

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 Sa 338/13

3 Ca 6130/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 23.10.2014

Rechtsvorschriften: § 4 a EFZG

Leitsatz:

Unbegründeter Zahlungsantrag auf Jahressonderzahlung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei freiwilligen Zahlungen Zeiten wegen Arbeitsunfähigkeit anspruchsmindernd zu berücksichtigen.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 06.05.2013 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Jahressonderzahlung für die Jahre 2009 und 2011.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 09.02.1981 als Arbeiter in der Fertigung beschäftigt gewesen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen den Parteien besteht nicht. Der Kläger war krankheitsbedingt arbeitsunfähig in dem Zeitraum 25.08.2008 bis 16.01.2010 und ab dem 25.01.2011 im gesamten Kalenderjahr 2011.

Die Beklagte gewährt allen Arbeitnehmern seit vielen Jahren im Monat November eine Jahressonderzahlung, die als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet wird. Die Jahressonderzahlung wird durch den Arbeitgeber dabei für jeden Arbeitnehmer individuell ermittelt. Dabei wird für den Zeitraum 01.01. bis 31.10. eines laufenden Jahres die tatsächlich gezahlte Lohnsumme geteilt durch 10 zu einem Bruchteil von 60 % ermittelt und an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Der Kläger hat im Jahr 2009 keine Zahlung und im Kalenderjahr 2011 € 325,00 brutto erhalten. Im Jahr 2010 wurde dem Kläger eine Jahressonderzahlung in voller Höhe von € 1.371,00 brutto ausbezahlt. Nachdem der Kläger mit Schreiben vom 20.07.2012 vergeblich die Zahlung der benannten Leistungen geltend gemacht hatte, erhob er Zahlungsklage beim Arbeitsgericht Nürnberg.

Im Endurteil vom 06.05.2013 hat das Erstgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass als Rechtsgrundlage für einen Anspruch des Klägers alleine der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag in Verbindung mit einer betrieblichen Übung in Betracht käme. Eine Anspruchs begründung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung bzw. einer Diskriminierung aufgrund des Alters und der Schwerbehinderung des Klägers sei nicht ersichtlich. Die Beklagte sei berechtigt, bei der Festlegung der Jahressonderzahlung für die Jahre 2009 und 2011 die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers zu berücksichtigen. Der Kläger habe damit insoweit die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt, da er keine Arbeitsleistung erbracht hätte und er nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums keine weiteren Entgeltansprüche zu beanspruchen hätte. Eine abweichende Bewertung sei nur veranlasst, wenn die von der Beklagten gewährte Jahressonderzahlung zumindest auch die Betriebstreue des Mitarbeiters hätte honorieren wollen. Da zwischen den Parteien durch die Beklagte hinsichtlich der Jahressonderzahlung keinerlei schriftliche Regelungen getroffen worden seien könne im Rahmen der Auslegung vorliegend nur berücksichtigt werden, dass die Jahressonderzahlung grundsätzlich im November gewährt, als Weihnachtsgeld bezeichnet worden sei und hinsichtlich ihrer Höhe ausschließlich an die im Laufe des jeweiligen Jahres an die Mitarbeiter tatsächlich gezahlten Entgeltsummen angeknüpft habe. Eine durchzuführende Auslegung führe zu der Bewertung, dass es sich bei der Jahressonderzahlung um eine Zahlung zusätzlichen Arbeitsentgeltes im engeren Sinne als synallagmatische Gegenleistung für geleistete Arbeit handele. Seien weiteren Voraussetzungen für das

Entstehen eines Anspruchs auf eine Sonderzahlung nicht vereinbart, spreche dies dafür, dass die Sonderzahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet werde. Dem gegenüber habe der Kläger nicht darlegen und beweisen können, dass die Sonderzahlung auch die Betriebstreue des betroffenen Mitarbeiters gesondert honorieren wolle. Eine abweichende Bewertung sei auch nicht unter Berücksichtigung des Nachweisgesetzes veranlasst, da eine Beweislastumkehr bzw. auch eine Beweiserleichterung zu Gunsten des Klägers im vorliegenden Fall nicht veranlasst sei, da der Kläger hinsichtlich der Jahressonderzahlung vom Beklagten einen Nachweis gemäß Nachweisgesetz nicht verlangt habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum erstinstanzlichen Vorbringen der Parteien, der dortigen Antragstellung und den Gründen des Ersturteils wird auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe verwiesen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes hat der Kläger fristgerecht Berufung eingelegt und zur Begründung unter Wiederholung und Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrages geltend gemacht:

Rechtsfehlerhaft habe das Arbeitsgericht eine Diskriminierung des Klägers wegen seines Alters und seiner Schwerbehinderung abgelehnt. Wie bereits erstinstanzlich vorgetragen sei die Wahrscheinlichkeit, dass alte und schwerbehinderte Arbeitnehmer erhöhte Krankheitszeiten hätten höher als dies bei jungen und körperlich unversehrten Arbeitnehmern der Fall sei, so dass die Art und Weise der Ermittlung der Jahressonderzahlung eine Diskriminierung dieser Mitarbeiter darstelle. Darüber hinaus verstoße die Art und Weise der Ermittlung der Jahressonderzahlung auch gegen § 4 a EFZG. Das Erstgericht habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass die Jahressonderzahlung nicht die Betriebstreue honoriere. Der Prokurist Herr L... hätte im Termin vom 19.11.2012 mitgeteilt, dass die Jahressonderzahlung im November fällig sei und den Mitarbeitern ausgezahlt werde, die im November im Betrieb seien.

Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger und Berufungskläger deshalb beantragt:

- I. Auf die Berufung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.371,00 € brutto zzgl.

- 4 -

Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.12.2009 sowie weitere 1.046,00 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 11.12.2011 zu bezahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte hat hingegen beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat das erstinstanzliche Urteil verteidigt und ausgeführt, dass es sich bei dem von der Beklagten gezahlten „Weihnachtsgeld“ um eine zusätzliche Vergütung im engeren Sinn handele und dass durch die Zahlung keine Honorierung der Betriebstreue erfolgen solle. Klarzustellen sei, dass bei der Berechnung der Sonderzahlung nicht nur der tatsächlich gezahlte Lohn Berücksichtigung finden würde sondern auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Dieser Sachverhalt belege, dass die Behauptung des Klägers die Vorgehensweise der Beklagten würde einen Verstoß gegen § 4 a EFZG darstellen unrichtig sei. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung sei rechtsfehlerfrei, die Ermittlung der Jahressonderzahlung auf der Basis der Lohnsumme belege, dass mit der Jahressonderzahlung keinesfalls eine Betriebstreue honoriert werde, sondern vielmehr ein zusätzliches Entgelt für die erbrachte Leistung bezahlt werde. Die Berechnung der Höhe der Sonderzahlung auf der Basis der Lohnsumme lasse nur den Schluss zu, dass es sich bei der Sonderzahlung um Arbeitsentgelt im engeren Sinne handele. Das Erstgericht habe auch zutreffend ausgeführt, dass die Vorgehensweise der Beklagten keine Diskriminierung des Klägers aufgrund seines Alters bzw. seiner Schwerbehinderung impliziere.

Zum weiteren Vorbringen der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die übergebenen Schriftsätze, die zugehörigen Anlagen und den Protokollinhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes ist statthaft (§§ 64 Abs. 2 b ArbGG). Auch im Übrigen begegnen der Zulässigkeit des Rechtsmittels keine Bedenken (§§ 66 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist jedoch sachlich unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis und auch mit zutreffender Begründung richtig erkannt, dass der Kläger keinen Zahlungsanspruch hinsichtlich der begehrten Sonderzahlung hat.

1. a) Die Berechnung und die Ermittlung der Jahressonderzahlung verstößt nicht gegen § 4 a EFZG. Nach der Legaldefinition in § 4 a S. 1 EFZG sind Sondervergütungen Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt. Ob es sich dabei nur um Einmalzahlungen handelt oder auch um Leistungen, die der Arbeitgeber als laufende Zusatzzahlung zum Arbeitsentgelt erbringt hat der Gesetzgeber offen gelassen. Das laufende Entgelt, d.h. die versprochene Vergütung für bestimmte Zeitabschnitte und die Vergütung für eine bestimmte Leistung innerhalb einer genau bemessenen Zeit werden von § 4 a EFZG nicht erfasst (BAG vom 25.07.2001, 10 AZR 502/00). Andererseits kann eine Einmalzahlung Entgelt im Sinne von § 4 Abs. 1 EFZG darstellen, wenn lediglich der Fälligkeitstermin hinausgeschoben wird, sich aber aus der zugrunde liegenden Abrede ergibt, dass die Leistung ein fester Entgeltbestandteil sein soll, sogenannte arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung. Liegt tatsächlich eine freiwillige Sonder-

zahlung vor, kann der Arbeitgeber die Modalitäten und damit auch die rechtliche Einordnung als laufendes Entgelt oder Sondervergütung festlegen (BAG vom 07.08.2002, 10 AZR 709/01). Insbesondere kann der Arbeitgeber im Einzelnen bestimmen, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung sich anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auswirken sollen, soweit nicht eine gesetzliche Regelung entgegensteht (BAG, 05.08.1992, Az. 10 AZR 88/90). Ob eine Gratifikation laufendes Entgelt oder Sondervergütung ist muss unabhängig von der Bezeichnung im Einzelfall anhand der Bezugsbedingungen ermittelt werden (BAG vom 21.03.2001, 10 AZR 28/00). Ist sie dabei nicht streng an das arbeitsvertragliche Synallagma der erbrachten Arbeitsleistung gebunden, sondern werden mit der Leistung auch andere Zwecke verfolgt wie z.B. die künftige Betriebstreue liegt eine Sondervergütung i. S. von § 4 a S. 1 EFZG vor.

- b. Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, das die von der Beklagten gezahlte Vergütung eine Sondervergütung i. S. d. § 4 a EFZG ist, lässt sich ein Verstoß gegen § 4 a EFZG nicht feststellen. Die von der Beklagten vorgenommene Kürzung infolge von Arbeitsunfähigkeit erreicht nicht einmal 1/20 des Entgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

Einer ausdrücklichen Kürzungsvereinbarung bedurfte es im vorliegenden Fall nicht, da sich die Kürzungsvereinbarung aus den von der Beklagten vorgetragenen und unstreitigen Berechnungsmodalitäten ergibt und Bestandteil der betrieblichen Übung ist.

Zwischen den beiden Parteien ist auch unstreitig, dass die Beklagte im Rahmen der von ihr praktizierten betrieblichen Übung bei allen Arbeitnehmern eine entsprechende Berechnung des „Weihnachtsgeldes“ vornimmt, so dass ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz nicht erkennbar ist.

2. Der Anspruch des Klägers lässt sich auch nicht mit einer Diskriminierung aufgrund des Alters oder der Schwerbehinderung des Klägers begründen. Im Streitfall liegen keine Indizien vor, die eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen dessen Alters vermuten lassen (§§ 1, 3 Abs. 1, 7 Abs. 1, 22 AGG). Nach der gesetzlichen Beweislastregelung des § 22 AGG genügt es, dass der Anspruchsteller Indizien vorträgt und

im Streitfall beweist, die eine Benachteiligung wegen eines im § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. An diese Vermutungsvoraussetzungen ist kein zu strenger Maßstab anzulegen. Es ist nicht erforderlich, dass die Tatsachen einen zwingenden Indizienschluss für eine Verknüpfung der Benachteiligung mit einem Benachteiligungsmerkmal zulassen. Vielmehr reicht es aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung hierfür eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht (BAG Senat vom 17. Dezember 2009 – 8 AZR 670/08). Hat der Kläger ein Indiz vorgetragen, welches die überwiegende Wahrscheinlichkeit begründet, dass er wegen eines verpönten Merkmals benachteiligt worden ist, muss nunmehr der Arbeitgeber seinerseits den vollen Beweis führen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmung zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Im streitgegenständlichen Fall hat der Kläger keine Indizien vorgetragen, sondern lediglich die Behauptung aufgestellt, dass alte und schwerbehinderte Arbeitnehmer erhöhte Krankheitszeiten hätten, als dies bei jungen und körperlich unversehrten Arbeitnehmern der Fall sei. Dieser allgemeine Sachvortrag ist jedoch nicht geeignet, Indizien anzunehmen, die eine Benachteiligung vermuten lassen.

3. Es ist nicht ersichtlich, dass sich etwaige Verstöße gegen das Nachweisgesetz für den Kläger nachteilig auswirken könnten.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes hat daher Bestand, die dagegen gerichtete Berufung der Klagepartei war als unbegründet zurückzuweisen.

III.

Die Klagepartei trägt die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels (§§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Für die Zulassung der Revision bestand keine gesetzliche Veranlassung (§ 72 Abs. 2 ArbGG)

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Bischof
ehrenamtlicher Richter

Scheb
ehrenamtlicher Richter