

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

151

Gesetz BGB § 305 Billigkeitskontrolle, § 242 Gleichbehandlung,
§§ 315, 611 Vertragliche Einheitsregelung

Leitsätze

1. Bei der Ausschüttung von Sondervergütungen steht es dem Arbeitgeber frei, Bedingungen aufzustellen, sofern er dabei nach billigem Ermessen verfährt.
2. Will der Arbeitgeber die Gewährung von Sondervergütungen an solche Voraussetzungen binden, mit denen der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres zu rechnen braucht, muß er rechtzeitig in geeigneter Weise bekanntgeben, welche Bedingungen im einzelnen gelten sollen. Für vertraulich zu behandelnde Sonderzuwendungen an eine Gruppe von leitenden Angestellten gilt nichts anderes.

Aktenzeichen 3 AZR 52/70

Urteil des BAG vom 22. Dezember 1970

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

151

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs 2 ZPO in der Sitzung vom 18 Dezember 1970 durch den Senatspräsidenten Professor Dr Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr Hülger und den Bundesrichter Dr Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr Schlick und Willmann für Recht erkannt

- 1 Auf die Revision des Klagers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8 Dezember 1969 - 4 Sa 69/69 - aufgehoben
- 2 Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 11 März 1969 - 4 Ca 3/69 - geändert
Die Beklagte wird verurteilt, an der/Klager 65 000,-- DM - in Worten fünfundsechzigtausend Deutsche Mark - nebst 4 % Zinsen seit dem 3 Januar 1969 zu zahlen

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte
V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



Tatbestand

Die jetzige Beklagte ist durch die im Laufe des Rechtsstreits vollzogene Verschmelzung von zwei Unternehmen der Seeschifffahrt entstanden, von denen das eine seinen Sitz in Bremen, das andere seinen Sitz in Hamburg hatte. Bei dem Hamburger Unternehmen, der ursprünglichen Beklagten, leitete seit 1954 der Kläger als Prokurist die Personalabteilung. Zum 30. Juni 1968, ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze, trat er im gegenseitigen Einvernehmen in den Ruhestand. Sein letztes Monatsgehalt betrug 3 500,-- DM. Alle Prokuristen erhielten jeweils ein gleichhohes Gehalt.

Neben dem Gehalt bezog der Kläger wie alle anderen Prokuristen am Ende jedes Jahres eine Sonderzahlung, die gelegentlich von den Parteien auch als Tantieme bezeichnet wurde. Bei jeder Auszahlung wies die ursprüngliche Beklagte darauf hin, daß die Sonderzahlung einen Rechtsanspruch auf gleichartige Leistungen in der Zukunft nicht begründe, außerdem bat sie darum, Tatsache und Höhe der Zahlung vertraulich zu behandeln. Bis zum Jahre 1964 waren die Zahlungen an alle (damals 13) Prokuristen gleichhoch, sie stiegen von 24 000,-- DM (im Jahre 1958) auf 42 000,-- DM (im Jahre 1964). Seit dem Jahr 1965 setzte die ursprüngliche Beklagte die Höhe der Sonderzahlungen unterschiedlich fest, wie sich aus der folgenden Tabelle ergibt, in der der Kläger unter lfd. Nr. 8 aufgeführt ist.

	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>	<u>1968</u>
1	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
2	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
3	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
4	45 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
5	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
6	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
7	45 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
8	45 000,--	20 000,--	20 000,--	15 000,-- ¹⁾
9	45 000,--	20 000,--	30 000,--	30 000,--
10	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--

11	50 000,--	45 000,--	50 000,--	50 000,--
	+ 5 000,--			
12	60 000,--	54 000,--	75 000,--	50 000,--
13	50 000,--	-----	-----	-----
14	18.000,-- ²⁾	20 000,--	20 000,--	20 000,--
15	20 000,-- ³⁾	20 000,--	20 000,--	27 000,--
16	-----	-----	13 500,-- ⁴⁾	24 000,--
17	-----	-----	-----	40 000,-- ⁵⁾
18	-----	-----	-----	24 000,-- ⁶⁾
19	-----	-----	-----	21 000,-- ⁷⁾
20	-----	-----	-----	20 000,-- ⁸⁾

Anmerkungen

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1) bis 30 Juni 1968 | 5) ab 12 Juli 1968 |
| 2) ab 15 März 1965 | 6) ab 12 Juli 1968 |
| 3) ab Oktober 1965 | 7) ab 12 Juli 1968 |
| 4) ab August 1967 | 8) ab 8. März 1968 |

Der Kläger ist der Ansicht, die ursprüngliche Beklagte habe ihn für die Jahre 1966 bis 1968 in der Höhe der Sonderzahlungen nicht hinter der Mehrheit der Prokuristen zurücksetzen dürfen. Ihm stünden deshalb für das Jahr 1966 noch 25 000,-- DM, für das Jahr 1967 noch 30 000,-- DM und für das erste Halbjahr 1968 noch 10 000,-- DM, zusammen also 65 000,-- DM zu. Diesen Betrag nebst Zinsen hat er mit der Klage gefordert.

Die Beklagte hat geltend gemacht, daß niemals ein Anspruch auf Sonderzahlungen, weder nach Grund noch nach Höhe, begründet worden sei. Sie hat die Ansicht vertreten, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung bei leitenden Angestellten nicht anwendbar sei. Auch habe sie, wie die Liste der Zahlungen zeige, keine einheitliche Ordnung aufgestellt. Daß der Kläger teilweise geringere Sonderzahlungen als andere erhalten habe, beruhe darauf, daß es Beanstandungen in seinem Aufgabenkreis gegeben habe. Im übrigen habe sich der Kläger mit der Bemessung der ihm gewährten Sonderzahlungen zumindest stillschweigend einverstanden erklärt. Mit der Nachforderung sei er zum ersten Mal nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst hervorgetreten.

- 4 -

Beide Vorinstanzen haben der Klage den Erfolg versagt. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Dem Kläger steht die Klageforderung zu, weil die Beklagte verpflichtet war, die Sonderzahlungen an den Kläger nach den gleichen Maßstäben zu verteilen, die sie bei den Zahlungen an die Überwiegende Mehrzahl der Prokuristen eingehalten hat.

I Die Beklagte hat die Sonderzahlungen alljährlich unter Ausschluß des Rechtsanspruchs als sog. freiwillige Leistungen an ihre Prokuristen gewährt. Bis zum Jahr 1964 hat sie dabei die Regel verfolgt, an jeden Prokuristen ein zweites Jahresgehalt zu zahlen.

Von dieser Regel hat sie seit dem Jahr 1965 ins Gewicht fallende Ausnahmen für diejenigen Prokuristen gemacht, die neu in diese Stellung eingerückt waren (lfd. Nr. 14 bis 20 der im Tatbestand mitgeteilten Liste). Demgegenüber hat sie für die schon früher vorhandenen Prokuristen (lfd. Nr. 1 bis 13 der Liste) an dem Grundsatz festgehalten, weiterhin Sonderzahlungen in (nahezu) gleicher Höhe von rund einem Jahresgehalt zu leisten. Davon hat sie neben dem unter Nr. 9 der Liste angeführten Prokuristen, dessen Ansprüche hier nicht zur Entscheidung stehen, allein den Kläger erheblich niedriger abgefunden, obwohl er zum Kreis der Altprokuristen gehörte. Zu dieser Ausnahme war die Beklagte nicht berechtigt.

II Der Arbeitgeber, der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Leistungen gewährt, auf die kein Rechtsanspruch bestehen soll, darf bei der Entscheidung, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe er diese Zahlungen leistet, nicht unter Berufung auf die Vertragsfreiheit und den vertraglich ausgeschlossenen Rechtsanspruch nach Gutdunken verfahren, sondern er muß sich den Anforderungen der Billigkeit und Gerechtigkeit unterwerfen. Das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

- 5 -



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

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

1 Das geltende Schuldrecht beruht auf dem Gedanken, die Vertragsgerechtigkeit sei in aller Regel dadurch gewährleistet, daß gleichstarke Vertragspartner jeweils in Wahrnehmung der eigenen Interessen im Wege des Aushandelns einen billigen Ausgleich schaffen. Daher rechtfertigt sich die Vertragsfreiheit. Sieht man von den gesetzlichen Mindestbedingungen zugunsten schwächerer Vertragspartner ab, wird die Entscheidung über den Vertragsinhalt den Beteiligten überlassen, die Vertragsgestaltung bedarf im allgemeinen nicht der gerichtlichen Überprüfung.

2 Anders ist es dann, wenn kein Gleichgewicht der Vertragspartner einen angemessenen Vertragsinhalt gewährleistet, weil entweder die Vertragsparität gestört ist oder eine Vertragspartei aus anderen Gründen allein den Inhalt des Vertragsverhältnisses gestalten kann. Dies ist der Fall bei der sog. vertraglichen Einheitsregelung oder Gesamtzusage, die praktisch nicht zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart, sondern vom Arbeitgeber allein erlassen wird, ferner bei der Bestimmung der vertraglichen Leistung durch den Arbeitgeber (§ 315 BGB) und bei solchen Tatbeständen, in denen der Arbeitgeber freiwillige Leistungen unter Ausschluß des Rechtsanspruchs verteilt.

In allen drei Fällen werden Leistungen, die der Arbeitnehmer erhält, und damit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses, nicht in Vertragsfreiheit unter den Beteiligten abgesprochen, sondern sie werden nur von einer der Vertragsparteien, dem Arbeitgeber, festgesetzt. Da deshalb die Vertragsparität einen Interessenausgleich nicht gewährleisten kann, darf der Arbeitgeber nicht nur seine Interessen verfolgen, vielmehr muß er auch den Interessen des Arbeitnehmers angemessen Rechnung tragen. Seine Leistungsbestimmung muß billig und gerecht sein, ob sie dies ist, müssen die Gerichte im Streitfall nachprüfen.

Für den Fall der Bestimmung einer vertraglichen Leistung durch eine Vertragspartei wird dies im Gesetz ausdrücklich gesagt (§ 315 BGB). Für den Fall der vertraglichen



- 6 -

Einheitsregelung sind die Bindung des Arbeitgebers und die gerichtliche Billigkeitskontrolle - ebenso wie für allgemeine Geschäftsbedingungen - kraft Richterrechts allgemein anerkannt (vgl. das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [zu 2 b der Gründe mit weiteren Nachweisen], Urteil des Senats vom 19. Juni 1970 - 3 AZR 402/69 - [demnächst] AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 2 b der Gründe] mit Anm. von Sollner, aus dem neuesten Schrifttum zu den Geschäftsbedingungen noch Schmidt-Salzer, NJW 1971, 173, Wilh. Weber, DB 1971, 129 [132 ff.], zum ganzen auch Manfred Wolf, Rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit und vertraglicher Interessenausgleich, 1970, S. 47 ff., 292 ff., der darauf abstellt, ob die Entscheidungsfreiheit, die "Selbstbestimmung" eines Vertragspartners beeinträchtigt war).

Für den Fall der Verteilung freiwilliger Leistungen unter Ausschluß des Rechtsanspruchs muß der Arbeitgeber nach ganz unbestrittener Meinung den Grundsatz der Gleichbehandlung befolgen. Das ist in Wahrheit wiederum nichts anderes als das Gebot, nach Billigkeit zu verfahren (Ebenso Urteil des Senats vom 21. Dezember 1970 - 3 AZR 510/69 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

III Für den zu entscheidenden Rechtsstreit ergibt sich hieraus

1 Die Beklagte, der das Landesarbeitsgericht insoweit gefolgt ist, leugnet im Streitfall die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes mit der Begründung, die leitenden Angestellten eines Betriebes, zu denen die Prokuristen der ursprünglichen Beklagten zu rechnen sind, seien nicht als eine einheitliche Gruppe innerhalb der Arbeitnehmerschaft, sondern als einzelne, aus dem Kreis der übrigen Arbeitnehmer herausgenobene Persönlichkeiten anzusehen. Bei ihnen fehlten Gruppenmerkmale, die Voraussetzung für die Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers seien. Dieser Auffassung kann der Senat nicht beitreten.

- 7 -



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

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

Soweit das Landesarbeitsgericht zur Begründung seiner These Gesetzesbestimmungen anführt, die für leitende Angestellte Sonderregeln aufstellen (§ 14 Abs 2 KSchG, § 4 Abs 2 Buchst c BetrVG, § 22 Abs 2 Nr 2 ArbGG, § 16 Abs 4 Nr 4 SGG und § 105 Abs 1 AktG), widerlegt es sich selbst, denn die Bestimmungen zeigen, daß die leitenden Angestellten eine durch ihre Leitungsfunktion gekennzeichnete Personengruppe darstellen und daher eine eigene Gruppe bilden, deren Mitglieder untereinander zumindest vergleichbar sein können. Wenn dann wie hier hinzukommt, daß die Beklagte allen in größerer Zahl vorhandenen Prokuristen gleiche Gehälter zahlte, jedem von ihnen einen Dienstwagen zur Verfügung stellte und vor der hier streitigen Zeit bis 1964 über viele Jahre hinweg gleiche Sonderzahlungen gewährte, dann hat die Beklagte selbst jeden Zweifel daran ausgeräumt, daß es bei ihr die Gruppe der Prokuristen gebe, die trotz verschiedener Aufgabengebiete untereinander vergleichbar sind.

2 Die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes scheitert auch nicht daran, daß die Beklagte seit dem Jahr 1965 das System der Sonderzahlungen in gewissem Umfang modifiziert hat. In einem einzigen Fall (Nr 12 der Liste) hat sie in den Jahren 1965 bis 1967 beachtlich höhere Sonderzahlungen als an alle anderen geleistet. Diese Ausnahme läßt die im übrigen (Nr 1 bis 13 für 1965 und Nr 1 bis 11 ohne Nr 8 [Kläger] und 9 für 1966 bis 1968) eingehaltene Regel der gleichen Sonderzahlungen unberührt. Sie spielt in diesem Rechtsstreit auch deshalb keine Rolle, weil der Kläger seine Ansprüche an diesem Fall nicht gemessen hat.

Entsprechendes gilt für die erst in den Jahren seit 1965 zum Prokuristen bestellten Angestellten (Nr 14 bis 20 der Liste). Sie stellen eine nach äußeren Merkmalen abgrenzbare Gruppe innerhalb der Gesamtheit der Prokuristen dar, deren Andersbehandlung gegenüber der Gruppe der Altprokuristen sachlich zu rechtfertigen ist. Diese Fälle sind für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Falle des Klä-



gers ohne Bedeutung. Er kann und braucht sich nur mit der großen Mehrzahl der Altprokuristen (Nr 1 bis 11 der Liste) zu vergleichen Schließlich ist auch unbeachtlich, daß im Fall Nr 9 der Liste ebenfalls die Sondervergütung gekürzt worden ist, die Beklagte hat keine Gründe dafür vorgetragen, daß der Kläger wie der Fall Nr 9 behandelt werden müsse

3 Die Beklagte macht weiter geltend, sie habe die Sonderzahlungen an den Kläger für 1966 bis 1968 nicht willkürlich niedriger bemessen als in den vergleichbaren Fällen der übrigen Altprokuristen Sie habe mehrfachen Anlaß gehabt, die Tätigkeit des Klägers zu beanstanden, daraus will sie herleiten, daß sie nicht unsachlich gehandelt habe, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei deshalb nicht verletzt

Mit diesem Vortrag kann die Beklagte keinen Erfolg haben

a) Der von der Beklagten zu beachtende Grundsatz der Gleichbehandlung verbot ihr nicht ohne weiteres, die Sondervergütungen an die einzelnen Prokuristen in unterschiedlicher Höhe zu gewähren Nur durfte sie dabei nicht nach ihrem Gutdunken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbareren Kriterien verfahren Vielmehr mußte sie, wollte sie die Sondervergütungen an die einzelnen Prokuristen in unterschiedlicher Höhe bezahlen, in einer allgemeinen Ordnung die Voraussetzungen festlegen, nach denen sich die Verteilung oder Staffelung der Sondervergütungen richten sollte Dabei mußte sie Voraussetzungen und Höhe ihrer Zahlungen nach sachgerechten und objektiven Merkmalen bestimmen und abstufen In diesem Rahmen stand ihr in der Auswahl der Bedingungen ein weiter Ermessensspielraum offen Sie konnte z B die für die dienstliche Leistung des Empfängers der Sonderzahlung maßgeblichen Faktoren (z B seine Beteiligung am geschäftlichen Erfolg u a) angemessen berücksichtigen Hätte die Beklagte eine solche Regelung getroffen, so wäre es ohne rechtliche Bedeutung, ob sich vielleicht auch Gründe für eine andere Regelung finden ließen

b) Wenn es sich bei den von der Beklagten aufgestellten Bedingungen um solche handelte, mit denen die Prokuristen nicht ohne weiteres rechnen konnten, mußte die Beklagte sie in ge-



eigneter Weise bekanntgeben. Das Gebot, in solchen Fällen die Leistungsvoraussetzungen offenzulegen, ergibt sich aus der gerichtlichen Nachprüfbarkeit. Werden die Bedingungen dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt, kann er sich kein Urteil bilden, ob sie gerecht sind oder ob er einen Gerichtsentscheid darüber herbeiführen soll. Er wird in einen Rechtsstreit geradezu hineingedrängt, weil er sich nur dadurch Klarheit verschaffen kann. Zudem gerät er in eine ungünstige Prozeßsituation, weil er nicht zu übersehen vermag, welchen Sachvortrag und welche Beweismittel er zur Rechtfertigung seines Anspruchs braucht (hierzu vgl. das Urteil des Senats 3 AZR 510/69 vom 21. Dezember 1970 [zu III 3 b der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

c) Wenn die Beklagte Wert auf vertrauliche Behandlung legte und jedem einzelnen gegenüber die Höhe der Sondervergütung bestimmte, mußte sie die Leistungsbedingungen nach denselben Grundsätzen festlegen. Daß die Prokuristen und damit der Kläger Tatsache und Höhe der Sondervergütung vertraulich behandeln sollten, rechtfertigt keine abweichende Beurteilung. Das Gebot, die Sondervergütungen vertraulich zu behandeln, hat dort keine Berechtigung und Geltung, wo es dazu dienen soll, unbillige Differenzierungen zu verschleiern.

Auch bei einer solchen Handhabung mußte deshalb die Beklagte, wenn sie nicht allen Altprokuristen denselben Betrag zukommen lassen wollte, jeweils mitteilen, nach welchen Maßstäben sie die Vergütung berechne, sofern sie keine Differenzierungsgründe hatte, die für den Prokuristen erkennbar waren.

4 Die Gründe, mit denen die Beklagte erst im Laufe des Rechtsstreits die Benachteiligung des Klägers zu rechtfertigen versucht hat, während der Kläger vorher nicht als Voraussetzungen für die Sondervergütung bekannt gegeben worden, der Kläger brauchte auch nicht mit einer Andersbehandlung aus solchen Gründen zu rechnen. Im übrigen laufen sie, wie schon das Landesarbeitsgericht insoweit im Ergebnis richtig erkannt



- 10 -

hat (S 18, 19 des Urteils), darauf hinaus, daß die Beklagte dem Kläger nach wenig oder gar nicht greifbaren Merkmalen eine Art Zensur über Leistungen und Wohlverhalten erteilt und dementsprechend nach ihrem Gutdünken die Sonderzahlung herabgesetzt hat. Damit hat sie subjektive Momente ins Spiel gebracht, die nicht gerichtlich daraufhin überprüft werden können, ob sie billigem Ermessen entsprechen.

a) Im einzelnen handelt es sich um folgende, vom Kläger in allen wesentlichen Beziehungen bestrittene Behauptungen:

- 1) Die Prüfung ihrer der Oberaufsicht des Klägers unterliegenden Betriebskrankenkasse durch das Landesarbeitsamt im Jahre 1962 habe erhebliche Mängel bei der Abführung der Sozialabgaben an die Betriebskrankenkasse ergeben.
- 2) Die Lohnsteuerprüfung durch das Finanzamt im Jahre 1965, bezogen auf die Jahre 1960 bis 1964, habe u. a. Beanstandungen hinsichtlich der lohnsteuerlichen Behandlung von Aushilfskräften und der Gewerkschaftsbeiträge ergeben.
- 3) Eine betriebseigene Prüfung bei der Vorschaukasse der Heuerabrechnungsstelle im Jahre 1966 habe zahlreiche Mängel und ein beträchtliches Durcheinander beim Heuervorschauwesen offenbart. Diese Mängel seien wenige Monate später noch nicht beseitigt gewesen.
- 4) Darüber hinaus sei folgendes am Kläger zu beanstanden gewesen:
 - a) grundsatzliches unpunktliches Erscheinen zum Dienst, andererseits aber häufiges vorzeitiges Verlassen des Dienstes,
 - b) häufige Abwesenheit vom Dienst unter Vorschützen unzutreffender Gründe,
 - c) Beschwerden aus dem Kreis der Mitarbeiter, daß der Kläger als Personalchef nicht oder erst auf wiederholte Vorstellungen hin zu sprechen gewesen sei,
 - d) Versagen in der Position als "Mittelsmann zwischen Betriebsrat und Vorstand" in der Weise, daß Wünsche und Bitten des Betriebsrates nicht immer an den Vorstand weitergeleitet worden seien,
 - e) Nachlässigkeit bei der Dienstverrichtung dergestalt, daß selbst vom Vorstand unmittelbar angeordnete Arbeiten (z. B. Urlaubsrichtlinien) ungewöhnlich ungenau und unordentlich durchgeführt worden seien.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für diese Behauptungen hat die Beklagte zwei Zeugen benannt

b) Wollte man diesen gesamten Vortrag so ernst nehmen, wie die Beklagte es offenbar vom Gericht erwartet, dann ist kaum mehr zu verstehen, weshalb die als Weltunternehmen renommierte ursprüngliche Beklagte sich von einem solchen "Versager" als Leiter ihres Personalwesens nicht nur nicht schon lange getrennt, sondern ihm auch noch für ein Jahr über sein Ausscheiden hinaus die bisherigen Bezüge und danach das vereinbarte Ruhegeld gezahlt hat bzw. zahlt. Da sie sich gegenteilig verhalten, nämlich den Kläger im Dienst behalten hat, ist es ihr versagt, die oben erwähnten Gründe bei der Kürzung der Sonderzahlungen ins Spiel zu bringen. Alle in diesem Zusammenhang behaupteten Tatsachen sind dadurch gekennzeichnet, daß sie sich der Erfassung in einer generellen Ordnung, auf die im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Bildung von Untergruppen für die Differenzierung der Leistungen nur abgestellt werden kann, entziehen. Die Beklagte übersieht den kollektiven Einschlag des Gleichbehandlungsgrundsatzes, wenn sie glaubt, Gründe der von ihr genannten Art, die als objektive Merkmale nicht faßbar sind, rechtfertigten im Einzelfall eine Kürzung der einer bestimmten Arbeitnehmergruppe zugedachten Leistungen.

5 Was schließlich den Einwand der Beklagten angeht, der Kläger habe sich mit der Bemessung der ihm gewährten Sonderzahlungen zumindest stillschweigend einverstanden erklärt oder auf seine Ansprüche verzichtet, so ist darüber zwar in den Vorinstanzen nicht entschieden worden. Das zwingt jedoch nicht zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die Tatsachen, aus denen die Beklagte ihre Folgerung herleitet, stehen fest und es ist nicht ersichtlich, daß der Tatsachenstoff nicht vollständig sei. Unter diesen Umständen kann auch das Revisionsgericht über den Einwand entscheiden. Er ist nicht begründet.

a) Aus dem Schweigen des Klägers auf das Schreiben der Beklagten vom 9. Januar 1967 (Abdruck Bl. 84 VorA), in dem



- 12 -

sie ihm als Antwort auf seine Anfrage mitteilte, daß die Herabsetzung der Sonderzahlung für 1966 auf 20 000,-- DM keine Maßregelung bedeute, kann auf ein Einverständnis des Klägers mit dem Vorgehen der Beklagten oder auf einen Verzicht hinsichtlich des Mehrbetrages nicht geschlossen werden. Irgend-eine Willensäußerung des Klägers, den Anspruch nicht mehr zu verfolgen, ist nicht erkennbar geworden.

b) Entsprechendes gilt für das Schweigen des Klägers auf das Schreiben der Beklagten vom 7. November 1967 (Abdruck Bl. 85 VorA), in dem sie ihm die Festsetzung der Sonderzahlung für 1967 in Höhe von (nur) 20 000,-- DM mitteilte. Hier spricht gegen einen Verzichtswillen des Klägers überdies, daß sein baldiges Ausscheiden abzusehen und schon deshalb nicht zu erwarten war, daß er vorher Schritte gegen die Beklagte unternehmen werde.

c) Der Schriftwechsel der Parteien aus Sommer 1967 (Abdrucke Bl. 23 - 26 VorA), in der die Modalitäten für das Ausscheiden des Klägers festgelegt wurden, behandelt die Frage der Sonderzahlung nur dem Grunde nach. Den Wunsch des Klägers, bis zum Tag des Ausscheidens am 30. Juni 1968 "tantiemberechtigt" zu sein, hat die Beklagte mit dem Hinweis beantwortet, daß ein Rechtsanspruch nicht bestehe, daß sie aber "bei der Beschlußfassung über Ihre Tantieme", d. h. also, wenn sie eine Tantieme für 1968 ausschütten werde, beim Kläger den Zeitraum bis zum 30. Juni 1968 zugrundelegen werde. Wenn der Kläger sich hiermit einverstanden erklärt hat, so bedeutet das weder einen Verzicht auf die Ansprüche aus 1966 und 1967 - denn diese waren nicht Gegenstand des Schriftwechsels - noch ein Einverständnis mit der Kürzung seiner anteiligen Sonderzahlung für 1968, deren Höhe er im Sommer 1967 noch nicht kannte. Es gilt auch hier mangels Anhaltspunkten für das Gegenteil der Satz, daß der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses mit Rücksicht auf eine gewisse Drucksituation manches hinnimmt, ohne daß daraus auf einen Anspruchsverzicht geschlossen werden kann.

d) Auf Verwirkung hat sich die Beklagte nicht berufen. Es fehlt deshalb an Tatsachenvortrag, der den Verwirkungseinwand

- 13 -



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

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

rechtfertigt, insbesondere in der Richtung, daß ihr die Erfüllung der Klageforderung im Zeitpunkt der Geltendmachung nicht mehr zuzumuten gewesen sei

IV Nach alledem ist die Klage begründet. Gegen die Höhe des Anspruchs hat die Beklagte nichts eingewendet. Die Zinsforderung folgt aus §§ 291, 288 BGB. Das führt zum Erfolg der Revision des Klägers.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Groninger

Dr. Schlick Willmann

