

Mandanteninfo März 2014

Anspruch auf Sonderzahlung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz

Auch bei einer nach dem Arbeitsvertrag freiwillig ausgestalteten Sonderzahlung kann sich ein Zahlungsanspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, wenn die betroffene Arbeitnehmerin als einzige von der Zahlung ausgeschlossen wird und der Arbeitgeber hierfür keine nachvollziehbaren Gründe darlegt.

(Leitsatz des Verfassers)
LAG Schleswig-Holstein vom 12.12.2013 - 5 Sa 173/13

Der Bereich der Sonderzahlungen ist traditionell äußerst konfliktträchtig und führt immer wieder zu Benachteiligungen einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) oder auch ganzer Arbeitnehmergruppen. Ein Grund hierfür ist die verbreitete Praxis der Arbeitgeber, erhebliche Gehaltsbestandteile nicht mehr fest zu vereinbaren, sondern unter Vorbehalte zu stellen. So werden z.B. variable Gehaltsbestandteile an „Zielvereinbarungen“ geknüpft, deren konkrete Ausgestaltung und Erfüllung im Folgezeitraum völlig intransparent bleiben. Oder es werden klassische Gehaltsbestandteile wie Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld an Stichtagsregelungen geknüpft oder mit Rückzahlungsklauseln verbunden. Und schließlich findet sich – wie im vorliegenden Fall – die Variante, dass Zahlungen als „freiwillig“ deklariert werden, um Ansprüche gleich von vorneherein auszuschließen.

Im vorliegenden Fall hatte sich das LAG Schleswig-Holstein mit der folgenden Klausel in einem Arbeitsvertrag zu beschäftigen:

„Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte. Etwas anders gilt nur dann, wenn die Zahlung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt ist.“

Die Besonderheit der Entscheidung ergab sich aus dem Umstand, dass die Klägerin in den vergangenen Jahren regelmäßige Sonderzahlungen in erheblicher Höhe (zuletzt 12.000 € in 2011) erhalten hatte. Als die Klägerin jedoch **Mitte 2012 in Elternzeit ging, erhielt sie für 2012**

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Koll
Wiebke Haverkamp
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Büdel · Bender
franzmann.geilen.brückmann

Freiburg
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wiritsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

keine Sonderzahlung mehr. Alle anderen aktiven AN erhielten dagegen Sonderzahlungen in unterschiedlicher Höhe von bis zu 18.000 €. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit ihrer Zahlungsklage über 12.000 € in zwei Instanzen erfolgreich.

Das LAG Schleswig-Holstein vertritt die Auffassung, dass die unterbliebene Zahlung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz tangiere. Der Arbeitgeber hatte dagegen vorgetragen, dass es sich nach dem Arbeitsvertrag um eine jährlich freiwillig erbrachte Leistung handele. Schon wegen des Vorbehalts im Arbeitsvertrag könne kein Anspruch entstanden sein. Im Übrigen könne die Klägerin nur dann eine Rechtsverletzung darlegen, wenn sie Willkür auf Seiten des Arbeitgebers nachweisen könne. Eine solche läge aber nicht vor, weil die Sonderzahlung an subjektive Leistungskriterien gebunden gewesen sei, und diese Leistungsbeurteilung sei bei der Klägerin in 2012 negativ ausgefallen. Die Klägerin vermutete dagegen als Motiv eine Benachteiligung wegen des Umstands ihrer Elternzeit.

Das LAG hat sämtlichen Argumenten des Arbeitgebers eine Absage erteilt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt im vorliegenden Fall zur Anwendung, weil der Arbeitgeber selbst vorgetragen hatte, dass die „freiwilligen“ Leistungen **nach einem bestimmten kollektiven System (Leistungsbeurteilung)** verteilt wurden und daher einem bestimmten Schema folgten. In diesem Fall muss der Arbeitgeber **sachliche Gründe vortragen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen** könnten. Dies erfordert insbesondere die nachvollziehbare Darlegung, **welche Beurteilungsgesichtspunkte überhaupt zur Anwendung gekommen sind**, und warum die betroffene Klägerin nach diesen Kriterien von der Zahlung ausgenommen werden durfte. Diesen Anforderungen hatte der Arbeitgeber nicht genügt. Und schließlich konnte der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag nicht durchgreifen, weil sich der Anspruch nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern aus dem **Gleichbehandlungsgrundsatz** ergab. **Auf dessen Anwendung konnte die Arbeitnehmerin auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht wirksam verzichten.**

Fazit:

Im Bereich der „Lohngerechtigkeit“ gilt seit langem die alte BAG-Rechtsprechung, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz nur sehr eingeschränkt Anwendung findet, weil Gehälter (außerhalb einer Tarifbindung) grundsätzlich frei ausgehandelt werden und daher individuell zu betrachten sind. Daher können im tariffreien Raum für die gleiche Arbeitsleistung auch durchaus unterschiedliche Gehälter gezahlt werden. Für Sonderzahlungen schränkt die vorliegende LAG-Entscheidung dies jetzt ein. Werden Sonderzahlungen an kollektive Beurteilungsgrundsätze gekoppelt, kommt der Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung. Er überlagert dann auch nach dem Günstigkeitsprinzip einen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag. Im Übrigen gilt unabhängig von der vorliegenden Entscheidung: ein bestehender Betriebsrat hat in diesen Fällen immer ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.