

Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verstößt und Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung ausnimmt, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Auf eine Sonderzahlung für das Jahr 2005 iHv. 300,00 Euro brutto geklagt hatte ein in einer Druckerei beschäftigter Facharbeiter. Die beklagte Arbeitgeberin hatte ihren ca. 360 Arbeitnehmern im Rahmen ihres Standortsicherungskonzepts eine Änderung der Arbeitsbedingungen angetragen. Das Änderungsangebot sah ua. eine unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden und den Entfall von Freischichten vor. Mit Ausnahme des Klägers und sechs weiteren Arbeitnehmern nahmen alle Arbeitnehmer das Änderungsangebot an. In einem Schreiben vom Dezember 2005 teilte die beklagte Arbeitgeberin mit, dass alle Arbeitnehmer, mit denen sie Änderungsverträge geschlossen habe und die sich am 31. Dezember 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, eine einmalige Sonderzahlung iHv. 300,00 Euro brutto erhalten. Der Kläger hat gemeint, seine Arbeitgeberin habe ihm die Sonderzahlung nicht vorenthalten dürfen. Dies verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Kläger steht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die beanspruchte Sonderzahlung zu. Zwar durfte die beklagte Arbeitgeberin bei der Sonderzahlung an sich die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Der Zweck der Sonderzahlung erschöpfte sich jedoch nicht in einer teilweisen Kompensation der mit den Änderungsverträgen für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile. Aus der Ausnahme von Arbeitnehmern, die sich am 31. Dezember 2005 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befanden, wird deutlich, dass die beklagte Arbeitgeberin mit der Sonderzahlung auch vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren wollte. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. August 2009 - 10 AZR 666/08 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 12. März 2008 - 4 Sa 172/07 -*