seien aus ihrer Sicht besonders wertvolle Mitarbeiter. Gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB habe sie nicht verstoßen. Es bestehe keinerlei Zusammenhang zwischen der Weigerung des Klägers, einen Änderungsvertrag zu akzeptieren und der Gewährung der Sonderzahlung.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der vom Senat auf die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers zugelassenen Revision verfolgt dieser seinen Anspruch auf die Sonderzahlung für das Jahr 2005 weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Anspruch des Klägers auf eine Sonder-

9



zahlung für das Jahr 2005 iHv. 300,00 Euro brutto folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

I. 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 Sonderzahlungen leistet. Er darf einzelne Arbeitnehmer nicht sachfremd gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechterstellen. 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 die Ausnahme 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. 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 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 -; 30. Juli 2008 - 10 AZR 497/07 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17; 26. September 2007 - 10 AZR 569/06 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 205 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 13; 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*).

II. Daran gemessen fehlen Gründe, die die Ausnahme des Klägers von der Sonderzahlung rechtfertigen.

1. Der Zweck der Sonderzahlung der Beklagten ergibt sich aus ihrem an ihre Arbeitnehmer gerichteten Schreiben vom 21. Dezember 2005. In diesem hat die Beklagte drei Gruppen von Arbeitnehmern gebildet. Sie hat den Arbeit-



nehmern, die im Rahmen der Umsetzung ihres Standortsicherungskonzepts Zusatzverträge mit für sie ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterzeichnet und sich am 31. Dezember 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden haben, eine Sonderzahlung für das Jahr 2005 zugesagt und auch geleistet. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2005 gekündigt war, sollten die Sonderzahlung nicht erhalten. Der Kläger und die anderen sechs Arbeitnehmer, die das Änderungsangebot der Beklagten abgelehnt hatten, waren von vornherein von dieser Zahlung ausgenommen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, dass nach dem sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 21. Dezember 2005 ergebenden Zweck der Sonderzahlung diese teilweise die mit der Abänderung der Arbeitsverträge verbundenen Nachteile ausgleichen sollte. An dieser aus dem Inhalt des Schreibens ersichtlichen Zielsetzung hat der Prozessvortrag der Beklagten nichts ändern können, die Sonderzahlung habe keineswegs eine teilweise Kompensation finanzieller Nachteile bezweckt, es sei vielmehr um eine symbolische Anerkennung unentgeltlicher Mehrleistungen, um eine Dankagung und einen Motivationsanreiz für die „Mehrleister“ gegangen. Maßgebend ist, dass die Beklagte sich bei den „Mehrleistern“ nicht nur bedankt, sondern die Mehrleistung mit einer zusätzlichen Zahlung honoriert und damit vergütet hat.

13

3. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass ein Arbeitgeber bei Sonderzahlungen grundsätzlich ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterschiedliche Arbeitsbedingungen berücksichtigen und eine geringere laufende Arbeitsvergütung einer Arbeitnehmergruppe durch eine Sonderzahlung teilweise oder vollständig kompensieren darf (*BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - mwN*). In einem solchen Fall der Kompensation verstößt der Arbeitgeber auch nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, wonach er einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen darf, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

14



4. Allerdings erschöpfte sich die Sonderzahlung der Beklagten für das Jahr 2005 nicht in einer teilweisen Kompensation. Die Beklagte hat in ihrem Schreiben vom 21. Dezember 2005 ausdrücklich ein am 31. Dezember 2005 ungekündigtes Arbeitsverhältnis als Voraussetzung für den Anspruch auf die Sonderzahlung genannt. Aus der Ausnahme von Arbeitnehmern, die sich am 31. Dezember 2005 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befanden, wird deutlich, dass die Sonderzahlung auch vergangene und künftige Betriebstreue honorieren wollte und somit außer dem Kompensationszweck noch ein anderes Ziel verfolgt hat. Eine Sonderzahlung darf aber ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann der Gruppe von Arbeitnehmern vorenthalten werden, die die Vereinbarung ungünstigerer Arbeitsbedingungen abgelehnt hat, wenn die Sonderzahlung ausschließlich dem Ausgleich von Nachteilen der Gruppe von Arbeitnehmern dient, die bereit war, mit dem Arbeitgeber für sie ungünstigere Arbeitsbedingungen zu vereinbaren (*BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 -; 30. Juli 2008 - 10 AZR 497/07 - EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17; 26. September 2007 - 10 AZR 569/06 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 205 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 13*).

15

5. Der Einwand der Beklagten, zwischen der Weigerung des Klägers, einen Änderungsvertrag zu akzeptieren, und der den „Mehrleistern“ gewährten Sonderzahlung bestehe keinerlei Zusammenhang, hilft ihr nicht weiter. Mit diesem Vorbringen setzt sich die Beklagte in Widerspruch zu ihrem Schreiben vom 21. Dezember 2005. In diesem Schreiben hat sie allen Mitarbeitern, die mit ihr Zusatzverträge abgeschlossen hatten und sich am 31. Dezember 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, die Sonderzahlung zugesagt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers war am Stichtag nicht gekündigt. Hätte er die geänderten Arbeitsbedingungen akzeptiert und den Zusatzvertrag unterzeichnet, hätte er alle von der Beklagten im Schreiben vom 21. Dezember 2005 aufgestellten Anspruchsvoraussetzungen für die Sonderzahlung erfüllt. Die Weigerung des Klägers, den Zusatzvertrag zu unterschreiben, war somit die alleinige Ursache dafür, dass ihm die Beklagte die Sonderzahlung vorenthalten hat.

16



6. Entgegen der Ansicht der Beklagten rechtfertigen die Grundsätze, von denen der Senat in seiner Entscheidung vom 14. Februar 2007 (- 10 AZR 181/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 264 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 20) ausgegangen ist, ihre Gruppenbildung nicht. Jene Entscheidung betraf einen völlig anderen Sachverhalt. Im Gegensatz zur Beklagten hatte die dortige Arbeitgeberin nicht zwischen „besonders wertvollen Arbeitnehmern“, die ungünstigere Arbeitsbedingungen akzeptiert hatten, und „weniger wertvollen Arbeitnehmern“ differenziert, die eine Änderung ihrer Arbeitsverträge abgelehnt hatten. Es ging vielmehr um die vom Senat bejahte Frage, ob es sachlich gerechtfertigt ist, wenn ein Arbeitgeber eine Sonderzahlung, die eine zusätzliche Motivation der Arbeitnehmer bezweckt, vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig macht.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Rudolph

Alex



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)