



Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Urteil

3 Ca 225/20

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH, Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover

gegen

[REDACTED]

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 23. März 2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED] als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 325,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 zu zahlen.



2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 325 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht besonders zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung eines „Silgan-Strong“-Bonus.

Der am 26.08.1959 geborene Kläger ist entsprechend dem Arbeitsvertrag vom 14.05.1982 seit dem 17.05.1982 bei der Beklagten als Industriemechaniker zu einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 4.500,00 € beschäftigt. Der Kläger leidet, ausweislich der vorlegten Bescheinigung vom 24.09.2018, an einer chronischen obstruktiven Lungenerkrankung (COPD) und gehört aufgrund dieser Erkrankung zur Covid-19-Risikogruppe.

Die Beklagte ist systemrelevant und hat auch während des ab dem 16.03.2020 beginnenden ersten Lockdowns die Produktion aufrechterhalten. Die Krankenquote stieg bei der Beklagten im März auf durchschnittlich gut 10 Prozent. Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie ist dies für die Beklagte verständlich und nachvollziehbar und führte andererseits dazu, dass nur eine bestimmte andere Anzahl von Mitarbeitern tatsächlich zur Verfügung stand und tatsächlich, trotz erheblicher Ansteckungsgefahr, unter belastenden Bedingungen gearbeitet hat.

Der Kläger hat sich, trotz seiner COPD-Erkrankung, nicht wegen Corona arbeitsunfähig gemeldet. Der Kläger arbeitete bis zum 23.03.2020 während des Lockdowns. Am 23.03.2020 erlitt der Kläger einen Leistenbruch (beidseitig) und war bis zum 09.06.2020 arbeitsunfähig erkrankt.

Im April 2020 hatte die Gesellschafterin der Beklagten, die amerikanische Muttergesellschaft, durch den [REDACTED] den President und Chief [REDACTED] mitteilen lassen:

„[...] Wir möchten jedem von Ihnen für Ihre unglaublich engagierte Mitarbeit in dieser beispiellosen Situation danken. Seit Dezember bewegt sich das Coronavirus rund um den Globus und wirkt sich letztlich auf alle Silgan-Standorte aus. Zuerst haben unsere Kollegen in China, dann in Italien und jetzt auch im übrigen Europa und in Amerika reagiert, indem sie weiterhin fleißig daran arbeiten, unsere Kunden und letztlich die Bevölkerung zu unterstützen. Wie Sie wissen, wurden unsere Geschäftsbereiche von den Aufsichtsbehörden in allen Regionen, in denen wir tätig sind, als systemrelevant eingestuft. Daher sind alle Mitarbeiter gleichermaßen engagiert, diese

wichtigen Produkte weiterhin herzustellen, um die Versorgung der Verbraucher in dieser Zeit abzusichern. Dieses Engagement bedeutet gemeinsame und große Anstrengungen, um uns gegenseitig zu schützen und unsere bereits erstklassigen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu verbessern. Wir sind stolz darauf, sagen zu können, dass keine einzige Betriebsstätte oder Geschäftsstelle von Siglan aufgrund der Pandemie längerfristig geschlossen wurde.

An unsere Mitarbeiter auf der ganzen Welt, die die kontinuierliche Versorgung mit unseren Produkten sichergestellt haben, werden wir als Anerkennung für Ihr Engagement in dieser außergewöhnlichen Zeit eine „Silgan-Strong“-Bonuszahlung in Höhe von 325 € auszahlen. Ihre Werkleitung und das lokale Management-Team wird Ihnen in dieser Woche weitere Einzelheiten und den Zeitplan mitteilen. [...]“

Diese Übersetzung aus dem Englischen wurde am 06.04.2020 im Rahmen der „innerbetrieblichen Kommunikation“ an die Mitarbeiter der Beklagten gerichtet. Ob die Beklagte diesen Text mit einem Anschreiben nur an all jene Mitarbeiter gesandt hat, denen sie den „Silgan-Strong“-Bonus auszahlte, ist zwischen den Parteien streitig. Unter dem 14.05.2020 hatte die Beklagte u.a. den Mitarbeitern, die einen Bonus erhalten hatten, mitgeteilt:

„[...] beigefügt erhalten Sie einen Brief von unserer US-Amerikanischen Muttergesellschaft [REDACTED] sowie eine deutsche Übersetzung bezüglich einer Sonderzahlung, die Sie mit der kommenden Entgeltabrechnung erhalten werden.

Durch diese Bonuszahlung soll die zwingend notwendige Anwesenheit an Ihrem Arbeitsplatz während dieser schwierigen Zeit honoriert werden.

Die Mitarbeiter, die ihre Arbeit teilweise in unserem Werk und teilweise von zu Hause erledigen müssen sowie die Auszubildenden, werden mit einer anteiligen Bonuszahlung berücksichtigt.

Aufgrund der aktuellen gesetzlichen Regelungen während der Corona-Krise, können wir diesen Bonus erfreulicherweise netto zur Auszahlung bringen. [...]“

Der Kläger erhielt kein derartiges Schreiben und hat durch einen Kollegen Kenntnis des Textes der Gesellschafter erhalten.

Die Beklagte hat mit der Zahlung ausdrücklich beabsichtigt, die Bereitschaft der Mitarbeiter, unter verschärften Ansteckungsbedingungen zu arbeiten, anzuerkennen. Die Beklagte hat, jeweils für den Referenzzeitraum 15.03.2020 bis 30.04.2020, nach der vor-Ort-Anwesenheit der Mitarbeiter differenziert, die Prämie ausgezahlt. Der Kläger erhielt keine Zahlungen.

Mit Schreiben vom 17.06.2020 hat der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung des Corona-Bonus geltend gemacht.

Mit der am 18.08.2020 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger die Zahlung weiter und meint:

Die schriftliche Mitteilung der Beklagten sei als Gesamtzusage zu werten. Der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung des Bonus aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, da die Adressatenzeile in der Mitteilung der Gesellschafter ausdrücklich an „alle Silgan-Mitarbeiter“ gerichtet gewesen sei. Ebenso sei im Text mitgeteilt worden, dass die Bonuszahlung an „unsere Mitarbeiter auf der ganzen Welt“ ausgezahlt werde. Die von der Beklagten aufgestellten Voraussetzungen für die Gewährung der Bonuszahlung verletzten den im Arbeitsrecht geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger behauptet:

Er sei nicht wegen Corona arbeitsunfähig gewesen, sondern habe trotz des Corona-Virus und seiner COPD-Erkrankung arbeiten wollen und habe von der Möglichkeit einer telefonischen Krankschreibung aus Angst vor Ansteckung wegen der belastenden Arbeitsbedingungen keinen Gebrauch gemacht.

Lediglich der beidseitige Leistenbruch habe ihn an der von ihm beabsichtigten Erbringung der Arbeitsleistung für die Beklagte gehindert. Er habe sich genauso vertragstreu verhalten, wie die Beklagte dies mit der Zahlung der Prämie habe erreichen wollen.

Die Beklagte sei zumindest mitverantwortlich, weil der Leistenbruch mit hoher Wahrscheinlichkeit, zumindest auf die im Betrieb der Beklagten seit Jahren zu leistende schwere körperliche Arbeit (schwere Walzen heben und tragen), zurückzuführen sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 325,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2020 zu zahlen.

Weiterhin beantragt der Kläger

die Berufung zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und
ebenfalls die Berufung zuzulassen.

Die Beklagte meint:

Es liege keine Gesamtzusage vor, dass jeder Mitarbeiter die Bonuszahlung erhalten werde.

Der Kläger habe die Bedingungen der Bonuszahlung wegen seiner Arbeitsunfähigkeit vom 24.03. bis mindestens 30.04.2020 nicht erfüllt und deshalb kein Anschreiben mit der internen Mitteilung erhalten. Die Leistungsbestimmung der Beklagten habe billigem Ermessen entsprochen. Das Ergebnis (Bonuszahlung) müsse im Verhältnis zum Ziel (notwendige Anwesenheit zur Aufrechterhaltung der Produktion) betrachtet werden. Die Arbeitnehmer, die nichts zur Produktion beigetragen hätten, seien nicht zu berücksichtigen. Die dauerkranken Arbeitnehmer seien auszunehmen gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, die tatsächlich arbeiten würden und die Gefährdung einer Ansteckung in Pandemiezeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion auf sich genommen hätten. Es sei der Beklagten um die Honorierung der tatsächlichen Anwesenheit im Werk gegangen.

Alle anderen Arbeitnehmer, unabhängig vom Grund, aus dem sie nicht im Werk tätig gewesen seien, seien auszuschließen. Zweck der Corona-Prämie sei gewesen, die unter Berücksichtigung der Sicherheits- und Hygienevorschriften mit besonderen tatsächlichen Belastungen und besonderem Aufwand verbundenen Leistungen anzuerkennen. Eine Differenzierung nach der Höhe sei möglich, da es sich um eine Gratifikation gehandelt habe, die keinen Entgeltcharakter aufweise.

Die Beklagte behauptet:

Die Gesellschafterin habe einen Bonus nur unter bestimmten Voraussetzungen ausgelobt. Dass die Mitarbeiter trotz Corona, trotz Kontaktsperre und trotz der damit verbundenen Ansteckungsgefahr tatsächlich im Betrieb anwesend gewesen seien, habe durch die Bonuszahlung honoriert werden sollen. Die zwingend notwendige Anwesenheit am Arbeitsplatz habe sichergestellt werden sollen, damit produziert werden konnte.

Die Bonuszahlungen seien auch an die Mitarbeiter gezahlt worden, die in dem Zeitraum nicht mehr als ein Drittel Krankheitstage aufwiesen hätten. Es sei deshalb eine Staffelung erfolgt:

- Anwesenheit unter 1/3: keine Sonderzahlung
- Anwesenheit ab 1/3 Arbeitszeit: 1/3 der Sonderzuwendung

- Anwesenheit ab 50 % der Arbeitszeit: 50 % der Sonderzuwendung
- Anwesenheit 2/3 der Arbeitszeit: 2/3 der Sonderzuwendung
- Anwesenheit 100 %: volle Sonderzuwendung

Wegen der weitergehenden Einzelheiten des gegenseitigen Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1.

Die zulässige Klage ist begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf die Zahlung des Bonus aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a)

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. Er wurzelt in dem überpositiven Ideal der Gerechtigkeit, die es gebietet, gleich ist gleich und ungleich ist entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz beschränkt die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers. Wird er verletzt, muss der Arbeitgeber die von ihm gesetzte Regel entsprechend korrigieren. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (BAG, Urt. v. 27.05.2015, 5 AZR 724/13 zitiert nach juris; BAG, Urt. v. 03.09.2014, 5 AZR 6/13 zitiert nach juris).

Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern dürfen nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandelt werden. Bei Regelungen, die Personengruppen verschieden behandeln oder sich auf die Wahrnehmung von Grundrechten nachteilig auswirken, müssen für die vorgesehene Differenzierung Gründe von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtfertigen können. Bei der Kürzung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ist u.a. zu berücksichtigen, ob bei dem Gesichtspunkt für eine Schlechterstellung, die Gründe aus der Sphäre der Arbeitnehmer oder aus der Sphäre der Arbeitgeberin begründet liegen (Bundesverfassungsgericht, Kammerbeschluss v. 01.09.1997, 1 BVR 1929/95 zur Frage der Differenzierung des 13. Monatsgehaltes bezüglich der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten).

Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich, je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen, unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen.

b)

Auf der Grundlage dieses Beurteilungsmaßstabes sind die Besonderheiten der Corona-Situation seitens der Beklagten nicht ausreichend bei dem Ausschluss des Klägers von der Zahlung des Bonus berücksichtigt worden. Die von der Beklagten vorgetragene Staffelung findet sich nicht in dem Schreiben der amerikanischen Gesellschafter. Sie findet sich auch nicht in den Anschreiben an die Mitarbeiter.

Es ist deshalb nicht nachvollziehbar wann und durch wen genau die Beklagte die Staffelung eingeführt hat. Insbesondere hat die Beklagte nichts dazu vorgetragen, wann und in welcher Form sie den in ihrem Haus gebildeten Betriebsrat bei der Aufstellung dieser nachträglichen Staffelung eingebunden hat.

Der Wunsch der Beklagten, den grundsätzlich Arbeitnehmer auszuschließen, die erhöhte Fehlzeiten aufweisen, ist vor dem Hintergrund des Zwecks der Bonuszahlungen nachvollziehbar; die konkrete Umsetzung jedoch nicht für jeden einzelnen Betroffenen. Die Beklagte als systemrelevanter Betrieb zur Aufrechterhaltung der Produktion Anreize schaffen, die Mitarbeiter durch die Zahlung des Bonus motivieren und belohnen, wenn sie trotz der Risiken des Corona-Virus weiterhin zur Arbeit erschienen sind.

Auch der Kläger ist nach dem ersten Lockdown, ab dem 16.03.2020, (die Beklagte beginnt die Phase des Referenzzeitraums bereits am 15.03.2020) weiterhin zur Arbeit erschienen und hat unstreitig als Risikopatient bis zum 23.03.2020, trotz der besonderen gesundheitlichen Risiken für ihn, gearbeitet und die Produktion mit aufrechterhalten. Die Erkrankung des Klägers begann ab dem 24.03.2020 wegen eines beidseitigen Leistenbruchs. Es war allerdings keine Beweisaufnahme zur Behauptung des Klägers, dass dieser Leistenbruch aufgrund der schweren körperlichen Arbeit des Hebens/Tragens von schweren Walzen, von der Beklagten mit zu verantworten sei, durchzuführen, weil dies derzeit nicht beachtlich ist.

Vielmehr genügt die Erkrankung des Klägers an einem beidseitigen Leistenbruch während der Zeit, in der der Kläger ausdrücklich, trotz des Risikos der Erkrankung als COPD-Risikopatient, gearbeitet hat, um ihn aus der generellen Betrachtung und pauschalen Bewertung durch die Beklagte herauszunehmen. Die Beklagte hat den Einzelfall des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt und pauschal nach den reinen Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers diesen voll-

ständig aus der Gruppe der Begünstigten ausgeschlossen. Die Beklagte hat auf die Besonderheiten des Ablaufs und der Erkrankung kein Augenmerk gerichtet, obwohl dies seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erforderlich ist.

Soweit die Beklagte dennoch meint, dass allein die gezielten Arbeitsunfähigkeitstage maßgeblich seien und die Arbeitnehmer die nicht zur Produktion beigetragen hätten, generell nicht zu berücksichtigen seien, so genügt dies nicht. Die Beklagte hätte sich die Mühe machen müssen, nach dem Einwand des Klägers abzuklären, ob es bei Kenntnis der tatsächlichen Situation des Klägers bei einem Ausschluss des Klägers verbleiben kann, da er unstreitig vom 15.03. bis 23.03.2020, trotz Lockdown und trotz der Risiken, weitergearbeitet hat.

Soweit die Beklagte dennoch meint, dass es ausreiche, dass man die Krankheiten bis zu einem bestimmten Umfang unberücksichtigt gelassen habe, so genügt dies den Besonderheiten der Situation des Klägers nicht ausreichend. Denn der Kläger hat deutlich signalisiert, dass er die Beklagte in der besonderen Situation wegen der Corona-Pandemie solidarisch, trotz aller Einschränkungen, in der Durchführung der Produktion unterstützen will.

Soweit die Beklagte meint, dass die dauererkrankten Arbeitnehmer gegenüber tatsächlich arbeitenden Arbeitnehmern auszunehmen seien, die die Gefährdung einer Ansteckung in Pandemiezeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion auf sich genommen hätten, so wird sie dem Kläger nicht gerecht. Denn der Kläger hat gerade die Gefährdung einer Ansteckung klar erkennbar hingenommen, da er trotz der COPD-Erkrankung tatsächlich gearbeitet hat, obwohl der erste Lockdown bereits begonnen hatte.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO festzusetzen.

Die Berufung war für die Beklagte nicht besonders zuzulassen. Der Wert ist gem. § 64 Abs. 2 b ArbGG nicht erreicht.

Die Rechtssache ist nicht gem. § 64 Abs. 3 Satz 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen. Denn die konkrete Beurteilung, ob dem Kläger eine Corona-Prämie zu zahlen ist, ist eine Einzelfallentscheidung, bei der es der Kammer ausschließlich auf die besondere Situation des Klägers ankam. Die Kammer hat keine Entscheidung im Hinblick auf weitere Arbeitnehmer mit anderen Konstellationen getroffen. Vielmehr muss jeder einzelne Arbeitnehmer, der sich auf die Besonderheiten seiner Situation beruft, diese explizit zur Überprüfung stellen, da die grundsätzliche Regelung der Beklagten, Arbeitnehmer von der Zahlung des Bonus auszunehmen, wenn sie Arbeitsunfähigkeitszeiten aufweisen, jeweils individuell zu prüfen ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils beim

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und eine Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in schriftlicher Form zu begründen.

Bei nicht zugelassener Berufung ist der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.