

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 20. September 2017
- 10 AZR 610/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:200917.U.10AZR610.15.0

I. Arbeitsgericht Augsburg

Endurteil vom 14. Januar 2015
- 10 Ca 1545/14 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 13. August 2015
- 3 Sa 303/15 -

Entscheidungsstichworte:

Sonderzahlung - Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die auf Entgeltbestandteile verzichtet und solchen, die keinen Verzicht geleistet haben

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 610/15

3 Sa 303/15

Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. September 2017

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 2017 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune sowie die ehrenamtlichen Richter Baschnagel und Kiel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13. August 2015 - 3 Sa 303/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe einer Sonderzahlung. 1

Die Beklagte betreibt in N eine Druckerei mit den jeweils organisatorisch eigenständigen Bereichen Druck, Buchbinderei, Satz und E-Medien, kaufmännische Verwaltung und Verkauf. Sie gehört dem Verband Druck und Medien Bayern e.V. an und ist seit dem 29. April 2011 Mitglied ohne Tarifbindung. 2

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. Mai 1995 als „Hilfskraft im Bereich Druck“ auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 22./26. April 1995 tätig. Nach dessen Ziff. 2. finden die tariflichen Bestimmungen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie in Bayern (im Folgenden TV Druck) ergänzend auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. 3

Für die im Bereich Buchbinderei beschäftigten Arbeitnehmer regelt ein Haustarifvertrag seit dem Jahre 2008 die ergänzende Anwendung der Tarifverträge Papier, Pappe und Kunststoff (im Folgenden TV Papier). Die daraus resultierenden Einbußen beim Arbeitsentgelt wurden durch eine Überleitungszulage kompensiert. Mit danach in der Buchbinderei eingestellten Arbeitnehmern vereinbarte die Beklagte arbeitsvertraglich die Anwendung des TV Papier. Unter dem 24. Mai 2011 schloss sie mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern einzelvertragliche Vereinbarungen ab, die einen Verzicht auf das jährliche Essens- 4

geld in Höhe von 210,00 Euro ab dem 1. Juli 2011 sowie auf die bezahlte Freizeit am 24. und 31. Dezember beinhalten; neu eingestellten Arbeitnehmern bot die Beklagte diese Leistungen nicht mehr an.

Den Mitarbeitern, die - wie der Kläger - außerhalb des Bereichs Buchbinderei beschäftigt waren, bot die Beklagte unter dem 24. Mai 2011 den Abschluss einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag an, wonach eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden auf 38,75 Stunden ohne Lohnausgleich, die Absenkung der Jahresleistung und des Urlaubsgelds sowie der Wegfall von sog. Freischichten, des Essensgelds und der bezahlten Freizeit am 24. und 31. Dezember vorgesehen war. Der Kläger nahm das Angebot nicht an. Mit neu außerhalb des Bereichs Buchbinderei eingestellten Arbeitnehmern vereinbarte die Beklagte fortan entsprechende Vertragsbedingungen. Nach Meinungsverschiedenheiten und gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Wirksamkeit der Ergänzungsvereinbarung bot die Beklagte den Arbeitnehmern, die das Angebot angenommen hatten, am 10. Januar 2013 den Abschluss einer weiteren Änderungsvereinbarung an, die unter anderem eine Gehaltserhöhung um 5,3 % vorsah.

5

In einem Aushang vom 17. September 2013 mit dem Betreff „250 Jahre C“ teilte die Beklagte mit, sie feiere das 250. Jahr ihres Bestehens und wolle mit einer Jubiläumsprämie anerkennen, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „Teil dieser besonderen und außergewöhnlichen Geschichte“ seien. Sie werde dem Betriebsrat eine Prämienvereinbarung vorschlagen, die sich aus einer Grundprämie für alle und zusätzlichen Bestandteilen, etwa zum Ausgleich für geleistete Lohn- und Gehaltsverzicht, zusammensetzen solle.

6

Unter dem 20. September 2013 schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung zur Auszahlung einer Prämie anlässlich des 250. Firmenjubiläums im September 2013“ (im Folgenden BV Prämie). Diese enthielt ua. folgende Regelungen:

7

„1. Geltungsbereich

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs einschließlich der Auszubildenden.

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 Verzichte: 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 Verzichte: 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 Kläger erhielt eine Zahlung in Höhe von 800,00 Euro brutto. Nach vergeblicher Geltendmachung des Differenzbetrags zum „vollen Grundbetrag“ mit Schreiben vom 9. Januar 2014 hat er am 12. Juni 2014 Klage auf Zahlung von 700,00 Euro brutto erhoben.

8

Der Kläger hat behauptet, zwei Betriebsratsmitglieder hätten aufgrund nicht ordnungsgemäßer Ladung nicht an der Betriebsratssitzung vom

9

20. September 2013 teilgenommen, in der die Zustimmung zur BV Prämie beschlossen worden sei. Er hat gemeint, die in der BV Prämie enthaltene Gruppenbildung verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Sonderzahlung werde aufgrund des Firmenjubiläums gezahlt und belohne daher auch die Betriebstreue der Mitarbeiter, weshalb die Kompensation unterschiedlicher Einkommensbedingungen nicht im Vordergrund stehe. Die jeweils auf die vertraglichen Konditionen abstellende Gruppenbildung sei daher sachwidrig. Im Übrigen würden die Einkommensunterschiede durch die Zahlung von weiteren 700,00 Euro an Mitarbeiter, die auf Leistungen verzichtet hätten, überkompensiert. Diese seien mittlerweile besser gestellt als wenn für sie - wie für den Kläger - der nachwirkende TV Druck gölte. Der Anspruch folge auch aus § 612a BGB. Die BV Prämie benachteilige den Kläger wegen der Nichtunterzeichnung der Ergänzungs- und der Änderungsvereinbarung.

Der Kläger hat beantragt,

10

die Beklagte zu verurteilen, 700,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. November 2013 an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Betriebsrat habe der BV Prämie formell ordnungsgemäß zugestimmt. Bei der Verteilung der Sonderzahlung sei es auch um die Kompensation des aus der Anwendung des TV Papier bzw. der geänderten Arbeitsverträge resultierenden, im Vergleich zum TV Druck niedrigeren Lohnniveaus gegangen. Der Einkommensverlust habe im Bereich Druck im Jahre 2013 ca. 2,65 % (1.229,56 Euro), im Jahre 2012 etwa 9,15 % (3.958,33 Euro) und im Jahre 2011 etwa 3,61 % (1.639,22 Euro) betragen. In den anderen Bereichen hätten sich die Verluste im selben Zeitraum zwischen 955,18 Euro und 3.841,44 Euro jährlich bewegt.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

12

Entscheidungsgründe

- Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat aus der insoweit allein als Anspruchsgrundlage in Betracht kommenden BV Prämie keinen Anspruch auf Zahlung weiterer 700,00 Euro brutto. 13
- I. Hat der Betriebsrat - wie der Kläger behauptet hat - die BV Prämie beschlossen, obwohl zwei seiner Mitglieder aufgrund unterbliebener Ladung nicht an der Beschlussfassung mitwirken konnten, wäre die Beschlussfassung wegen Nichtbeachtung des § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unwirksam (*vgl. BAG 15. April 2014 - 1 ABR 2/13 (B) - Rn. 20 ff. mwN, BAGE 148, 26; 18. Januar 2006 - 7 ABR 25/05 - Rn. 10 mwN*). In diesem Fall stünden dem Kläger keine Ansprüche aus der BV Prämie zu. Anhaltspunkte dafür, dass die BV Prämie ausnahmsweise entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Einheitsregelung (Gesamtzusage oder gebündelte Vertragsangebote) umzudeuten sei (*vgl. dazu BAG 19. Juni 2012 - 1 AZR 137/11 - Rn. 21*), sind weder schlüssig vorgetragen noch sonst ersichtlich. 14
- II. Die Klage ist indes auch bei - zugunsten des Klägers unterstellter - formeller Wirksamkeit der BV Prämie unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger daraus nicht weitere 700,00 Euro brutto zustehen. 15
1. Nach der Regelung in Nr. 2.3. BV Prämie haben vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - „entsprechend den nachwirkenden Bedingungen des ... [TV] Druck tätig sind und auf keine Entgeltbestandteile verzichtet haben“, Anspruch auf Zahlung von 800,00 Euro. Der daraus folgende Zahlungsanspruch des Klägers ist durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). 16
2. Die tatbestandlichen Voraussetzungen, unter denen nach Nr. 2.1. und Nr. 2.2. BV Prämie insgesamt 1.500,00 Euro beansprucht werden können, erfüllt der Kläger unstreitig nicht: Weder unterliegt er „der Tarifbindung der Papier, 17

Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie“ (Nr. 2.1.) noch ist er „zu den Konditionen der Ergänzungsverträge tätig“ (Nr. 2.2.).

3. Entgegen der Auffassung der Revision folgt der geltend gemachte Anspruch nicht aus der BV Prämie iVm. dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Die in der BV Prämie vorgesehenen Zahlungen führen nicht zu einer gleichheitswidrigen Besserstellung der nach Nr. 2.1. und Nr. 2.2. BV Prämie begünstigten Arbeitnehmergruppen im Vergleich zu den Arbeitnehmern, die - wie der Kläger - unter die Regelung in Nr. 2.3. BV Prämie fallen. 18

a) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Der dort geregelte, auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, die Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sind in einer Betriebsvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Maßgeblich hierfür ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Dabei ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG 26. April 2016 - 1 AZR 435/14 - Rn. 21 mwN). Sind in einer Betriebsvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, können Arbeitnehmer, denen aufgrund einer gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßenden Gruppenbildung Leistungen vorenthalten werden, die nach der Betriebsvereinbarung anderen Arbeitnehmern zustehen, diese ebenfalls beanspruchen (vgl. BAG 26. April 2016 - 1 AZR 435/14 - Rn. 25 mwN). 19

b) Nach dieser Maßgabe verstoßen die in Nr. 2. BV Prämie vereinbarten Verteilungsgrundsätze nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Die in der BV Prämie 20

vorgesehenen Zahlungen führen nicht zu einer gleichheitswidrigen Besserstellung der nach Nr. 2.1. und Nr. 2.2. BV Prämie begünstigten Arbeitnehmergruppen im Vergleich zu den unter die Regelung in Nr. 2.3. BV Prämie fallenden Arbeitnehmern. Die ungleiche Behandlung ist sachlich gerechtfertigt, weil sie unterschiedliche Entgeltbedingungen ausgleicht, ohne dass eine Überkompensation eintritt.

aa) Für die „Verteilung“ der Sonderzahlung ist nach Nr. 2.1. bis Nr. 2.3. BV Prämie die jeweilige Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen maßgeblich. Ausschlaggebend ist danach, ob der Arbeitnehmer der Tarifbindung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie unterliegt, zu den Konditionen der Ergänzungsverträge tätig ist, oder weiterhin entsprechend den nachwirkenden Bedingungen des TV Druck arbeitet. Teilzeitbeschäftigte erhalten „die Prämie im Verhältnis des Anteils ihrer Arbeitszeit zur Vollzeit.“ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern erhalten gemäß Nr. 2.4. BV Prämie zusätzlich einen Kinder-Bonus. 21

(1) Der Zusatz „aufgrund der geleisteten Verzichte“ in Nr. 2.1. und Nr. 2.2. BV Prämie verdeutlicht, dass die im Vergleich zu Nr. 2.3. BV Prämie erheblich höhere Sonderzahlung einen finanziellen Ausgleich für die Arbeitnehmer schaffen soll, deren Entgeltbedingungen sich nicht nach dem insoweit günstigeren TV Druck richten. Dass nach Nr. 2.2. BV Prämie auch die bereits zu den geänderten Konditionen eingestellten Arbeitnehmer 1.500,00 Euro erhalten, obwohl sie keinen Verzicht im Rechtssinne geleistet haben, steht diesem Verständnis nicht entgegen. Auch ihre Arbeitsbedingungen unterliegen nicht dem in Bezug auf das Arbeitsentgelt vorteilhafteren TV Druck. 22

(2) Für dieses am Wortlaut orientierte Verständnis, wonach für die Differenzierung zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen allein die Entgeltbedingungen entscheidend sind, streitet auch die Regelung in Nr. 1. BV Prämie, wonach - ausnahmslos - alle „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs einschließlich der Auszubildenden“ Anspruch auf die in Nr. 2. BV Prämie geregelte „Verteilung der Jubiläumszahlung“ haben. Dass Teilzeitbeschäftigte diese jeweils „im Verhältnis des Anteils ihrer Arbeitszeit zur Voll- 23

zeit“ erhalten sollen, spricht gleichfalls für den Entgeltcharakter der Sonderzahlung. Durch den in Nr. 2.4. BV Prämie geregelten „Kinder-Bonus“ erhält die Höhe der Zahlung eine zulässige soziale Komponente.

(3) Aus dem systematischen Zusammenhang mit der Präambel der BV Prämie ergibt sich entgegen der Auffassung der Revision kein Anhaltspunkt dafür, dass mit der BV Prämie eine bestimmte gegenüber der Beklagten erbrachte Betriebstreue honoriert werden sollte. Durch den Abschluss der BV Prämie „anlässlich“ des 250. Firmenjubiläums der Beklagten haben die Betriebsparteien vielmehr lediglich verdeutlicht, dass sie das Firmenjubiläum zur Ausschüttung der Sonderzahlung bewogen hat. Einen eigenständigen weiteren Leistungszweck haben sie damit nicht verfolgt. 24

(4) Eine andere Motivation als die des Entgeltausgleichs kann entgegen der Auffassung der Revision auch dem Aushang vom 17. September 2013 nicht entnommen werden. Vielmehr entspricht der Inhalt der BV Prämie der darin bereits enthaltenen Ankündigung der Beklagten, wonach alle Mitarbeiter „Teil dieser besonderen und außergewöhnlichen Geschichte“ seien und deshalb niemand „leer ausgehen“ solle. 25

bb) Vor diesem Hintergrund ist die Gruppenbildung in der BV Prämie sachlich begründet. 26

(1) Das (teilweise) Vorenthalten einer Leistung gegenüber einer von mehreren Arbeitnehmergruppen ist sachlich begründet, wenn mit der Leistung unterschiedliche Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern ausgeglichen werden und dadurch keine Überkompensation eintritt (vgl. BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 25 mwN, BAGE 149, 69; 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 23 mwN, BAGE 137, 339). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, scheidet regelmäßig auch ein Verstoß gegen § 612a BGB aus. 27

(2) Geht es - wie im Streitfall - um den Ausgleich von Vergütungsunterschieden und sich finanziell auswirkender unterschiedlicher sonstiger Arbeits- 28

bedingungen, tritt eine Überkompensation erst und mit dem Zeitpunkt ein, zu dem die finanziellen Nachteile vollständig ausgeglichen sind, die die begünstigten Arbeitnehmer bis zu einer Entgelterhöhung erlitten haben oder danach noch erleiden werden (*BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 26, BAGE 149, 69*). Dazu ist ein Gesamtvergleich der Entgelte anzustellen (*vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 294/12 - Rn. 34 ff.; 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 28*).

(3) Gegenüberzustellen sind demnach der tatsächliche Verdienst des Klägers im maßgeblichen Zeitraum aufgrund der für ihn geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen und das Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er zu den Konditionen der begünstigten Arbeitnehmer gearbeitet hätte (*vgl. BAG 3. September 2014 - 5 AZR 6/13 - Rn. 28, BAGE 149, 69*). Dabei gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast: Beruft sich ein Arbeitnehmer - wie im Streitfall der Kläger - auf eine Überkompensation, ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast verpflichtet, die Gründe für die unterschiedliche Verteilung der Sonderzahlung auf die verschiedenen Arbeitnehmergruppen offenzulegen (*vgl. BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 84/10 - Rn. 20*). 29

(4) Die Beklagte ist ihrer sekundären Darlegungslast mit dem Vorbringen nachgekommen, die Einkommensverluste für die nach Nr. 2.1. und Nr. 2.2. BV Prämie begünstigten Arbeitnehmer hätten im Zeitraum von 2011 bis 2013 jährlich bei 955,18 Euro bis 3.958,33 Euro gelegen. Danach stellt die einmalige Zahlung einer um 700,00 Euro höheren Sonderzahlung an diese Arbeitnehmergruppen keine Überkompensation dar. Der Kläger ist dem nicht entgegengetreten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat er die von ihm behauptete Besserstellung lediglich „exemplarisch dargestellt“. In der Revisionsinstanz ist der Kläger darauf nicht mehr zurückgekommen. Ebenso wenig hat er sich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts gewandt, wonach die Gruppenbildung in der BV Prämie nicht gegen § 612a BGB verstoße. 30

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Linck

W. Reinfelder

Brune

R. Baschnagel

D. Kiel