

**4 Sa 172/07**  
10(7) Ca 1072/06  
(Würzburg)



## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

# URTEIL

in dem Rechtsstreit

**A...**

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: ...

**g e g e n**

**Firma B...**

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: ...

**wegen Arbeitsentgelt**

Die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **R o t h** und die ehrenamtlichen Richter Arlt und Ziegler aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2008

### **für Recht erkannt:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.12.2006 - Az.: 10 (7) Ca 1072/06 – wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Auszahlung einer Sonderzahlung für das Jahr 2005.

Der Kläger ist bei der Beklagten, in deren Druckereibetrieb etwa 360 Mitarbeiter tätig sind, seit 1968 als Facharbeiter beschäftigt, zuletzt zu einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden und einem Bruttomonatsentgelt von EUR 2.700,--.

Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Druck und Medien Bayern e.V. und im Dezember 2004 in den OT-Bereich des Arbeitgeberverbandes übergewechselt. Der Verband kündigte die bis dahin geltenden Verbandstarifverträge zum 31.03.2005.

Die Beklagte erstellte im Februar 2005 ein Standardsicherungskonzept, das u.a. eine unbezahlte Erhöhung der Wochenarbeitszeit ab dem 01.08.2005 auf 37,5 Stunden und ab 01.07.2006 auf 40 Stunden, die Erstreckung der Regelarbeitszeit auch auf Samstage, einen Verzicht auf eine Einkommenserhöhung im Jahr 2005 sowie die erfolgsabhängige Staffelung der jährlichen Einmalzahlung vorsieht (vgl. Kopie Bl. 48 - 72 d.A.).

Im Monat März 2005 legte die Beklagte ihren Mitarbeitern Zusatzverträge zum jeweiligen Arbeitsvertrag entsprechend des Inhalts des Standortssicherungskonzepts vor. Alle Arbeitnehmer mit Ausnahme des Klägers und sechs weiterer Kollegen haben diese Zusatzverträge unterzeichnet.

Mit Schreiben vom 21.12.2005 (Kopie Bl. 76 d.A.) informierte die Beklagte die Mitarbeiter davon, dass alle Mitarbeiter, die die veränderten Arbeitsbedingungen vereinbart haben und sich am 31.12.2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, für das Jahr 2005 eine einmalige Sonderzahlung erhalten, die sich bei Vollzeitkräften auf EUR 300,-- beläuft.

Der bei der Beklagten bestehende Betriebsrat hatte mit Schreiben vom 14.12.2006 (Kopie Bl. 75 d.A.) der Auszahlung der Sonderzahlung zugestimmt und die Beklagte zugleich aufgefordert, diese freiwillige Zahlung allen Arbeitnehmern zukommen zu lassen.

Der bei der Auszahlung nicht berücksichtigte Kläger begehrt mit seiner am 09.05.2006 zum Arbeitsgericht Würzburg erhobenen Klage die Gewährung der Jahressonderzahlung zuzüglich von Zinsen.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Endurteil vom 19.12.2006 die Klage abgewiesen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 06.02.2007 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 05.03.2007 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 10.05.2007 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax vom 30.04.2007 begründet.

Der Kläger behauptet, die unterbliebene Auszahlung stelle eine Benachteiligung i.S.d. § 612 a BGB dar. Er habe berechtigterweise an den nachwirkenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen festhalten und die angetragenen verschlechternden einzelvertraglichen Abreden ablehnen dürfen. Seine Weigerung sei der wesentliche Beweggrund für die Beklagte gewesen, ihn aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten auszunehmen. Aus dem Mitteilungsschreiben der Beklagten selbst ergebe sich, dass die Sonderzahlung als Gegenleistung für den Abschluss des Arbeitsvertrages mit veränderten Bedingungen gedacht sei. Dem Betriebsrat gegenüber habe man sich diesbezüglich noch auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens berufen. Hierzu hätten auch die nicht berücksichtigten Arbeitnehmer einen Beitrag geleistet. Mit der Sonderzahlung sollten nicht die Mitarbeiter mit den geänderten Arbeitsbedingungen zusätzlich motiviert, sondern vielmehr die Mitarbeiter, die an ihren legitimen tarifvertraglichen Rechten festgehalten haben, als „Verweigerer“ ausgegrenzt und bestraft werden.

Die Beklagte schulde die Auszahlung an ihn auch unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Es gebe keinen sachlichen Differenzierungsgrund, ihn von der Gewährung der Sonderzahlung auszuschließen. Die Wahrnehmung berechtigter Interessen rechtfertige keine Gruppenbildung.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.12.2006, Az.: 10(7) Ca 1072/06, zugestellt am 06.02.2007, wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Euro 300,-- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2006 zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Der Berufungskläger trägt die Kosten beider Rechtszüge.

Zur Begründung trägt sie vor, sie habe sich mit der einmaligen Sonderzahlung bei all den Mitarbeitern bedanken wollen, die sich im besonderen Maße für das Unternehmen und dessen zukünftige Wettbewerbsfähigkeit eingesetzt haben und bereit gewesen sind, Einschnitte in die bisherigen Besitzstände hinzunehmen. Diese Mitarbeiter sollten zusätzlich motiviert werden, sich weiterhin für das Unternehmen zu engagieren. Einem möglichen Weggang dieser Mitarbeiter zu anderen Unternehmen mit gegebenenfalls besseren Konditionen sollte entgegengewirkt werden. Die von den Mitarbeitern in Kauf genommenen Einbußen an Freizeit und Entgelt seien durch die Sonderzahlung nur teilweise ausgeglichen worden. Die Sonderzahlung habe nicht dazu gedient, auf den Willensentschluss der Mitarbeiter einzuwirken, die an ihren bisherigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen festhalten wollten. Dagegen spreche bereits der zeitliche Abstand zu den Vertragsangeboten im März 2005. Ohne die Opferbereitschaft der Mitarbeiter mit den geänderten Arbeitsverträgen hätte sie lediglich ein ausgeglichenes Betriebsergebnis im Jahr 2005 aber keinen Gewinn erzielt. Der erzielte Gewinn sei alleine auf die im zweiten Halbjahr eingesparten Personalkosten in einer Größe von EUR 500.000,-- zurückzuführen. Es sei deshalb gerechtfertigt, alleine die Mitarbeiter zu honorieren, die durch ihre Opferbereitschaft diese Gewinnerzielung ermöglicht hätten. Da sie auf diese Bereitschaft auch in Zukunft angewiesen sei, sollte durch die Sonderzahlung hierfür ein Anreiz geben werden.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 a ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

## II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen und sich hierbei mit allen entscheidungserheblichen Fragen auseinandergesetzt. Insoweit kann vollumfänglich auf die Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst.

1. Der Anspruch des Klägers auf die zusätzliche Arbeitgeberleistung ergibt sich nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.
  - a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber nicht nur eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss auch die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für die unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonst wie sachlich einleuchtender Grund finden lässt.  
Bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers heißt das, dass der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen hat, dass Arbeitnehmer des Betriebes nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Hierbei ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei, den Personenkreis abzugrenzen, dem er freiwillige Leistungen zukommen lassen will. Er kann in diesem Zusammenhang Arbeitnehmergruppen bilden, wenn diese Gruppenbildung nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist. Die sachliche Rechtfertigung dieser Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung des Arbeitgebers gemessen werden (vgl. BAG vom 14.02.2007 - 10 AZR 181/06 - NZA 2007, 558; vom 15.02.2005 - 9 AZR 116/04 - AP Nr. 15 zu § 612a BGB; vom 05.03.1980 - 5 AZR 881/78 – BAGE 33, 57).  
Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. BAG vom 15.02.2005, aaO; vom 25.11.1993 – 2 AZR 324/92 – BAGE 75, 143).
  - b) Die von der Beklagten mit der Gewährung einer Sonderzahlung für das Jahr 2005 verfolgten Zweckrichtungen rechtfertigen das Junktim zwischen der Gewährung der Sonderzahlung und den zuvor einzelvertraglich vereinbarten schlechteren Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeit und die Arbeitsvergütung. Die Unterscheidung zwischen den Arbeitnehmern, die aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung bereit waren, bei gleichbleibender Vergütung zusätzliche Arbeitsstunden pro Woche zu leisten und auch den Samstag als zuschlagsfreien Regelarbeitsstag zu akzeptieren, und den

Arbeitnehmern, die weiterhin nur zu den nachwirkenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen bereit waren, die Arbeit zu leisten, ist nicht willkürlich oder sachfremd.

- ba) Der Arbeitgeberin darf daran gelegen sein, Mitarbeiter auch für die Zukunft an sich zu binden, die im Interesse an der Sicherung von Arbeitsplätzen zu persönlichen Zugeständnissen bereit sind und sich mit der übrigen Belegschaft und dem Unternehmen in besonderem Maße identifizieren. Dem dient die als Gratifikation ausgestaltete und damit auch die zukünftige Betriebstreue honorierende Sonderzahlung für das Jahr 2005, die als Leistungsvoraussetzung nur den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2005 verlangt.

Es ist rechnerisch nachvollziehbar, dass die vielen Mitarbeitern, die bereit waren, ein finanzielles Opfer zu bringen und wöchentlich 2,5 Arbeitsstunden mehr zu leisten, durch die damit eingesparten Personalkosten im Umfang von mehreren 100.000 Euro einen wesentlichen Beitrag zur Erzielung eines positiven Jahresergebnisses geleistet haben. Ohne diese Kosteneinsparung hätte sich der im Jahr 2005 erzielte Gewinn so nicht realisieren lassen. Dieser sollte nach dem Standortsicherungskonzept dazu dienen, im Wettbewerb zu bestehen und durch neue Investitionen Marktpositionen zu verteidigen und Arbeitsplätze zu sichern.

Nur wenn die Mitarbeiter längerfristig bereit waren, die neuen Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, konnte die Arbeitgeberin davon ausgehen, dass ihr Standortsicherungskonzept auch in Zukunft aufgeht. Insoweit durfte sie ein gesteigertes Interesse daran haben, gerade diese Mitarbeiter durch eine zusätzliche Honorierung der Betriebstreue an sich zu binden. Zumal die in Bezug auf die Arbeitszeit und die Arbeitsvergütung untertariflich behandelten Mitarbeiter stärkeren Verlockungen ausgesetzt sind, sich nach einer Alternativbeschäftigung zumindest zu dem tarifvertraglichen Niveau umzusehen. Insoweit besteht für diesen Mitarbeiterkreis ein stärkerer Abwanderungsanreiz als bei den Mitarbeitern, die durch die Ablehnung der Änderungsvereinbarungen sich ihr bisheriges tarifvertragliches Niveau erhalten haben.

Diesem verstärkten Abwanderungsanreiz durfte die Beklagte mit der Honorierung der Betriebstreue gezielt entgegenwirken.

- bb) Die Beklagte durfte dem bisher benachteiligten Arbeitnehmerkreis, der bereit war, mit Wirkung ab dem 01.08.2005 schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, einen teilweisen Ausgleich der erlittenen Nachteile zukommen lassen, um diese Mitarbeiter zusätzlich zu motivieren und das Auseinanderklaffen der Arbeitsbedingungen nachträglich wieder etwas abzumildern.

In diesem Zusammenhang sind die Befürchtungen der Arbeitgeberin nachvollziehbar, dass eine „betriebsatmosphärisch heikle Situation“ dadurch eingetreten ist, dass im selben Betrieb und in derselben Abteilung Mitarbeiter zusätzliche Wochenarbeitsstunden gesondert honoriert bekommen und andere nicht oder bei selber Vergütung die einen Mitarbei-

ter bereits nach Hause gehen können während die anderen noch 2,5 Wochenarbeitsstunden abzuleisten haben. Es ist deshalb als berechtigtes Arbeitgeberinteresse anerkannt, an einer Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen interessiert zu sein und eine zusätzliche freiwillige Arbeitgeberleistung nur für den bisher benachteiligten Arbeitnehmerkreis vorzusehen (vgl. hierzu BAG vom 14.03.2007 – 5 AZR 420/06 – AP Nr. 204 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Die Höhe der gewährten Sonderzahlung für das Jahr 2005 hat nur zu einer teilweisen (Wieder-)Angleichung der Arbeitsbedingungen geführt, denn die Mitarbeiter mit den ab 01.08.2005 abgeänderten Arbeitsbedingungen hatten Vergütungseinbußen hinzunehmen, die die Höhe der Sonderzahlung überstiegen. Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hatte nämlich im Jahr 2005 etwa 55 zusätzliche Arbeitsstunden ohne Entgeltausgleich zu leisten und erhielt dafür nur eine Sonderzahlung von EUR 300,--.

Die Mitarbeiter mit den schlechteren Arbeitsbedingungen durften zu Recht davon ausgehen, dass bei einer Verbesserung der Ertragssituation im Interesse der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter wieder zu gleichen Arbeitsbedingungen zurückgekehrt wird und finanziell mögliche zusätzliche Arbeitgeberleistungen hierzu verwandt werden. Dem hat die Beklagte durch die zeitnahe teilweise Angleichung der Arbeitsbedingungen entsprochen und damit der Entstehung betriebsatmosphärischer Störungen in zulässiger Weise entgegengewirkt.

- bc) Andere als die dargestellten Zweckrichtungen ergeben sich aus dem Inhalt der Mitteilung an die Belegschaft vom 21. Dezember 2005 (Kopie Bl. 195 d.A.) und den dort aufgeführten Leistungsvoraussetzungen für die Sonderzahlung nicht.

Insoweit unterscheidet sich die vorliegende Fallkonstellation von der, die Gegenstand der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.09.2007 (10 AZR 569/06 – NZA 2007, 1424) gewesen ist. Bei der dortigen freiwilligen Arbeitgeberleistung handelte es sich vorrangig um eine Anwesenheitsprämie, mit der ein Anreiz zu gesundheitsbewußtem und – förderndem Verhalten geschaffen werden sollte und die der Unterbindung leichtfertiger Krankmeldungen diene. Der mit der Arbeitgeberleistung verfolgte wirtschaftliche und betriebsorganisatorische Hauptzweck konnte auch von den Mitarbeitern erreicht werden, die zuvor einer Vertragsänderung nicht zugestimmt hatten. Nur aus diesem Grund ist das Bundesarbeitsgericht in der dortigen Entscheidung zu einer Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gelangt.

Hätte sich die dortige Arbeitgeberleistung ausschließlich auf den Ausgleich eingetretener Vergütungsnachteile beschränkt oder hätte – wie im vorliegenden Fall – die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation dazu gedient, bisher bestehende Einkommensunterschiede bei Gruppen von Arbeitnehmern auszugleichen, hätte sich das Bundesarbeitsgericht auch in seiner Entscheidung vom 26.09.2007 (vgl. Randziffern

23 und 24) an den früheren Entscheidungen vom 19.04.1995 (10 AZR 344/94 – AP Nr. 124 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) und vom 14.03.2007 (5 AZR 420/06 – AP Nr. 204 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) orientiert.

2. Die Beschränkung des begünstigten Personenkreises der Sonderzahlung für das Jahr 2005 verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Der Kläger, der sich seine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen erhalten hatte, durfte aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausgenommen werden, ohne dass darin eine verbotene Benachteiligung zu sehen ist.
  - a) Nach § 612 a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht deshalb benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Eine Benachteiligung liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sich also seine Situation gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern gewährt, falls diese entsprechende Rechte nicht ausgeübt haben (so ständige Rechtsprechung des BAG, vom 18.09.2007 - 3 AZR 639/06 - EzA Nr. 30 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; vom 14.03.2007 - 5 AZR 420/06 - AP Nr. 204 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; vom 15.02.2005 - 9 AZR 116/04 - AP Nr. 15 zu § 612 a BGB; jeweils m.w.N.).

Dabei muss die zulässige Rechtsausübung der tragende Grund für die benachteiligende Maßnahme sein. Keine Maßregelung liegt vor, wenn eine Maßnahme lediglich der zulässigen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen dient (so BAG vom 18.09.2007, aaO).

In seiner Entscheidung vom 15.02.2005 (aaO) führt das Bundesarbeitsgericht diesbezüglich aus, dass das gesetzgeberische Ziel des § 612a BGB eine einschränkende Auslegung der Norm bedingt. Das in § 612a BGB geregelte „besondere Benachteiligungsverbot“ soll den Arbeitnehmer in seiner Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob er ein Recht ausüben will oder nicht. Diese Entscheidung soll er ohne Furcht vor wirtschaftlichen oder sonstigen Repressalien des Arbeitgebers treffen können. Damit sichert die Vorschrift die Rechte der Arbeitnehmer.

Schutzziel des Maßregelungsverbots ist indessen nicht, den Arbeitsvertragsparteien die anerkannt zulässigen Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeits- und Ausscheidensbedingungen zu nehmen.

In der weiteren Entscheidung vom 14.03.2007 (aaO) sieht das Bundesarbeitsgericht das Maßregelungsverbot nur dann als verletzt an, wenn zwischen der Benachteiligung und der Rechtsausübung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Die zulässige Rechtsausübung muss der tragende Grund, d.h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme sein. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das BAG keinen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot bejaht, wenn der Arbeitgeber bei einer generellen Vergütungserhöhung nur die Mitarbeiter bedenkt, die bereit waren zu den



Bedingungen eines sogenannten Standardvertrages zu arbeiten. Tragender Beweggrund für den Arbeitgeber war nämlich nicht die zulässige Ablehnung des Standardarbeitsvertrages durch den dortigen Kläger sondern die Geltung verschiedener Arbeitsvertragsmodelle. Insofern durfte die Arbeitgeberin davon absehen, den bereits besser gestellten Arbeitnehmern eine weitere Vergünstigung zukommen zu lassen und sich darauf beschränken, mit der Zusatzleistung die Nachteile der Arbeitnehmer mit dem Standardarbeitsvertrag auszugleichen.

- b) Im vorliegenden Fall besteht kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Weigerung des Klägers, einen Änderungsvertrag zu akzeptieren, in dem die bisher nur noch nachwirkenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden, und der Gewährung einer Sonderzahlung für das Jahr 2005. Anders als in dem im Urteil vom 12.06.2002 (10 AZR 340/01 – NZA 2002, 1389) entschiedenen Fall wurde die (drohende) Herausnahme aus dem Kreis der begünstigten Arbeitnehmer nicht als Druckmittel verwandt, um auf den Willensentschluss der Arbeitnehmer einzuwirken, denen schlechtere Arbeitsbedingungen im Rahmen eines Änderungsvertrages angeboten worden sind. Im vorliegenden Fall erfolgte die Festsetzung der Leistungsvoraussetzungen im Monat Dezember 2005 zeitlich lange nach den Angeboten einer Vertragsänderung im Monat März 2005. Hierdurch konnte auf die durch § 612 a BGB geschützte Willensfreiheit der Arbeitnehmer nicht mehr eingewirkt werden, denn die Arbeitnehmer hatten ihren Willen bereits viele Monate vorher betätigt.

Die Herausnahme des Klägers aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten war auch nicht bloße Reaktion auf seine damalige Willensbetätigung. Etwa um sein Verhalten im Nachhinein zu sanktionieren oder ihn quasi im Rahmen einer Spezialprävention von künftigen vergleichbaren Verhaltensweisen abzuhalten.

Die von der Beklagten mit der Sonderzahlung verfolgten Zweckrichtungen wurden bereits ausführlich dargestellt.

Die Beklagte wollte die zu persönlichen Opfern bereiten Mitarbeiter mit den schlechteren Arbeitsbedingungen auch künftig an sich binden. Da sie aufgrund ihrer schlechteren Arbeitsbedingungen höheren Abwanderungsanreizen unterliegen, durfte ihre Betriebstreue besonders honoriert und gefördert werden.

Hinzu kommt das Anliegen, im Interesse der Honorierung der Opferbereitschaft und zur Vermeidung betriebsatmosphärischer Störungen durch die freiwillige Leistung entstandene unterschiedliche Arbeitsbedingungen teilweise wieder auszugleichen.

Insoweit handelt es sich bei der Beschränkung des begünstigten Personenkreises um eine anerkannt zulässige Möglichkeit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zur Förderung der Betriebstreue einzelner Arbeitnehmergruppen und zum Ausgleich einer entstandenen unterschiedlichen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Die Maßnahme der Beklagten hält sich damit im Rahmen der in den Entscheidungen des BAG vom 18.09.2007, 14.03.2007 und 15.02.2005 (aaO) aufgestellten Grundsätze.

3. Auf eine kollektivrechtliche Regelung der Betriebspartner im Rahmen der §§ 77 Abs. 2, Abs. 4 Satz 1, 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG kann der Kläger seinen Anspruch nicht stützen, denn eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Sonderzahlung für das Jahr 2005 ist nicht abgeschlossen worden.

### III.

1. Der unterlegene Berufungsführer hat die Kosten seines Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist die Revision nicht zulässig;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

**Roth**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht  
**Arlt**, Ehrenamtlicher Richter  
**Ziegler**, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 12. März 2008