

2 Sa 204/15
7 Ca 1564/14
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 24.09.2015

Aumeier
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

K.
R-Weg, N-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

S.
S-Straße, M-Stadt

gegen

Firma B.
B-Straße, N-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte G.
A-Straße, F-Stadt

- 2 -

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz und die ehrenamtlichen Richter Sonnabend und Jung

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 16.12.2014 - 7 Ca 1564/14 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer an den Kläger zu zahlenden Jubiläumszahlung.

Die Beklagte betreibt in N. eine Druckerei mit den Bereichen Druck, Buchbinderei, Satz und eMedien sowie kaufmännische Verwaltung und Verkauf. Sie ist Mitglied des Verbandes Druck und Medien Bayern e.V. Der Kläger ist seit 01.08.1977 und zuletzt mit 33 Wochenstunden im Bereich Druck beschäftigt. Er ist Betriebsratsvorsitzender. Auf sein Arbeitsverhältnis finden die tarifvertraglichen Bestimmungen für die Arbeitnehmer der Druckindustrie Anwendung.

Die Beklagte wandte ursprünglich die Tarifverträge Druck in den Bereichen Druck und Buchbinderei an. Im Jahr 2008 entschied sie sich, hinsichtlich des organisatorisch eigenständigen Bereichs Buchbinderei zu den kostengünstigeren Tarifverträgen Papier, Pappe und Kunststoff zu wechseln und schloss hierzu einen Haustarifvertrag ab. Die hierdurch eingetretenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und Einbußen beim Arbeitsentgelt wurden teilweise durch eine Überleitungszulage kompensiert. Darüber hinaus verzichteten die Arbeitnehmer des Bereichs Buchbinderei ab 01.07.2011 auf ein Essensgeld

in Höhe von 210,00 € jährlich sowie auf bezahlte Freizeit am 24. und 31.12. Mit den nach dem Tarifwechsel in dem Bereich Buchbinderei eintretenden Arbeitnehmern vereinbarte die Beklagte arbeitsvertraglich die Anwendung der Tarifverträge Papier, Pappe und Kunststoffe und bot ihnen ab Juli 2011 weder das Essensgeld noch die bezahlte Freizeit am 24. und 31.12. an.

Am 29.04.2011 wechselte die Beklagte in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung und unterbreitete allen Mitarbeitern außerhalb des Bereichs Buchbinderei am 24.05.2011 ein Angebot zum Abschluss einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag, durch die sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden auf 38,75 Stunden ohne Lohnausgleich erhöhen und auch andere Arbeitsbedingungen zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden sollten (Anlage B 2, Bl. 77 ff. d. A.). Vor dem Hintergrund von Meinungsverschiedenheiten und gerichtlichen Verfahren über die Rechtswirksamkeit der Ergänzungsvereinbarung bot die Beklagte am 13.01.2013 eine Änderungsvereinbarung zur Ergänzungsvereinbarung aus Mai 2011 an (sog. Ergänzungsvereinbarung II., Anlage B 3, Bl. 81 d. A.), die neben einer Gehaltserhöhung um 5,3 % die Bestätigung enthielt, dass die Regelungen der Ergänzungsvereinbarung vom Mai 2011 unabhängig von dem hierfür als erforderlich vereinbarten Quorum gelten würden. Mit Arbeitnehmern, die ab Ende Mai 2011 in einem Bereich außerhalb der Buchbinderei neu eigestellt wurden, vereinbarte die Beklagte Arbeitsbedingungen entsprechend den Konditionen der Ergänzungsvereinbarungen.

Der Kläger nahm die Angebote zum Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen nicht an, so dass sich seine Arbeitsbedingungen weiterhin nach den statisch nachwirkenden günstigeren Tarifverträgen Druck richten.

Im August 2013 erhielten die Mitarbeiter, die Ergänzungsvereinbarungen abgeschlossen hatten bzw. nach deren Bedingungen arbeiten, einen Vorschuss auf die in Ziff. 2 der Ergänzungsvereinbarung vom 24.05.2011 vorgesehene zusätzliche Sonderzahlung. Die daraufhin eingesetzte Einigungsstelle entschied durch Spruch über eine Neuverteilung des für die Sonderzahlung zur Verfügung gestellten Budgets. Dieser Beschluss wurde von der Beklagten angefochten. Mit Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg vom 29.01.2015

– 7 BV 58/14 – wurde festgestellt, dass der Spruch unwirksam sei. Beim Landesarbeitsgericht München ist hierüber eine Beschwerde (11 TaBV 41/15) anhängig.

Mit Aushang vom 17.09.2013 (Anlage B 5, Bl. 84 d. A.) unterrichtete die Beklagte die Arbeitnehmer über die Absicht, anlässlich des 000. Firmenjubiläums am 21.09.2013 eine Sonderzahlung zu leisten. Es heißt dort auszugsweise:

„000 Jahre B.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

B. feiert das 000. Jahr seines Bestehens! In vielen Reden und Ansprachen rund um dieses Jubiläum wird deutlich: Auch Sie sind Teil dieser besonderen und außergewöhnlichen Geschichte.

Unsere Gesellschafter, Herr Dr. B. und Herr Dr. B. möchten dies unterstreichen und mit einer Jubiläumsprämie für Sie anerkennen.

Sie alle sollen etwas bekommen; keiner soll leer ausgehen. Die Geschäftsleitung wird dem Betriebsrat dazu heute einen Vorschlag vorlegen, der eine Grundprämie für alle vorsieht sowie zusätzliche Prämienbestandteile zum Beispiel für Elternteile mit unterhaltspflichtigen Kindern und diejenigen unter Ihnen, die in den vergangenen Jahren auf Lohn- und Gehaltsbestandteile verzichtet haben.

...“

Unter Abänderung eines Entwurfs der Geschäftsleitung (Anlage B6, Bl. 88 f d. A.) schlossen die Betriebspartner am 20.09.2013 eine „Betriebsvereinbarung zur Auszahlung einer Prämie anlässlich des 000. Firmenjubiläums im September 2013“ (Anlage B 4, Bl. 82 f d. A.) ab, in der u.a. bestimmt ist:

„2. Verteilung der Jubiläumszahlung

Für die nachfolgend genannten Gruppen wird jeweils eine Sonderzahlung gewährt, die sowohl steuer- als auch sozialversicherungspflichtig mit der Abrechnung für den Monat Oktober 2013 ausbezahlt wird.

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Vollzeitbasis 35 Std.-Woche), die der Tarifbindung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie unterliegen aufgrund der geleisteten Verzicht: 1.500 €

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie im Verhältnis des Anteils ihrer Arbeitszeit zur Vollzeit.

2. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Vollzeitbasis 38,75 Std.-Woche), die zu den Konditionen der Ergänzungsverträge tätig sind (entweder mit gültigem Ergänzungsvertrag oder seit Juni 2011 zu diesen Konditionen ins Unternehmen eingetreten) aufgrund der geleisteten Verzicht : 1.500 €

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie im Verhältnis des Anteils ihrer Arbeitszeit zur Vollzeit.

3. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Vollzeitbasis 35 Std.-Woche), die entsprechend den nachwirkenden Bedingungen des Tarifvertrages Druck tätig sind und auf keine Entgeltbestandteile verzichtet haben: 800 €

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie im Verhältnis des Anteils ihrer Arbeitszeit zur Vollzeit.

4. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten je bis zum 31.08.2013 geborenen, unterhaltspflichtigem bzw. in Ausbildung befindlichem Kind, für das Kindergeld bezogen wird einen Betrag in Höhe von 500,- € (Kinder-Bonus). Der Kinder-Bonus muss beantragt werden und wird auch an Mitarbeiter in Elternzeit gezahlt.

...“

Der Kläger erhielt eine unter Berücksichtigung seiner Teilzeittätigkeit berechnete Jubiläumszahlung in Höhe von 760,00 € brutto ausbezahlt. Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 07.01.2014 (Bl. 7 d. A.) begehrt er mit seiner am 12.06.2014 beim Arbeitsgericht Augsburg eingegangenen Klage die Zahlung weiterer 624,29 € brutto.

Der Kläger hat schon in erster Instanz die Auffassung vertreten, dieser Anspruch folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil er schlechter behandelt werde als die Mitarbeiter, die die Ergänzungsvereinbarung abgeschlossen hätten bzw. nach deren Bedingungen arbeiteten. Die Betriebsvereinbarung rechtfertige nicht die Ungleichbehandlung, da sie formell und materiell unwirksam sei. Die Beklagte habe den Betriebsrat erheblich unter Druck gesetzt, weil die Befürchtung bestanden habe, überhaupt nichts zu bekommen, wenn der Betriebsrat dem Vorschlag der Beklagten nicht zustimme. Im Übrigen seien zwei Betriebsratsmitglieder zur Sitzung am 20.09.2013, in der der Beschluss zur Betriebsvereinbarung gefasst worden sei, nicht ordnungsgemäß geladen und anwesend gewesen. Ihre materielle Unwirksamkeit begründe sich aus dem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach dem Zweck der Jubiläumszahlung, der in der generellen Belohnung aller Arbeitnehmer anlässlich des Firmenjubiläums bestehe, hätte nicht zwischen den Arbeitnehmern differenziert werden dürfen. Der behauptete Ausgleich von Nachteilen sei nicht angestrebt worden, weil die höhere Zulage auch für die vor 2008 eingestellten Buchbinder geregelt sei und eine pauschale Zahlung unabhängig von den Verdienstunterschieden der Arbeitnehmer zu keinem gerechten Ausgleich führen könne. Auch werde nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung weder eine Grundprämie noch ein „Zusatz für geleistete Verzicht“ gezahlt. Es seien von vornherein zwei Arbeitnehmergruppen gebildet worden. Darüber hinaus ergebe sich der Anspruch aus § 612 a BGB. Der Kläger habe in zulässiger Weise sein Recht ausgeübt, über seine bisherigen

Arbeitsbedingungen nicht verfügen zu wollen, weshalb ihm die höhere Jubiläumsszahlung vorenthalten worden sei.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag mit den Regelungen der Betriebsvereinbarung begründet, die formell und materiell wirksam seien. Insbesondere verstoße die Betriebsvereinbarung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die dort geregelte Jubiläumsszulage bestehe aus drei Komponenten. Zum einen würden alle auf Vollzeitbasis tätigen Arbeitnehmer eine Grundprämie von 800,00 € brutto erhalten. Die Arbeitnehmer, die nicht entsprechend den nachwirkenden Bedingungen der Tarifverträge Druck tätig seien, sondern den ungünstigeren Tarifverträgen Papier, Pappe und Kunststoff unterfielen oder die zu den Konditionen der Ergänzungsvereinbarungen tätig seien, erhielten einen zusätzlichen Betrag als Ausgleich für die „geleisteten Verzicht“ in Höhe von weiteren 700,00 € brutto. Die dritte Komponente sei der Kinderbonus. Die zusätzliche Gewährung von 700,00 € an Mitarbeiter, die schlechtere Arbeitsbedingungen hätten, stehe im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Sonderzahlung ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einer Gruppe von Arbeitnehmern vorenthalten werden dürfe, wenn sie dem Ausgleich von Nachteilen derjenigen Arbeitnehmer diene, die mit dem Arbeitgeber ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart hätten. Im Übrigen wäre der geltend gemachte Anspruch des Klägers bei Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht gegeben. Es würde an einer Rechtsgrundlage fehlen. Im Übrigen könne der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den geltend gemachten Anspruch auch deshalb nicht begründen, weil er bei bloßem - auch vermeintlichem - Normenvollzug nicht zur Anwendung komme. Schließlich sei der Vollzug einer kollektivrechtlichen Regelung keine Benachteiligung i.S.v. § 612 a BGB. Auch sei der tragende Grund für die Ungleichbehandlung nicht die zulässige Ablehnung der Änderungsvereinbarung, sondern das bestehende ungleiche Lohnniveau gewesen.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat die Klage mit Endurteil vom 16.12.2014 abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf eine weitere Zahlung in Höhe von 624,29 € brutto auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung, denn er unterfalle dieser Betriebsvereinbarung nicht. Entgegen der Auffassung des Klägers sei die Betriebsvereinbarung wirksam. Sie sei wirksam zustande gekommen, denn der Kläger habe nicht dargelegt, aus welchen

Gründen die Ladung zur Betriebsratssitzung nicht den Anforderungen des § 29 Abs. 2 BetrVG entsprochen habe. Die Beschlussunfähigkeit des Betriebsrats stehe nicht fest. Schließlich würde eine mögliche Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht zu einem individualrechtlichen Anspruch des Klägers auf Zahlung des geltend gemachten Betrages führen.

Der Sachvortrag des Klägers, die Beklagte habe einen zeitlichen und moralischen Druck aufgebaut, sei unsubstanziert. Die Betriebsvereinbarung verstoße auch nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG, denn die Betriebsparteien hätten eine sachgerechte Gruppenbildung vorgenommen. Die Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag Druck nicht mehr gelte, würden weniger verdienen als die Arbeitnehmer, die wie der Kläger unter Ziff. 2.3 der Betriebsvereinbarung fallen. Mit der Betriebsvereinbarung würden keine anderen Zwecke als die teilweise Kompensation der Vergütungsunterschiede verfolgt. Sie knüpfe die Zahlung in Höhe von 1.500,00 € an keine weiteren Anspruchsvoraussetzungen. Die Zahlung der Zuwendung anlässlich des Firmenjubiläums stehe dem nicht entgegen. Zum einen hätten alle Arbeitnehmer eine Jubiläumszuwendung erhalten. Zum anderen sei es der Beklagten nicht verwehrt, die Jubiläumszuwendung teilweise an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen. Die Beklagte wolle den Arbeitnehmern, die in der Vergangenheit Verzicht geleistet hätten, eine höhere Zuwendung gewähren als den anderen Arbeitnehmern. Dies begegne keinen rechtlichen Bedenken. Schließlich behaupte der Kläger keine Überkompensation bei den Arbeitnehmern, die den Änderungsvertrag unterschrieben haben. Auch ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot (§ 612 a BGB) liege nicht vor, denn die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmergruppen in der Betriebsvereinbarung sei gerechtfertigt. Nicht die zulässige Ablehnung eines Änderungsvertrages durch den Kläger, sondern die Geltung unterschiedlicher Arbeitsbedingungen stelle den maßgeblichen Beweggrund für die Zahlung einer geringeren Jubiläumszuwendung an Arbeitnehmer, die unter Ziff. 2.3 der Betriebsvereinbarung fallen, dar.

Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien, der gestellten Anträge sowie der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das angefochtene Urteil Bezug genommen.

Gegen dieses den Klägervetretern am 03.03.2015 zugestellte Endurteil, richtet sich die Berufung des Klägers vom 23.03.2015, die am 22.05.2015 begründet worden ist, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Der Kläger rügt, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Betriebsvereinbarung formell und materiell unwirksam mit der Folge, dass der darin enthaltene Verteilungsmodus nicht zur Anwendung kommen könne. Die Betriebsratsmitglieder S. und S. seien nicht zu der Betriebsratssitzung am 20.09.2013 geladen worden und auch nicht verhindert gewesen. Die Differenzierung in der Betriebsvereinbarung verstoße gegen den Gleichheitssatz und gegen § 612 a BGB. Die Betriebsvereinbarung lege die Zweckbestimmung der Sonderzahlung als eine Belohnung für Betriebstreue „anlässlich des 000. Firmenjubiläums“ fest und lasse keinen Rückschluss auf den Zweck zu, unterschiedliche Vergütungen auszugleichen. Zwischen dem Lohnverzicht, dem Wechsel im Tarifbereich oder einer höheren Arbeitszeit und dem 000. Firmenjubiläum wurden keinerlei Zusammenhänge bestehen. Zu diesem Ereignis hätten alle Beschäftigten unabhängig von einem Lohnverzicht beigetragen und sie würden deshalb auch alle eine Prämie in gleicher Höhe verdienen. Schließlich führe die unterschiedliche Höhe der Jubiläumszahlung mittlerweile zu einer Überkompensation und damit zu einer Besserstellung der Arbeitnehmergruppe, die ursprünglich auf Leistungen verzichtet habe.

Der Kläger stellt folgenden Antrag:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 16.12.2014, Az: 7 Ca 1564/14 wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 624,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2013 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufungsbegründung enthalte keine neuen durchgreifenden Argumente. Deshalb könne zur

Vermeidung von Wiederholungen auf den erstinstanzlichen Sachvortrag der Beklagten verwiesen werden, den diese in der Berufungserwiderung vertieft. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sei beim bloßen, auch vermeintlichen Normenverzug nicht anwendbar. Die Beklagte habe bei der Auszahlung der Sonderzahlung lediglich die Betriebsvereinbarung umgesetzt. Der darlegungspflichtige Kläger behaupte nicht, dass die Beklagte die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gekannt habe. Tatsächlich bestünden an der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung aus der Sicht der Beklagten keinerlei Zweifel. Der Vortrag des Klägers zur angeblichen Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung sei unerheblich und im Übrigen unzutreffend.

Selbst bei Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege ein Verstoß gegen diesen Grundsatz nicht vor. Der Ausgleich unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern sei nämlich ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung, solange keine Überkompensation eintrete. Entgegen der Auffassung des Klägers liege der Zweck der Betriebsvereinbarung darin, Nachteile für Mitarbeiter mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen abzumildern. Der Kläger lege eine Überkompensation bezogen auf seine eigene Person nicht dar. Im Übrigen stelle er zu Unrecht lediglich auf das Jahr 2013 ab. Maßgeblich seien zumindest die Jahre 2011 bis 2013, weil die Verzichte im Jahr 2011 wirksam geworden seien. Schließlich liege im Vollzug einer kollektivrechtlichen Regelung keine Benachteiligung im Sinne des § 612 a BGB.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Berufungsbegründung des Klägers vom 22.05.2015, die Berufungserwiderung der Beklagten vom 07.08.2015 sowie die Sitzungsniederschrift vom 24.09.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 64 Abs. 1, 2 b, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist unbegründet, denn das Arbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf eine höhere Jubiläumsprämie zu Recht verneint.

1. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht aus der Betriebsvereinbarung. Er verlangt so behandelt zu werden wie die Arbeitnehmer, die die „ungekürzte Prämie“ in Höhe von 1.500,00 € erhalten haben und trägt auch in der Berufungsbegründung ausführlich zu der von ihm angenommenen Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung vor. Diese kann jedoch dahinstehen, denn eine unwirksame Betriebsvereinbarung kommt als Anspruchsgrundlage nicht in Betracht. Wenn man die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung unterstellt, so hätten Arbeitnehmer, denen nach der Betriebsvereinbarung nur geringere Leistungen als anderen Arbeitnehmern zustanden, nicht schon deshalb einen Anspruch auf höhere Leistungen, weil diese anderen Arbeitnehmern zugeflossen sind (BAG vom 23.01.2008 - 1 AZR 988/06 - NZA 2008, 709). Die vom Kläger angesprochene Problematik betrifft allerdings die Frage, ob sich ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt. Auch in der vom Kläger zitierten Entscheidung vom 30.07.2008 (10 AZR 497/07 - NZA 2008, 1412) behandelt das Bundesarbeitsgericht diese Frage nicht bei der Prüfung einer Betriebsvereinbarung als Anspruchsgrundlage, sondern im Rahmen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, auf den im Folgenden eingegangen wird.

2. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich kein Anspruch des Klägers.

a) Dieser Grundsatz ist nicht anwendbar, weil die Beklagte bei der Auszahlung der Jubiläumsprämie die Betriebsvereinbarung umgesetzt hat. Nach der ständigen und gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann sich ein Anspruch nur dann aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, wenn der Arbeitgeber eine gestaltende Entscheidung trifft, nicht jedoch bei bloßem Normvollzug (z. B. Urteil vom 21.09.2011 - 5 AZR 520/10 - NZA 2012, 31; LAG Nürnberg vom 14.01.2014 - 6 Sa 398/13 - Juris). Dieser Grundsatz greift wegen seines Schutzcharakters gegenüber der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers nur dort ein, wo dieser durch eigenes gestaltendes Verhalten ein eigenes Regelwerk und eine eigene Ordnung schafft. Würde der Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Normvollzug gelten, befände sich der Arbeitgeber in einem unlösbaren Dilemma. Einerseits wäre er verpflichtet, die Betriebsvereinbarung durchzuführen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), andererseits müsste er auch Leistungen gewähren, die in der Betriebsvereinbarung nicht geregelt sind (LAG Nürnberg a.a.O.).

b) Ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz lässt sich nicht damit begründen, die Betriebsvereinbarung sei unwirksam. Auch dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer unwirksamen Betriebsvereinbarung Leistungen erbringt in der Annahme, die Betriebsvereinbarung sei wirksam, handelt er nicht gestaltend, sondern führt lediglich die Betriebsvereinbarung durch. Aus den oben genannten Gründen ist in einem solchen Fall der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht anwendbar (BAG vom 23.01.2008 - 1 AZR 988/06 - NZA 2008, 709; LAG Nürnberg a.a.O.). Ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann sich erst dann ergeben, wenn der Arbeitgeber in Kenntnis der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung Leistungen erbringt (BAG vom 23.01.2008 a.a.O.; LAG Nürnberg a.a.O.). Hier behauptet der darlegungspflichtige Kläger allerdings nicht, die Beklagte habe die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gekannt und gleichwohl die Jubiläumsprämien an die Arbeitnehmer ausgezahlt.

c) Ein Anspruch des Klägers ergibt sich aber auch dann nicht, wenn man zu seinen Gunsten von der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgehen würde.

Eine Sonderzahlung darf ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einer Gruppe von Arbeitnehmern vorenthalten werden, wenn sie ausschließlich dem Ausgleich von Nachteilen derjenigen Arbeitnehmer dient, die mit dem Arbeitgeber ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart haben. Eine auf den Ausgleich schlechterer Arbeitsbedingungen gerichtete Sonderzahlung darf allerdings nicht zu einer Überkompensation führen. Im Umfang der Überkompensation besteht kein sachlicher Grund, der anderen Gruppe diese Leistung vorzuenthalten (BAG vom 13.04.2011 - 10 AZR 88/10 - NZA 2011, 1047; BAG vom 03.09.2014 - 5 AZR 6/13 - NZA 2015, 222).

Der Zweck der vom Kläger begehrten Zahlung in Höhe von 624,29 € liegt im Ausgleich nachteiliger Arbeitsbedingungen bei den Arbeitnehmern, die zu den Konditionen der Ergänzungsverträge tätig sind. Die Ansicht des Klägers, die Sonderzahlung stelle eine Belohnung für Betriebstreue dar, ist unzutreffend, denn die Leistung knüpft nicht an die Betriebszugehörigkeit an. Der zutreffende Hinweis des Klägers, das 000. Firmenjubiläum stehe in keinem Zusammenhang mit den Verzichten, die eine Gruppe von Arbeitnehmern geleistet haben, führt zu keinem anderen Ergebnis. Zum einen ist es den Betriebsparteien nicht verwehrt, bei Zahlungen anlässlich des Firmenjubiläums nachteilige Arbeitsbedingungen auszugleichen. Zum anderen lassen sich die mit der Betriebsvereinbarung verfolgten Zwecke den darin geregelten Leistungen klar zuordnen. Jeder vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält anlässlich des Firmenjubiläums 800,00 €, ohne dass damit weitere Zwecke verfolgt werden. Die weiteren 700,00 € für Arbeitnehmer, die Verzichte geleistet haben, stellen eine Kompensation für die geleisteten Verzichte dar. Diese Zweckbestimmung ergibt sich sehr deutlich aus den Ziffern 2.1 bis 2.3 der Betriebsvereinbarung. Sie entspricht dem im Aushang der Beklagten vom 17.09.2013 angegebenen Zweck, in dem zusätzliche Prämienbestandteile für Arbeitnehmer angekündigt werden, die in den vergangenen Jahren auf Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile verzichtet haben. In Ziffer 2.4 der Betriebsvereinbarung ist ein Kinderbonus geregelt, der mit den Zwecken der anderen geregelten Leistungen nicht im Zusammenhang steht.

Entgegen der Auffassung des Klägers führt die ungleiche Behandlung von Arbeitnehmergruppen bei der Jubiläumszahlung nicht zu einer Überkompensation. Zur Prüfung der Frage, ob eine Entgelterhöhung nachteilige Arbeitsbedingungen der begünstigten Arbeitnehmer nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert hat, ist ein Gesamtvergleich

erforderlich. Dabei ist auf den klagenden Arbeitnehmer abzustellen (BAG vom 03.09.2014 a.a.O.). Der darlegungspflichtige Kläger trägt zu diesem Prüfungsmaßstab nicht vor, sondern vergleicht Mitarbeiter, die mit ihm selbst nicht vergleichbar sind. Außerdem weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass in den Vergleich nicht nur Leistungen im Jahr 2013 einzubeziehen sind, sondern maßgeblicher Zeitraum die Jahre 2011 bis 2013 sind. Die Ergänzungsvereinbarungen mit den Verzichten wurden im Jahr 2011 wirksam.

3. Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 612 a BGB. Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Das Maßregelungsverbot ist nur dann verletzt, 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.

Hier scheidet ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot schon deshalb aus, weil die Beklagte lediglich die Betriebsvereinbarung vollzogen hat. Der Vollzug einer kollektivrechtlichen Regelung ist jedoch keine Benachteiligung im Sinne von § 612 a BGB (BAG vom 21.09.2011 - 5 AZR 520/10 -, NZA 2012, 31). Eine Benachteiligung kann nur vorliegen, wenn der Arbeitgeber zwischen verschiedenen Maßnahmen wählen kann, nicht dagegen, wenn er sein Verhalten an der Rechtsordnung orientiert. Außerdem hat die benachteiligende Maßnahme, nämlich der Ausschluss des Klägers von einer über 800,00 € hinausgehenden Leistung, ihren Grund nicht in der zulässigen Ablehnung geänderter Arbeitsbedingungen durch den Kläger, sondern in der Angleichung von Arbeitsbedingungen verschiedener Arbeitnehmergruppen.

- 15 -

III.

Nach § 97 Abs. 1 ZPO trägt der Kläger die Kosten seiner erfolglosen Berufung.

IV.

Die Zulassung der Revision beruht ebenso wie in den Parallelverfahren 3 Sa 303/15 und 7 Sa 190/15 beim LAG München auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 16 -

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>