
Datum: 29.07.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 2/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:0729.3SA2.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 6 Ca 1786/08

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 26.11.2008
– AZ. 6 Ca 1786/08 – wird zurückgewiesen.
Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt
der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- | | |
|--|---|
| Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Gewährung einer Jahresprämie für die Jahre 2006 und 2007. | 1 |
| Der am 13.03.1954 geborene Kläger ist seit dem 01.08.1979 als Maschinenbauer bei der Beklagten beschäftigt. | 2 |
| Grundlage der Beschäftigung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 15.10.1979 mit einer Änderung vom 02.03.1994. | 3 |
| Mit Wirkung ab 01.03.1998 gilt im Betrieb der Beklagten eine Rahmen-Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Flexibilisierung der Arbeitszeit vom 27.07.1998. | 4 |
| | 5 |

Diese sieht während einer Kernarbeitszeit eine Arbeitspflicht vor, darüber hinaus die Möglichkeit der Aufstockung oder Absenkung der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit je nach Auftragssituation. Die Arbeitszeit wird in einem EDV-gestützten Zeitkonto erfasst. Dabei werden für das Zeitkonto Ober- und Untergrenzen festgelegt. Zeitguthaben können unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange abgebaut werden. Zeitguthaben bis zu 120 Stunden am Jahresende werden auf das Folgejahr übertragen, darüber hinausgehende Stunden mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt.	6
Mit einem Rundschreiben aus dem Monat Oktober 2003 informierte die Beklagte die Arbeitnehmer darüber, dass eine Kurzarbeitsphase per Monatsende vorerst ausgesetzt werden solle. Ferner wurde ausgeführt, damit sei auch der Weg für alle Mitarbeiter frei, freiwillige Mehrarbeit von 30 Minuten täglich zu leisten. Die Mitarbeiter wurden um eine solche freiwillige, kostenlose Mehrarbeit für einen Zeitraum von 12 Monaten gebeten.	7
Anschließend informierte die Beklagte mit Schreiben vom 27.10.2003 die Arbeitnehmer über Einzelheiten zur Praktizierung freiwilliger Mehrarbeit ab dem 01.11.2003.	8
Die Mitarbeiter konnten frei entscheiden, ob sie an einer solchen freiwilligen Mehrarbeit teilnehmen wollten. Bei denjenigen Mitarbeitern, die sich für eine solche freiwillige Mehrarbeit entschieden, wurde das Zeiterfassungssystem so eingerichtet, dass automatisch 0,5 Stunden je Tag als "Verfallzeit" verbucht wurden, sie gingen nicht in das Zeitkonto gemäß der Rahmen- Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit ein.	9
Hinsichtlich der Arbeitnehmer, die sich zu einer solchen freiwilligen unentgeltlichen Mehrarbeit nicht bereit erklärten, verliert es bei den Regelungen der Rahmen- Betriebsvereinbarung.	10
Der Kläger leistete aus persönlichen Gründen eine solche freiwillige unentgeltliche Mehrarbeit nicht.	11
Bereits im Jahre 2003 verhandelten die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen IG-Metall über eine Regelung, die von den Parteien unter der Überschrift "Eckpunkte Sanierungsbeitrag" stand.	12
Mit Rundschreiben aus dem Monat Juli 2004 informierte die Beklagte später die Mitarbeiter über die endgültige Ausgestaltung eines Jahresprämien-Systems.	13
Das Anschreiben lautet u. a. wie folgt:	14
"...wir möchten Sie heute über die endgültige Ausgestaltung unseres Jahresprämien- Systems informieren. Mit diesem System wollen wir Ihren Beitrag zusätzlicher Arbeitsleistungen honorieren, die mitgeholfen haben, dass unser Unternehmen eine wirtschaftlich schwierige Zeit bewältigen kann."	15
....	16
Voraussetzung für die Auszahlung einer Jahresprämie ist, dass das Unternehmen Gewinn erwirtschaftet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Mindestgewinn im Unternehmen für Investitionen und Zukunftsplanungen verbleiben muss. Aus diesem Grund wird eine Prämie erst dann ausgezahlt, wenn eine Mindestrendite von 3,0 % vom Umsatz erwirtschaftet worden ist.	17

Die Prämie des einzelnen Mitarbeiters orientiert sich an dem jeweiligen Monatsgehalt (ohne Zuschläge für Überstunden, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld usw.). Maximal kann also ein zusätzliches Monatsgehalt über dieses System erzielt werden. Im Einzelnen ist folgende Abstufung vorgesehen:

Umsatzrendite größer 5,0 % = 100 % eines Monatsgehaltes	19
Umsatzrendite 4,5 % bis 5,0 % = 75 % eines Monatsgehaltes	20
Umsatzrendite 4,0 & - 4,4 % = 50 % eines Monatsgehaltes	21
Umsatzrendite 3,0 % - 3,9 % = 25 % eines Monatsgehaltes.	22
Unterhalb einer Umsatzrendite von 3,0 % erfolgte keine Ausschüttung.	23
..."	24

Beigefügt waren von der Beklagten festgesetzte "Rahmenbedingungen zum Mitarbeiterprämien-System". Diese wiederum sehen folgende Regelungen vor:

I. Begünstigter Personenkreis 26

Leitende Angestellte, AT-Angestellte, Tarif-Angestellte, Gewerbliche Arbeitnehmer, Kaufmännische Auszubildende, Gewerbliche Auszubildende, die an der freiwilligen Mehrarbeit teilnehmen.

... 28

V. Berechnungsgrundlage 29

Zur Berechnung der individuellen Prämie wird die zum Zeitpunkt der Auszahlung in den 30 jeweiligen Unternehmensbereichen maßgebende regelmäßige wöchentliche Sollarbeitszeit für Vollzeitkräfte zugrunde gelegt. Bewegt sich die **individuelle** regelmäßige Wochenarbeitszeit unterhalb der wöchentlichen Sollarbeitszeit für Vollzeitkräfte, wird die individuelle Mitarbeiterbeteiligung anteilig ermittelt.

Zur Berechnung der individuellen Mitarbeiterprämie werden herangezogen das/der/die zum Auszahlungszeitpunkt gültige Grundgehalt/-lohn, Leistungs-, Vorarbeiter-, Erschwernis-, Spulerei-, Reparatur- u. AT-Zulagen, garantierte Provisionen.

Nicht berücksichtigt werden Vergütungen für Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zuschläge für Spätarbeit, Überstunden-Pauschalen, Provisionen, Sonderprovisionen, Sonderzahlungen wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld, sonstige Sonderzahlungen, Vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühren, zu versteuernde geldwerte Vorteile, Auslagenersatz wie Spesen etc.

... 33

VIII. Freiwilligkeit der Leistung 34

Bei der Mitarbeiterprämie handelt es sich um eine **freiwillige soziale Leistung** des Unternehmens, die jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist eingestellt werden kann.

36

Aus einer wiederholt gezahlten Mitarbeiterprämie kann **kein Rechtsanspruch für die Zukunft** abgeleitet werden.

...

Für die Kalenderjahre 2006 und 2007 gewährte die Beklagte den Arbeitnehmern, die an der freiwilligen Mehrarbeit teilnahmen, mit der Februarvergütung eine Jahresprämie von 25 % eines jeweiligen Monatsverdienstes.

Zahlungen an den Kläger, die rechnerisch unstreitig für 2006 600,00 € brutto und für 2007 624,85 € brutto ausgemacht hätten, erfolgten nicht.

Ansprüche auf Gewährung der Jahresprämie machte der Kläger mit Schreiben vom 02.04.2007 und 27.06.2007 für das Jahr 2006 und mit Schreiben vom 08.04.2008 für das Jahr 2007 erfolglos geltend.

Diesen Anspruch verfolgt der Kläger mit der unter dem 02.07.2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiter.

Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihm die Prämie auszus zahlen, sie könne von ihm nicht verlangen, für den Erhalt der Prämie irgendeine freiwillige Arbeitsleistung zu erbringen. Dieses stelle sich als sittenwidrig dar.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2007 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 624,85 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch des Klägers bestehe nicht.

Ein solcher könne insbesondere nicht aus dem arbeitsgerichtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hergeleitet werden.

Der begünstigte Personenkreis erstreckte sich nur auf diejenigen Mitarbeiter, die an der freiwilligen Mehrarbeit teilgenommen hätten. Mit diesem System verfolge sie den Zweck, sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, indem sie ihren Mitarbeitern einen Anreiz zur Leistung unentgeltlicher freiwilliger Mehrarbeit gegen Gewinnbeteiligung biete.

Diese Kriterien, dass einerseits die Prämienzahlung an eine freiwillige unentgeltliche Mehrarbeit anknüpfe, sie u. a. daneben einen bestimmten Unternehmenserfolg voraussetze, seien für den Kläger erkennbar gewesen.

Die von ihr aufgestellten Anspruchsvoraussetzungen seien auch rechtlich nicht zu beanstanden; sie habe ihre Arbeitnehmer zum einen am Unternehmenserfolg beteiligen

wollen, zum anderen einen Anreiz zu unentgeltlicher freiwilliger Mehrarbeit schaffen wollen, wodurch letztlich ein Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern erzielt werde.	
Zweck des Mitarbeiterprämien-Systems sei daher nicht eine reine Entgeltleistung, das Prämiensystem habe einen Mischcharakter.	53
Der Herausnahme des Klägers, die letztlich auf seiner freien Entscheidung beruhe, keine freiwillige Mehrarbeit zu leisten, sei daher sachlich gerechtfertigt.	54
Würde im Übrigen der Kläger die Prämie erhalten, wäre er gegenüber allen anderen Arbeitnehmern bevorteilt, da er im Übrigen auf ein Zeitguthaben nach der Rahmen-Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Flexibilisierung der Arbeitszeit zurückgreifen könne.	55
Allein in den Monaten März bis Dezember 2007 habe der Kläger, insoweit unwidersprochen, ein solches Zeitguthaben im Umfang von 74,87 Stunden aufgebaut.	56
Mit Urteil vom 26.11.2008 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.	57
Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung der Jahresprämie aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.	58
Zwar sei es für einen Anspruch auf Zahlung der Jahresprämie unschädlich, dass die Beklagte diese unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt habe.	59
Die Beklagte sei allerdings frei darin, ob und unter welchen Voraussetzungen sie ihren Arbeitnehmern zusätzliche Leistungen gewähre. Gewähre ein Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und lege er gemäß den mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen fest, dürfe er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn diese sachlichen Kriterien entspreche.	60
Vorliegend habe die Beklagte aufgrund eines generalisierenden Prinzips Arbeitnehmergruppen gebildet. Eine hieraus resultierende Ungleichbehandlung im Hinblick auf die Zahlung der Jahresprämien sei jedoch sachlich gerechtfertigt.	61
Tragender Zweck der Jahresprämie sei die Honorierung freiwillig geleisteter Mehrarbeit und die Motivation, diese auch in Zukunft weiter zu erbringen. Dies ergebe sich aus dem Erläuterungsschreiben aus Juli 2004 und dessen Gesamtverständnis. Die Verknüpfung der Jahresprämie mit dem System freiwilliger unentgeltlicher Mehrarbeit ergebe sich ferner aus den gleichzeitig veröffentlichten Rahmenbedingungen zum Mitarbeiterprämien-System.	62
Entgegen der Auffassung des Klägers handele es sich nicht um eine reine Erfolgsbeteiligung.	63
Eine freiwillige nachträgliche Honorierung einer unentgeltlichen Arbeitsleistung sei ein zulässiger sachlicher Zweck einer Leistungserbringung. Die ungleiche Behandlung des Klägers im Vergleich zu Arbeitnehmern, die freiwillige Mehrarbeit leisteten, sei daher sachlich gerechtfertigt.	64
Ein Anspruch folge schließlich auch nicht aus § 612 a BGB.	65
Gegen das unter dem 01.12.2008 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat der Kläger unter dem 02.01.2009 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist	66

bis zum 02.03.2009 unter dem 26.02.2009 begründet.

Er rügt, dass Arbeitsgericht habe fälschlicherweise angekommen, der Zweck der Jahresprämien sei auch die Motivation der Mitarbeiter zu freiwilliger unentgeltlicher Mehrarbeit. 67

Aus der Erläuterung aus Juli 2004 ergebe sich, dass Voraussetzung für die Auszahlung einer Jahresprämie die Erwirtschaftung von Gewinn sei. Die Abstufung der Prämie erfolge dementsprechend nach dem erzielten Gewinn. 68

Wenn die Prämie diejenigen Arbeitnehmer erhalten sollten, die Gewinn erwirtschaftet hätten, seien dies grundsätzlich alle Arbeitnehmer. 69

Zwar gebe die Beklagte zusätzlich an, dass sie mit dem System zusätzliche Arbeitsleistungen honorieren wolle. Solche zusätzlichen Arbeitsleistungen könne jedoch auch derjenige erbringen, der keine freiwillige Mehrarbeit leiste. 70

Darüber hinaus habe die Beklagte bereits mit Rundschreiben aus Dezember 2003 angekündigt, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens teilnehmen zu lassen. 71

Eine E-Mail des Geschäftsführers P2 der Beklagten an die IG-Metall G1 vom 08.12.2003 beinhaltet des Weiteren, dass das Unternehmen von den Mitarbeitern eine freiwilligen Solidarbeitrag einfordere; unabhängig davon werde das Unternehmen jedoch den Mitarbeitern eine Jahresendtantieme in Aussicht stellen. 72

Auch im Aushang von Oktober 2003 werde um freiwillige kostenlose Mehrarbeit gebeten, es werde aber keine Verknüpfung mit dem Jahresprämiensystem hergestellt. 73

Zweck des Jahresprämiensystems sei es daher, die Mitarbeiter am Gewinn des Unternehmens zu beteiligen. 74

Unzutreffend sei seiner Meinung nach die Annahme der Beklagten, Arbeitnehmer, die die Jahresprämie erhielten, erzielten damit lediglich einen Ausgleich für unentgeltlich geleistete Mehrarbeit. 75

Den von der Beklagten angegebenen Betrag habe er ja gar nicht ausgezahlt erhalten, die entsprechenden Stunden seien auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und durch Freizeit ausgeglichen worden. Er habe als keinen Betrag ausgezahlt erhalten, der zumindest in etwa der erhobenen Klageforderung entspreche. 76

Der Kläger beantragt, 77

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 26.11.2008 abzuändern und die Beklagte zu 78 verurteilen,

1. an ihn 600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2007 zu zahlen, 79

2. an ihn 624,85 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2008 zu zahlen. 80

Die Beklagte beantragt, 81

82

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. 83

Das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass es sich bei der in Rede stehende Jahresprämie nicht um eine reine Erfolgsbeteiligung handele, sondern auch die Honorierung unentgeltlicher erbrachter Arbeitsleistungen damit erfolgt sei. 84

Des Weiteren zutreffend habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dieser Zweck ergebe sich aus Wortlaut und Gesamtverständnis des Erläuterungsschreibens aus Juli 2004. 85

Schließlich ergebe sich die Verknüpfung der Jahresprämie mit dem System der freiwilligen unentgeltlichen Mehrarbeit auch aus den gleichzeitig veröffentlichten Rahmenbedingungen zum Mitarbeiterprämien-System. 86

Unschädlich sei, dass die Jahresprämie auch die Erwirtschaftung eines Gewinns voraussetze. 87

In gleicher Weise sei es unerheblich, dass zusätzliche Arbeitsleistungen auch von denjenigen erbracht werden könnten, die keine freiwilligen Mehrarbeitsstunden leisteten. 88

Die Honorierung unentgeltlicher Leistungen sei ein sachlicher Zweck. 89

Der Kläger sei demgegenüber exakt nach seinen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen behandelt worden. Erhalte er noch zusätzlich die Jahresprämie, hätte er durch seine Mehrarbeit einen doppelten Vorteil, so dass die Mehrarbeit dann nicht mehr freiwillig und unentgeltlich sei. 90

Die Beklagte verweist des Weiteren darauf, dass dem Kläger allein für das Jahr 2007 ein Stundenvolumen mit einem Wert von 1.214,62 € gutgeschrieben worden sei. 91

Aus Informationen und Schriftverkehr aus dem Jahre 2003 lasse sich ihrer Meinung nach nichts anderes entnehmen. Bei allen vom Kläger angeführten Papieren handele es sich lediglich um allgemeine Informationen im Vorfeld zu einem möglichen Modell; dieses sei in Zukunft aber erst noch zu gestalten gewesen. 92

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 93

Entscheidungsgründe 94

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet. 95

A. 96

Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht. 97

Die Berufung ist statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG. 98

Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO. 99

B. 100

101

Die Berufung des Klägers ist jedoch nicht begründet.

Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung von Prämien für die Kalenderjahre 2006 und 2007 aus dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht zusteht. 102

I. 103

Ein Anspruch des Klägers scheitert nicht von vorneherein daran, dass die Beklagte die Jahresprämie nach den Rahmenbedingungen zum Mitarbeiterprämien-System als freiwillige soziale Leistung bezeichnet hat, bei der auch aus einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft abgeleitet werden kann. 104

Stellt ein Arbeitgeber allgemeine Regelungen für zusätzliche Leistungen auf, ist er insoweit an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (BAG, 28.03.2007 – EzA BGB 2002, § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; BAG, 30.07.2008 – EzA BGB 2002, § 242 Gleichbehandlung Nr. 17). 105

Es ist daher unerheblich, ob ein Arbeitgeber frei darin ist, überhaupt eine Leistung zu erbringen, da er hier jedenfalls für 2006 und 2007 Leistungen jedenfalls nach den Kriterien der Rahmenbedingungen zum Mitarbeiterprämien-System erbracht hat. 106

II. 107

Gleichwohl ist ein Anspruch des Klägers nicht gegeben, da es sachlich gerechtfertigt ist, ihn aus dem Kreis der Bezugsberechtigten auszunehmen. 108

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb über die einzelvertraglichen Abreden hinaus nach von ihm gesetzten Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (BAG 11.09.1974, EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 9; BAG 12.10.2005, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 8). 109

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Danach ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinen begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen (BAG 28.09.1989, AP MTA § 27 Nr. 1; BAG 19.08.1992, EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 52; BAG 15.11.1994, EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 37). 110

2. Ist der Ausschluss eines Arbeitnehmers von der Leistung rechtsunwirksam, kann der zu Unrecht übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (BAG 11.09.1985, EzA BGB § 611 Gleichbehandlung Nr. 43; BAG 24.10.1989, EzA BUrlG § 11 Nr. 28). 111
3. Eine Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (BAG 14.03.2007, EzA BGB § 611 Gleichbehandlung Nr. 12). 112

Steht dabei eine Gruppenbildung fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für die Differenzierung offen zu legen (BAG, 14.03.2007, a.a.O.).

Eine solche Gruppenbildung hat die Beklagte vorliegend vorgenommen, in dem sie eine Jahresprämie unter der Voraussetzung einer bestimmten Umsatzrendite ausschließlich den Arbeitnehmern gewährt, die an einer freiwilligen Mehrarbeit teilnehmen, demgegenüber diejenigen Arbeitnehmer vom begünstigten Personenkreis ausschließt, die eine solche freiwillige Mehrarbeit nicht durchgeführt haben. 114

4. Es bedurfte daher grundsätzlich eines sachlichen Grundes, diese unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen von Arbeitnehmern im Betrieb zu rechtfertigen. 115

a. Dieser sachliche Grund hatte sich, wie darlegt, am Zweck der Leistung zu orientieren. 116

Eine sachfremde Benachteiligung liegt daher dann nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten. 117

Die Zweckbestimmung ergibt sich dabei vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (BAG, 28.03.2007, a.a.O.). 118

b. Vorliegend stimmt die Kammer dem Arbeitsgericht darin zu, wesentlicher Zweck der Jahresprämie sei nicht nur die Erreichung einer bestimmten Umsatzrendite, sondern die Honorierung zusätzlicher Leistungen in Form freiwilliger unentgeltlicher Mehrarbeit. 119

Für den Zweck der Leistung können dabei nur beschränkt Informationen und gewechselte Schreiben aus dem Jahre 2003 herangezogen werden, da in diesen zwar Absichten und Ziele angesprochen werden, aber klar ist, dass das Modell einer Gewährung noch ausgearbeitet und abgestimmt werden muss. 120

Wenn allerdings der Schriftverkehr zwischen der Beklagten und der zuständigen Gewerkschaft schon unter dem Gesichtspunkt "Sanierungsbeitrag" geführt wird und in einer Mitteilung vom 08.12.2003 durch die Beklagte angesprochen wird, Ziel sei es, einen freiwilligen Solidarbeitrag der Mitarbeiter einzufordern, wird klar, dass eine Verknüpfung eines solchen Beitrages mit einer Leistungsgewährung erfolgen soll, selbst wenn ausgeführt wird, "unabhängig davon" solle den Mitarbeitern eine Jahresendtantieme in Aussicht gestellt werden, die sich am Gewinn orientiere. 121

Worin im Übrigen der Solidarbeitrag der Arbeitnehmer besteht, ergibt sich aus dem Rundschreiben von Oktober 2003, in dem die Mitarbeiter um freiwillige kostenlose Mehrarbeit von 30 Minuten täglich gebeten werden. 122

bb) Im Wesentlichen ergibt sich die Zweckbestimmung allerdings aus dem Anschreiben aus Juli 2004 und den mitgeteilten Rahmenbedingungen, weil sich erst hieraus ersehen lässt, unter welchen Voraussetzungen und zu welchem Zweck ab dem Jahre 2004 Jahresprämien geleistet werden sollen. 123

Aus dem Anschreiben an die Arbeitnehmer aus Juli 2004 ergibt sich zwar, dass Voraussetzung für die Auszahlung einer Jahresprämie die Erwirtschaftung einer bestimmten Umsatzrendite ist; die Arbeitnehmer werden jedoch bereits in diesem Anschreiben darauf 124

hingewiesen, dass ein Beitrag zusätzlicher Arbeitsleistungen honoriert werden soll.

Selbst wenn in diesem Anschreiben nicht näher ausgeführt ist, worin eine solche zusätzliche Arbeitsleistung bestehen soll, ergibt sich dies jedoch in ausreichend klarer und unmissverständlicher Weise aus den mitgeteilten Rahmenbedingungen, wenn dort im begünstigten Personenkreis nur solche Arbeitnehmer bedacht werden sollen, die an der freiwilligen Mehrarbeit teilgenommen haben. Mit dieser Verknüpfung wird klar gemacht, worin der Beitrag zusätzlicher Arbeitsleistungen bestehen soll. Nur so darf die Mitteilung auch verstanden werden, da andernfalls völlig unklar wäre, an welchen Kriterien und Bemessungsgrundlagen das Vorliegen zusätzlicher Arbeitsleistungen ermittelt werden soll. 125

cc) Das Verständnis, worin die zusätzliche Arbeitsleistung gesehen wird, ergibt sich des Weiteren aus den Informationen zur freiwilligen Mehrarbeit mit Anschreiben vom 27.10.2003, in dem es ausschließlich um die Ableistung freiwilliger Mehrarbeit geht. 126

Wenn dann darüber hinaus alles Stunden bis zum Umfang einer ½ Stunde über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus nicht als Arbeitszeit berücksichtigt werden, die auf dem Arbeitszeitkonto nach der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit erfasst werden, ist klar, worin die zusätzliche Arbeitsleistung besteht, die zur Voraussetzung einer Zahlung gemacht wird. 127

c. Dieser Zweck, zusätzliche Arbeitsleistungen in Form freiwilliger Mehrarbeit unter bestimmten Voraussetzungen zu honorieren und der Anreiz an die Arbeitnehmer, sich auch in der Zukunft zu solchen freiwilligen Mehrarbeitsleistungen durch in Aussicht stellen einer Jahresprämie anzureizen, lässt es sachlich gerechtfertigt erscheinen, solche Arbeitnehmer auszunehmen, die keine Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet haben. 128

Zwar mag es zutreffen, dass zusätzliche Arbeitsleistungen auch derjenige Arbeitnehmer erbringen kann, der über seine vertraglichen Pflichten hinaus überobligatorische Arbeit in Form besonderer Anstrengungen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbringt; die Beklagte hat die Gewährung der Leistung aber an zusätzliche Arbeitsleistungen in Form der Ableistung bestimmter Stunden gebunden. Dabei durfte sie regelmäßig davon ausgehen, dass die Chance, ein bestimmtes Jahresergebnis zu erzielen, maßgeblich dadurch beeinflusst wird, dass Arbeitnehmer Arbeiten in einem höheren Stundenumfang erbringen, als sie hierzu aufgrund ihrer vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet sind. 129

d. Darüber hinaus bestehen Bedenken, ob der Kläger gegenüber diesen anderen Arbeitnehmern überhaupt schlechter gestellt wird. 130

Insoweit darf nicht nur berücksichtigt werden, dass der Kläger von der Jahresprämie ausgeschlossen ist; zu berücksichtigen ist insoweit auch, dass er einen Gegenwert für Arbeiten über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus in der Form erhält, dass sich dieses auf seinem Arbeitszeitkonto niederschlägt. 131

Während die begünstigten Arbeitnehmer Arbeitsstunden leisten, ohne eine direkte Gegenleistung hierfür zu erhalten und nur die ungesicherte Chance erhalten, am Jahresende am Betriebsergebnis unter bestimmten Voraussetzungen beteiligt zu sein, erwirkt der Kläger ein Zeitguthaben aufgrund der betrieblichen Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung. Wenn der Kläger hierzu ausführt, damit erhalte er nichts ausgezahlt, kann die Kammer dem nicht 132

folgen.

Übersteigt sein Zeitguthaben am Jahresende einen bestimmten Umfang, erhält der Kläger die 133
Stunden ausgezahlt. Im Übrigen erfolgt ein Freizeitausgleich, der dazu führt, dass der Kläger
Zahlungen erhält, ohne eine tatsächliche Arbeitsleistung hierfür erbringen zu müssen.

Wäre ein Anspruch des Klägers gegeben, würde er hiermit nicht gegenüber den begünstigten 134
Arbeitnehmern gleichbehandelt, sondern besser gestellt, indem er neben der Prämie noch
einen Anspruch auf Ausgleich eines Arbeitszeitguthabens hat.

C. 135

Der Kläger hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels gemäß § 97 Abs. 1 ZPO 136
zu tragen.

Gründe für die Zulassung der Revision bestanden nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht. 137