Aus fertigung

Arbeits gerichtBerlin

Verkündet

am 29.11.2022

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
17 Ca 7464/22

Mdt. Z. K.
Rücksprache
Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Berlin
06. DEZ. 2022
Erledigt
Fristen + Termine

Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, Sven Alisch, Janina Herrmann, Dorothea Schmidt, Rico Graumann, Kerstin Tottewitz

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

gegen

Prozessbevollmächtigte/r:

A

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 17. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen Richter für Recht erkannt:

I. **Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 600,00 Euro (brutto) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 02.05.2022 zu zahlen und der Klägerin bei jeder auf die vorgenannte Forderung erfolgenden Zahlung hierüber eine Abrechnung zu erteilen.**

II. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**

III. **Der Wert des Streitgegenstandes (Beschwerdewert) wird auf 630,00 Euro festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung.

Die Beklagte gehört einem deutschlandweit tätigen Konzern an und gliedert sich wirtschaftlich in die Bereiche „Sell... sowie „E. S....". Dem letztgenannten Bereich ist dabei allein ein in B. gelegener Betrieb zugeordnet, in dem auch die Klägerin beschäftigt ist.

Unter dem 10.01.2022 schloss die Beklagte mit dem gebildeten Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) über eine „Freiwillige Sonderzahlung 2021" (in Kopie Bl. 8 f. d. A.) ab. Nach ihrem räumlichen Geltungsbereich gilt die KBV für alle Betriebe der Beklagten „mit Ausnahme des Betriebes E. S." und sieht im Übrigen mit der Entgeltabrechnung für Januar 2022 die Zahlung von 600,00 Euro brutto seitens der Beklagten „an alle Mitarbeiter" vor.

In Bezug auf die bevorstehende Sonderzahlung versandten die Betriebsparteien im Januar 2022 ein Schreiben an den begünstigten Teil der Belegschaft, wegen dessen Inhalts auf die Anlage K 2 (Kopie Bl. 49 d. A.) Bezug genommen wird.

Mit Schreiben vom 13.04.2022 (Kopie Bl. 5 ff d. A.) forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos auf, auch an sie die freiwillige Sonderzahlung 2021 zu leisten. Zur Begründung berief sie sich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und machte geltend, die Herausnahme des Betriebs E. S. aus der KBV sei willkürlich erfolgt.

Die Klägerin hat in Fortsetzung ihres Begehrens mit einem der Beklagten am 10.08.2022 zugestellten Schriftsatz Klage erhoben, wobei wegen der weiteren Einzelheiten ihres Vorbringens

auf den Inhalt der Klageschrift (Bl. 1 ff. d. A.) sowie ihren Schriftsatz vom 11.11.2022 (Bl. 45 ff. d. A.) Bezug genommen wird.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 600,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 02.05.2022 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, ihr bei jeder auf die Klageforderung zu 1 erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Ausnahme für den Betrieb E. S. aufgrund des dort erzielten Betriebsergebnisses für sachlich gerechtfertigt, wobei wegen der Einzelheiten ihres Vorbringens auf ihren Schriftsatz vom 19.09.2022 (Bl. 25 ff. d. A.) Bezug genommen wird.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Klägerin kann aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz von der Beklagten die Zahlung von 600,00 Euro brutto verlangen.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Regel auf alle Arbeitnehmer anzuwenden und diese entsprechend zu begünstigen. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (BAG, Urteil vom 27.07.2010 – 1 AZR 874/08 –, Rn. 15, 18, juris).

2. Die Beklagte darf der Klägerin insofern die Sonderzahlung 2021 nicht vorenthalten. Soweit die KBV den Betrieb E. S. aus dem Geltungsbereich ausnimmt, ist die entsprechende

Regelung nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig, da sie gegen § 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verstößt.

a) Die Betriebsparteien haben bei Betriebsvereinbarungen § 75 Absatz 1 BetrVG zu beachten. Der dort geregelte und auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG) zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine 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. Dieser ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. 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, Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 –, Rn. 21, juris).

b) Die Beklagte hat sich in diesem Zusammenhang auf das unterschiedliche Betriebsergebnis der Bereiche Sell. und E. S. berufen. Hierbei hat sie geltend gemacht, der Betrieb E. S habe als einziger den insoweit vorgegebenen Planwert nicht erreicht. Demgegenüber hat die Klägerin bestritten, dass die jeweiligen Betriebsergebnisse zur Grundlage der KBV gemacht und überdies nicht erreicht wurden.

c) Die Kammer kann dabei dahinstehen lassen, ob der von der Beklagten für eine Ausnahme des Betriebes E. S. aus dem Geltungsbereich der KBV angeführte Grund in Gestalt eines dort verfehlten Planwerts als sachliches Unterscheidungsmerkmal ausreichen würde. Denn der KBV kann im Wege der Auslegung schon nicht entnommen werden, dass dieser – streitige – Umstand bei der Festlegung des Geltungsbereichs überhaupt herangezogen wurde.

aa) Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen ihres normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch

brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG, Urteil vom 27.07.2010 – 1 AZR 874/08 –, Rn. 31, juris).

bb) Der von der Beklagten behauptete Unterscheidungszweck ist nicht aus der KBV selbst heraus erkennbar. Insbesondere sprechen die unter Ziffer 5 KBV getroffenen Regelungen zu den Ausschlussgründen (insbesondere Stichtags- und Rückzahlungsklauseln) dafür, dass mit der Sonderzahlung 2021 nicht die Erreichung eines bestimmten Betriebsergebnisses belohnt werden sollte, sondern neben der Anerkennung erbrachter Arbeitsleistung der Arbeitnehmer die Förderung von deren Betriebstreue bezweckt wurde. Dass die Voraussetzungen eines Ausschlussgrundes nach Ziffer 5 KBV im Falle der Klägerin gegeben wären, macht dabei auch die Beklagte nicht geltend.

II. Der Zinsanspruch stützt sich auf §§ 286 Absatz 1, 288 Absatz 1 BGB und der Anspruch auf Erteilung einer Entgeltabrechnung für den Fall der Zahlung ergibt sich aus § 108 Absatz 1 Gewerbeordnung (GewO).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Absatz 2 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) in Verbindung mit § 91 Absatz 1 Satz 1 Zivilprozessordnung (ZPO), wobei sich der nach § 63 Absatz 2 Gerichtskostengesetz (GKG) gegebenenfalls noch gesondert festzusetzende Gebührenstreitwert auf (600,00 Euro x 1,05 =) 630,00 Euro beläuft. Die Entscheidung über die Wertfestsetzung in der Urteilsformel (Beschwerdewert) stützt sich auf § 61 Absatz 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 2 ff. ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden. Die Berufungsschrift muss innerhalb einer **Notfrist von einem Monat** bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin (Telefax: 030 90171-222/333), eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von **zwei Monaten** in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Von der Berufungsbegründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c ArbGG genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg *oder* von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46 c Absatz 4 ArbGG eingereicht wird.

Ab dem **01.01.2022** besteht gemäß dem ab dann geltenden § 46g ArbGG für Anwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse **die Pflicht zur Einreichung als elektronisches Dokument.** Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 zur Verfügung steht. Auf § 46g Satz 3 ArbGG wird hingewiesen. Zu beachten ist, dass ein Telefax- oder Computerfaxschreiben die elektronische Form nicht wahrt. Für den Personenkreis, der ab 01.01.2022 der Pflicht zur elektronischen Einreichung unterliegt, stehen Faxschreiben daher nicht mehr zur Verfügung. Bei Nutzung von DE-Mail ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de zu adressieren.

Beide oben genannten Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekenntnis gemäß § 174 ZPO. Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für die Klägerin ist keine Berufung gegeben.

Richter am Arbeitsgericht