Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 1819/13

Datum:	09.10.2013
Gericht:	Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	3. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	3 Ca 1819/13
ECLI:	ECLI:DE:ARBGK:2013:1009.3CA1819.13.00

Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	
	Kein Leitsatz

Tenor:

- **1**
  Die Klage wird abgewiesen.
- **2**
  Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- **3**
  Streitwert: € 3.858,00
- **4**
  Die Berufung wird zugelassen.

Kostenstreitwert: € 3.998,00

Tatbestand: 1

Der Kläger nimmt die Beklagte auf Übereignung eines iPads mini sowie Zahlung einer Prämie aus Gleichbehandlung in Anspruch. 2

Die Beklagte beschäftigt etwa 100 Mitarbeiter. Sie veranstaltet regelmäßig Weihnachtsfeiern und andere Betriebsveranstaltungen wie ein .... An diesen Veranstaltungen nahmen und nehmen – obwohl sie aus Sicht der Beklagten „attraktiv“ gestaltet sind – zahlreiche Mitarbeiter der Beklagten nicht teil. 3

Die Weihnachtsfeier im Dezember 2012 richtete die Beklagte in der ..... aus. An der Weihnachtsfeier nahmen 75 Mitarbeiter teil. Den anwesenden Mitarbeitern überreichte die Beklagte je ein iPad mini zu einem Wert von € 429,00 „als Geschenk“. Die 42 Mitarbeiter, die an der Weihnachtsfeier – gleich aus welchen Gründen – nicht teilnahmen, erhielten kein iPad mini, auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt. 4

Eine Ankündigung des Geschenks durch die Beklagte erfolgte im Vorfeld der Weihnachtsfeier nicht. Die Beklagte wollte mit diesem „Geschenk“ – dies hat der Kläger nicht bestritten – die Attraktivität ihrer Betriebsfeiern für die Mitarbeiter steigern. Dabei ging sie davon aus, dass sich der Rahmen der Weihnachtsfeier einschließlich der „Geschenküberraschung“ im Betrieb herumsprechen werde und nahm dabei an, dass dadurch die Mitarbeiter in Zukunft an betrieblichen Feiern in einem größeren Umfang als bisher teilnehmen. 5

Der Kläger, der infolge eines Arbeitsunfalls seit dem 10.11.2012 arbeitsunfähig erkrankt war, nahm an der Weihnachtsfeier nicht teil und erhielt auch kein iPad mini. Wegen der vorprozessualen Korrespondenz der Parteien wird auf Blatt 3 und 4 der Akte Bezug genommen. 6

Die Beklagte zahlt an die in ihrem Lager beschäftigten Mitarbeiter Prämien in Abhängigkeit von der Anzahl der abgewickelten Aufträge, dem Auftragsdurchfluss, Auftragsrückstand und krankheitsbedingten Fehlzeiten. Der Kläger ist nicht im Bereich des Lagers tätig. 7

Mit seiner am 05.03.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Übereignung eines iPads sowie klageerweiternd auf Zahlung einer Prämie in Höhe von € 3.000,00 in Anspruch. 8

Der Kläger hält den Wert des iPads für zu hoch, um dessen Zuwendung anlässlich der Weihnachtsfeier als bloßes Geschenk anzusehen. Tatsächlich handele es sich um eine Anwesenheitsprämie, die die Beklagte für die Anwesenheit auf der betrieblichen Weihnachtsfeier ausgekehrt habe. Diese sei eine lohnsteuerpflichtige Sachzuwendung und damit Vergütungsbestandteil, der gemäß § 3 EFZG entgeltfortzahlungspflichtig sei. Da es an einer Vereinbarung im Sinne des § 4a EFZG fehle, habe die Beklagte die Gratifikation gegenüber dem erkrankten Kläger nicht wirksam kürzen können. Sollte die Übereignung eines iPads nicht (mehr) möglich sein, müsse die Beklagte im Wege des Schadensersatzes den Verkaufspreis in Geld zahlen. 9

Der Kläger meint sodann, er habe Anspruch auf Auszahlung der geltend gemachten Prämie aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. „Die Mitarbeiter der Beklagten“ erhielten am Maßstab von Arbeitsunfähigkeitstagen gestaffelte Prämien. Auf Blatt 16 und 17 der Akte wird Bezug genommen. 10

Der Kläger beantragt nach teilweiser Rücknahme und Umstellung seiner angekündigten Anträge zuletzt, 11

12

- 1 die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Apple iPad mini WIFI 32 GB zu übereignen, 13

hilfsweise, 14

die Beklagte zu verurteilen, an ihn € 429,00 nebst Zinsen in Höhe von 5%punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2013 zu zahlen, 15

- 2 die Beklagte zu verurteilen, an ihn € 3.000,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 16 17

Die Beklagte beantragt, 18

die Klage abzuweisen. 19

Die Beklagte meint, bei den verschenkten iPads handele es sich weder um Arbeitslohn noch um eine Sonderleistung. Die iPads seien aus Anlass und als Teil der Weihnachtsfeier nur an die auf der Feier anwesenden Mitarbeiter verschenkt worden. Dies sei der Zweck des Geschenks und zugleich Grund für die Differenzierung, nach der kein Mitarbeiter, der – aus welchem Grund auch immer – an der Weihnachtsfeier nicht teilgenommen habe, ein iPad erhalten habe. 20

Die Beklagte weist sodann den geltend gemachten Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Prämie zurück. Der Kläger sei nicht im Lager beschäftigt und könne daher nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung die Zahlung einer Prämie verlangen, die aufgrund der Gegebenheiten des Bereiches Lager ausgestaltet sei. 21

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen. 22

Entscheidungsgründe: 23

Die Klage ist zulässig. Soweit der Kläger seinen zunächst angekündigten Antrag in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 18.09.2013 in geänderter Fassung gestellt hat, hat die Beklagte sich hierzu durch die beantragte Klageabweisung rügelos eingelassen. Ihre Zustimmung gilt damit gemäß §§ 263, 267 ZPO als erteilt. 24

Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat weder Anspruch auf Übereignung eines – im Klageantrag näher bezeichneten – iPads mini, noch Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Prämie. 25

1. 26

Der Antrag zu 1.) ist mit seinem Hauptantrag unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Übereignung eines iPads mini. 27

a. 28

Der geltend gemachte Anspruch folgt nicht aus § 3 EFZG. 29

30

Die anlässlich der Weihnachtsfeier im Dezember 2012 an die anwesenden Mitarbeiter übereigneten iPads mini sind keine Vergütung im Sinne der genannten Vorschrift. Dies folgt zwar nicht unmittelbar aus der Tatsache, dass die Beklagte die iPads ihrer Einlassung nach „verschenkt“ hat. Reine Schenkungen sind im Arbeitsverhältnis lediglich dann anzunehmen, wenn die zugewandte Leistung keine Beziehung zum Arbeitsverhältnis aufweist (vgl. Staudinger-Richardi/Fischinger, 2011, § 611 BGB Rn. 861 mit weiteren Nachweisen). Die Übereignung der iPads erfolgte nicht losgelöst vom Arbeitsverhältnis, sondern im Rahmen einer betrieblichen Veranstaltung, deren Besuch zwar freiwillig, aber nicht unabhängig vom Arbeitsverhältnis veranlasst war. Dies belegt der Hinweis der Beklagten darauf, dass sie mit solchen Veranstaltungen den Wunsch verbindet, das Betriebsklima zu verbessern und den Zusammenhalt der Belegschaft zu stärken.

Die Entgeltpflicht des Arbeitgebers im Sinne des § 3 EFZG ist jedoch eine Hauptleistungspflicht und steht als solche im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers (ErfKomm-Preis, 13. Aufl. 2013, § 611 BGB Rn. 389). An diesem Gegenseitigkeitsverhältnis fehlt es vorliegend. Die Mitarbeiter der Beklagten waren gerade nicht verpflichtet, an der Weihnachtsfeier teilzunehmen. Die Teilnahme oder auch die Nicht-Teilnahme an der Weihnachtsfeier fand damit außerhalb des vertraglichen Austauschverhältnisses statt. Insbesondere haben die teilnehmenden Mitarbeiter durch ihre Teilnahme keine (Arbeits-)Leistung erbracht. Die – freiwillige – Teilnahme konnte die Beklagte wiederum auch nicht auf vertraglicher Grundlage verlangen. 31

b. 32

Der geltend gemachte Anspruch folgt auch nicht aus § 4a EFZG. 33

Die iPads stellen bereits keine Sondervergütung, insbesondere keine Anwesenheitsprämie im Sinne der genannten Regelung dar. Zwar sind Sondervergütungen solche Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt. Gleichwohl sind auch sie Teil des Arbeitsentgelts, da sie die im Betrieb geleistete Arbeit (zusätzlich) vergüten (BAG 05.08.1992 – 10 AZR 88/90, NZA 1993, 130 ff; BAG 26.10.1994 – 10 AZR 492/93 – zitiert nach juris). Anders als das laufende Arbeitsentgelt können Sondervergütungen jedoch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 4a EFZG gekürzt werden, wenn dies vereinbart ist. Eine Sondervergütung kann auch eine so genannte Anwesenheitsprämie sein. Eine Anwesenheitsprämie ist eine (Geld-)Leistung, mit deren Zusage dem Arbeitnehmer der Anreiz geboten wird, die Zahl seiner berechtigten oder unberechtigten Fehltage im Bezugszeitraum möglichst gering zu halten (BAG 25.07.2001 – 10 AZR 502/00 – zitiert nach juris). Auf diese Weise knüpft die Anwesenheitsprämie an die im Austauschverhältnis erbrachte Arbeitsleistung und die Anwesenheit während der betrieblichen Arbeitszeit an (vgl. Staudinger-Richardi/Fischinger, a.a.O., Rn. 841). Daran fehlt es im vorliegenden Fall. Prämieren wollte die Beklagte ein freiwilliges Engagement für das Miteinander im Betrieb außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit, das sie rechtlich gerade nicht verlangen kann, weil es nicht Bestandteil des vertraglichen Austauschverhältnisses ist. Auf die Ausführungen unter Ziffer 1a.) wird Bezug genommen. 34

Etwas anderes folgt auch nicht aus der durch den Kläger zunächst in den Raum gestellten Behauptung, die Beklagte habe mit der Zuwendung der iPads die Mitarbeiter für ihre im Jahr 2012 erbrachte Arbeit „belohnen“ wollen (Blatt 2 der Akte). Zum einen hat der Kläger diese Behauptung auf den Vortrag der Beklagten, sie habe mit diesem „Geschenk“ die Attraktivität ihrer Betriebsfeiern für die Mitarbeiter steigern wollen, nicht weiter aufrechterhalten. Zum anderen spricht auch die – unstreitige – Tatsache, dass gerade nicht alle, sondern nur die auf der Weihnachtsfeier anwesenden Mitarbeiter ein iPad erhalten haben, gegen die Annahme 35

einer Sondervergütung für geleistete Arbeit. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Wert des iPads. Sein Wert macht das iPad nicht zu einer Sondervergütung für geleistete Arbeit. Die Kammer musste nicht entscheiden, ob vom Arbeitgeber als „Geschenke“ bezeichnete Zuwendungen anlässlich einer Weihnachtsfeier bereits deshalb als solche nicht mehr anzusehen sind, weil allein der finanzielle Gegenwert die Annahme nahelegt, es handele sich tatsächlich um eine „verkappte Sondervergütung“. Gegebenenfalls bestehende Grenzen sind nach Auffassung der Kammer durch die Zuwendung eines iPads mit einem Wert von € 429,00 jedenfalls nicht überschritten worden.

Die Beklagte hat damit den anwesenden Mitarbeitern als Bestandteil der Weihnachtsfeier ein iPad „zugewendet“. Es handelt sich hierbei um eine „Zuwendung“ eigener Art außerhalb des arbeitsvertraglichen Austauschverhältnisses. 36

c. 37

Der geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zu. Die Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes unterstellt, gilt für den vorliegenden Fall Folgendes: 38

Eine Weihnachtsfeier, für die keine Teilnahmeverpflichtung besteht, findet – wie ausgeführt – außerhalb des Austauschverhältnisses statt. Es kommen diejenigen, die kommen können und/oder kommen wollen. Daraus folgt – ähnlich einer Einladung – der Charakter der Veranstaltung: Nur der, der kommt, kommt auch in den Genuss dessen, was es dort gibt. Im vorliegenden Fall gab es unter anderem ein iPad. 39

Dieser Veranstaltungscharakter umschreibt zugleich den Veranstaltungszweck. Am Maßstab dieses Zweckes zu differenzieren, ist sachgerecht. Aus welchen Gründen Mitarbeiter kommen oder nicht kommen, spielt keine Rolle. Soweit die Beklagte einen weiteren Zweck in der Weise gesetzt hat, dass sie den Rahmen der Weihnachtsfeier einschließlich der „Geschenküberraschung“ attraktiver gestalten und durch ein Herumsprechen im Betrieb erreichen wollte, dass in Zukunft mehr Mitarbeiter an betrieblichen Feiern als bisher teilnehmen, stellt auch dieser Zweck eine sachgerechte Differenzierung dar. Mehr Mitarbeiter als bisher zur Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen zu motivieren, ist ein legitimer Zweck. Das von der Beklagten eingesetzte Mittel – die Zuwendung des iPads – ist auch nicht ungeeignet, diesen Zweck zu fördern, auch wenn der Eindruck verbleiben mag, die Beklagte habe hier – untechnisch gesprochen – eine Lockprämie ausgelobt. 40

d. 41

Etwas anderes folgt schließlich nicht aus der Tatsache, dass die „Zuwendung“ der iPads gegenüber den Finanzbehörden zu versteuern ist und die Beklagte diese als anlässlich der Weihnachtsfeier gewährte Zuwendung pauschaliert (§ 40 EStG) – so hat sie es in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 18.09.2013 vom Kläger unwidersprochen vorgetragen – versteuert hat. Der zur Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 EStG berechtigende und damit erforderliche innere Zusammenhang zwischen der Zuwendung und der Veranstaltung selbst (vgl. insoweit BFH 07.11.2006 – VI R 58/04 – zitiert nach juris) steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 42

2. 43

Der nach Abweisung des Hauptantrages zur Entscheidung gestellte Hilfsantrag zu 1.) ist ebenfalls unbegründet. 44

Der Kläger hat mangels Anspruchsgrundlage keinen Anspruch auf Übereignung eines iPads mini. Aus den gleichen Gründen hat er keinen Anspruch auf Zahlung des finanziellen Gegenwertes. 45

3. 46

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Prämie in Höhe von € 3.000,00 aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 47

Die von dem Kläger in Anspruch genommene Prämie ist nach unbestrittenem Vortrag der Beklagten, eine Prämie, die die Beklagte an Mitarbeiter im Lager am Maßstab der dort bestehenden Erfordernisse und Gegebenheiten zahlt. Einer von mehreren zusammenwirkenden Parametern sind krankheitsbedingte Fehltage. Der Kläger ist nicht im Lager beschäftigt. Er gehört damit jedenfalls einer anderen Gruppe von bei der Beklagten beschäftigten Mitarbeitern an. 48

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 verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch sachfremde Gruppenbildungen (BAG 27.07.2010 – 1 AZR 874/08 – zitiert nach juris). 49

Der Kläger hat nicht dargelegt, dass und wenn ja, aus welchen Gründen er mit den Mitarbeitern im Bereich des Lagers vergleichbar ist. Ebenso wenig hat er eine sachfremde Gruppenbildung durch die Beklagte behauptet. Hierauf hat die Kammer den Kläger in der mündlichen Verhandlung am 18.09.2013 hingewiesen. 50

4. 51

Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Streitwert hat die Kammer in Höhe der geltend gemachten Forderungen sowie weiteren € 429,00 für den Antrag zu 1.) festgesetzt. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 91, 269 Abs. 3 ZPO. 52

Die Berufung hat die Kammer gemäß § 64 Abs. 3 Ziffer 1 ArbGG zugelassen. 53

RECHTSMITTELBELEHRUNG 54

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 55

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 56

Landesarbeitsgericht Köln 57

Blumenthalstraße 33 58

50670 Köln 59

Fax: 0221-7740 356 60

eingegangen sein. 61

62

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 63

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 64

- 1 Rechtsanwälte, 65 66
- 2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 67
- 3 juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 68

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 69

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 70

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE