

3 Sa 25/20
7 Ca 4115/19
(ArbG München)

Verkündet am: 17.07.2020

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München nach Beratung am 17. Juli 2020 aufgrund der Sachlage vom 02.07.2020 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Pape und Appel

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klagepartei gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 20.11.2019 – 7 Ca 4115/19 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer sog. Entscheidungsprämie.

Die Klagepartei war bei der Beklagten seit dem 01.01.2001 als Außendienstmitarbeiter in der Funktion eines Partnerverkäufers tätig. Die Beklagte ist ein Versicherungsunternehmen mit Sitz in C-Stadt und Teil der C-Gruppe („C-Gruppe“). Die C-Gruppe hat im Rahmen des Programms „SSYtoLead“ beschlossen, den Vertrieb ihrer Produkte zum 30.06.2018 einzustellen und zukünftig exklusiv der Z.-AG („Z.“) zu übertragen. Die Beklagte beendete mehrere Hundert Arbeitsverhältnisse mit Außendienstmitarbeitern, die nicht bereit waren, einen Handelsvertretervertrag mit der Z. einzugehen.

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die Maßnahmen des Programms SSYtoLead entstanden, wurde ein Sozialplan abgeschlossen, für dessen Inhalt auf die Anlage B2 (Bl. 41 ff. d.A.) Bezug genommen wird. Des Weiteren kam es zum Abschluss der Konzernbetriebsvereinbarung „Freiwilligenprogramm zum Programm SSYtoLead für den Außendienst und den dezentralen Innendienst“ (Anlage B1; im Folgenden: BV Freiwilligenprogramm), die auszugsweise wie folgt lautet:

- 3 -

„Präambel

Ziel des Programms „Simpler, Smarter for You to Lead“ („SSYtoLead“) ist aus Sicht der Gesellschaften die Stärkung der operativen Performance und die Erhöhung der langfristigen Wertschöpfung der Y. in Deutschland. Hierdurch sollen die Grundlagen dafür gelegt werden, dass sie in einem sehr herausfordernden Marktumfeld nicht nur bestehen, sondern ihre Position nachhaltig ausbauen und Wachstum generieren kann.

Die hierzu im Rahmen des Programms SSYtoLead durch die C-Gruppe geplanten Maßnahmen („Maßnahmen“) können für die Arbeitnehmer der Gesellschaften personalwirtschaftliche Folgen mit sich bringen.

Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass die personalwirtschaftlichen Maßnahmen gegenüber den Arbeitnehmern vorrangig sozialverträglich sowie einvernehmlich umgesetzt werden und gleichzeitig das unternehmerische Interesse der Gesellschaften an einem geordneten Betriebsablauf sichergestellt wird. Deshalb steht diese freiwillige Betriebsvereinbarung (nachstehend „Vereinbarung“ genannt) neben Verfahrensregelungen Leistungen für die Arbeitnehmer vor, deren Arbeitsverhältnis wegen der Maßnahmen aufgrund Vereinbarung endet. Hierdurch soll den Arbeitnehmern die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bzw. der Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz erleichtert werden.

Die Parteien wollen mit den Regelungen dieser Vereinbarung (dem „Freiwilligenprogramm“) einen Beitrag zur Befriedigung widerstreitender Interessen im Zusammenhang mit den geplanten Maßnahmen leisten und die Planungssicherheit der Gesellschaften fördern.

I.**Geltungsbereich**

(1) Diese Vereinbarung gilt für die personalwirtschaftliche Umsetzung der Maßnahmen.

...

(3) Diese Vereinbarung gilt nicht für Arbeitnehmer,

...

(j) deren Arbeitsverhältnis mit den Gesellschaften endet und mit denen zeitlich unmittelbar anschließend oder bis zum 30. Juni 2019 ein Vermögensberatervertrag mit der Z-AG („Z.“) oder mit der X. oder einer anderen mit der Z. verbundenen Gesellschaft oder mit einem Unternehmen der C.-Gruppe abgeschlossen wird,

...

...

- 4 -

III.

Durchführung des Freiwilligenprogramms

1. Grundsätze und Anspruchsberechtigung

- (1) Das Freiwilligenprogramm umfasst die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen (durch Aufhebungsverträge und Altersmodelle).
- (2) Arbeitnehmer haben bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen nach dieser Vereinbarung einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags bzw. eines Altersmodells nach dieser Vereinbarung (vgl. Ziffer 2), wenn
 - (a) kein Ausschlussgrund nach Ziffer I Absatz (3) vorliegt,
 - (b) sie sich form- und fristgerecht im Meldezeitraum gemäß Absatz (3) gemeldet haben und
 - (c) ...

...

IV.

Aufhebungsvertrag

1. Abfindung/Beendigungstermin

...

2. Entscheidungsprämie

- (1) Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags gemäß Ziffer III 1 Absatz (2) haben, erhalten zusätzlich zu den Leistungen nach Ziffer 1 Absatz (1) eine Entscheidungsprämie.
- (2) Die Entscheidungsprämie beträgt für
 - Arbeitnehmer des dezentralen Innendienstes, Direktionsbevollmächtigte sowie Trainer und sonstige Vertriebsunterstützer EUR 1.000,-- brutto je vollem Jahr der Betriebszugehörigkeit, mindestens jedoch EUR 10.000,-- brutto;
 - Filialdirektoren und Bezirksdirektoren EUR 15.000,-- brutto;
 - Partnerverkäufer EUR 6.000,-- brutto.

Für Teilzeitkräfte wird die Entscheidungsprämie nach diesem Absatz (2) anteilig nach der Höhe des Beschäftigungsgrads berechnet.

...

- (4) Keinen Anspruch auf die Entscheidungsprämie haben Bezirksdirektoren und Filialdirektoren, die ein schriftliches Angebot von der W./Z. für einen Vermögensberatervertrag mit Unterstrukturen und/oder Versicherungsbeständen erhalten haben, nach dem die jährliche Gesamtbruttovergütung voraussichtlich mindestens 130 %

der im Kalenderjahr 2017 als Bezirksdirektor bzw. Filialdirektor bezogenen Brutto-Monatsverdienste beträgt.

...

3. Newplacement

- (1) Ergänzend zur internen Unterstützung erhalten Arbeitnehmer des dezentralen Innendienstes, die einen Aufhebungsvertrag nach dieser Vereinbarung abschließen, auf Wunsch externe Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche in Form eines Newplacement (Begleitung in der beruflichen Veränderung) gemäß der Regelung in Teil B Ziffer IX 8 des Sozialplans SSYtoLead. Die Gesellschaften werden eine Gestaltung wählen, bei der zu Lasten des Arbeitnehmers keine Lohnsteuer anfällt.
- (2) ...
- (3) ...“

Der Klagepartei wurde ein Angebot zum Wechsel in die Z.-Gruppe unterbreitet, das sie nicht annahm. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms vereinbarte sie am 07.02.2018 die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2018. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zahlte die Beklagte an die Klagepartei die Sozialplanabfindung sowie eine Entscheidungsprämie in Höhe von 6.000,00 € brutto. Mit Schreiben vom 16.07.2018 forderte die Klagepartei die Beklagte erfolglos auf, ihr eine weitere Entscheidungsprämie in Höhe von 12.000,00 € brutto zu zahlen.

Mit ihrer Klage verfolgt die Klagepartei ihr Begehren weiter. Hierzu hat sie erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Differenzierung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Höhe der Entscheidungsprämie sei wegen Verstoßes gegen den in § 75 Abs. 1 BetrVG geregelten betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unwirksam. Die Entscheidungsprämie habe die alleinige Funktion, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu forcieren, um nicht Kündigungen aussprechen zu müssen. Auch hätten nicht alle Partnerverkäufer, sondern nur ausgewählte Mitarbeiter ein Angebot zum Wechsel zur Z. erhalten. Die Aufnahme einer selbständigen Handelsvertreter Tätigkeit bei der Z. sei auch für einen Großteil der Außendienstmitarbeiter nicht in Betracht gekommen, weil keine vergleichbare Vergütungserwartung bestanden habe. Vor diesem Hintergrund sei die Unterscheidung

zwischen Partnerverkäufern einerseits und Innendienstmitarbeiter, Filial- und Bezirksdirektoren andererseits nicht sachlich gerechtfertigt. Es sei unzutreffend, dass für betroffene Innendienstmitarbeiter keine vergleichbare Abschlussperspektive bei der Z.-Gruppe bestanden hätte. Die Innendienstmitarbeiter hätten über die gleichen Kenntnisse verfügt wie die Außendienstmitarbeiter. Es sei daher ohne weiteres möglich gewesen, auch ihnen einen Vermögensberatervertrag der Z.-Gruppe anzubieten. Darüber hinaus hätten die Bezirks- und Filialdirektoren zwar ein höheres vertragliches Mindesteinkommen gehabt, aber erfolgreiche Partnerverkäufer hätten durchaus die Möglichkeit gehabt, mehr zu verdienen als ein Filialdirektor. Ein gesonderter Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege mit der Differenzierung zwischen den einzelnen Entscheidungsprämien vor. Der Aspekt einer höheren Vergütung müsse bei der Entscheidungsprämie, die lediglich den Abschluss des Aufhebungsvertrags entgelten solle, nicht nochmal in Ansatz gebracht werden; dies sei bereits im Rahmen der Abfindungszahlung erfolgt. Die Entscheidungsprämie für Partnerverkäufer stehe außerhalb jeglichen rechnerischen Verhältnisses zu denen für die anderen Beschäftigtengruppen. Insbesondere das Anknüpfen an die Beschäftigungsdauer bei Innendienstmitarbeitern, die teilweise das 4 bis 6-fache der Entscheidungsprämie der Partnerverkäufer ausmache, sei nicht vom Zweck der Regelung gedeckt. Die Klagepartei habe Anspruch auf die ihr durch die gleichheitswidrige Gruppenbildung vorenthaltenen Leistungen, was im Vergleich zu Mitarbeitern des zentralen Innendienstes, Direktionsbevollmächtigten, Trainern und Vertriebsunterstützern und bei einer 18-jährigen Beschäftigungszeit einen Anspruch auf Zahlung einer Entscheidungsprämie in Höhe von 12.000,00 € brutto begründe (18.000,00 abzgl. gezahlter 6.000,00 €).

Die Klagepartei hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 12.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Betriebsparteien hätten sich mit den Regelungen in Ziff. IV 2 BV Freiwilligenprogramm

im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums und der anerkannten Pauschalierungsmöglichkeiten gehalten. Es sei bei der Höhe der Entscheidungsprämie zwischen Außen- und Innendienst differenziert worden, da für die erfolgreiche Fortführung des Vertriebs durch die Z. entscheidend gewesen sei, dass eine große Anzahl der bisherigen Außendienstmitarbeiter zur Z. wechseln würde. Die Beklagte habe deshalb und weil sie kein Interesse daran gehabt habe, dass Außendienstmitarbeiter zur Konkurrenz wechselten, zunächst für den Außendienst gar keine Entscheidungsprämie anbieten wollen. Auf Drängen des Betriebsrats sei zur Lösung dieses Zielkonflikts eine vermittelnde Lösung vereinbart worden, die für Partnerverkäufer eine im Vergleich zum Innendienst niedrigere Entscheidungsprämie vorsehe. Allen Partnerverkäufern sei eine selbständige Tätigkeit als Vermögensberater bei der Z. angeboten worden. Sie hätten vorrangig ihre bisherigen Bestände betreuen sollen. Es habe eine wirtschaftlich vergleichbare Vergütungserwartung wie bei der Beklagten bestanden. Für die betroffenen Innendienstmitarbeiter habe keine vergleichbare Abschlussperspektive bei der Z. bestanden. Vergleichbare Arbeitsplätze für eine Vertriebsunterstützung seien dort nicht vorgesehen gewesen; für eine Vertriebstätigkeit seien die Innendienstmitarbeiter nicht in Betracht gekommen. Filial- bzw. Bezirksdirektoren einerseits und Partnerverkäufern andererseits seien nicht miteinander vergleichbar. Nur die Filial- und Bezirksdirektoren hätten eine Führungsaufgabe und -verantwortung gehabt, gehörten einer anderen Hierarchieebene an und hätten ihre Tätigkeit weitgehend eigenverantwortlich ausgeübt. Im Durchschnitt der Kalenderjahre 2016 und 2017 hätten Partnerverkäufer eine Jahresvergütung von 44.000,00 € brutto und Filialdirektoren eine solche von 90.000,00 € brutto erzielt. Die im Zeitpunkt der Schließung des Vertriebs wenigen Bezirksdirektoren seien nach Funktion und Verdienst mit den Filialdirektoren vergleichbar und ihnen gleichbehandelt worden. Filial- und Bezirksdirektoren hätten nach Ziff. IV 2 Abs. 4 BV Freiwilligenprogramm keine Entscheidungsprämie erhalten, wenn ihnen ein Angebot mit gleichwertiger Vergütungserwartung bei der Z. unterbreitet worden sei. Die Entscheidungsprämie von 15.000,00 € sei nur für diejenigen Filial- und Bezirksdirektoren vorgesehen worden, denen wegen der schlankeren Führungsstruktur in der Z.-Gruppe kein Angebot habe gemacht werden können. Die Schaffung von zusätzlichen Anreizen, um die Bereitschaft zum Ausscheiden bestimmter Arbeitnehmergruppen zu stärken, sei als zulässiger Zweck bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen anerkannt.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 20.11.2019 – 7 Ca 4115/19 – die Klage

abgewiesen. Die Klagepartei habe keinen Anspruch auf Zahlung eines Differenzbetrages zu der bisher bereits erhaltenen Entscheidungsprämie. Ein solcher Anspruch ergebe sich nicht aus Ziff. IV 2. Abs. 2 BV Freiwilligenprogramm, weil die Klagepartei unstreitig nicht die tatbestandlichen Anspruchsvoraussetzungen für eine weitere Zahlung erfülle. Sie sei Partnerverkäufer und nicht Innendienstmitarbeiter. Der geltend gemachte Anspruch begründe sich auch nicht aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hätten die Betriebsparteien bei Betriebsvereinbarungen § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Der dort geregelte und auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ziele darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Seien in einer Betriebsvereinbarung für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlange der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt sei. Maßgeblich hierfür sei vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Dieser ergebe sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht werde. Dabei sei bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt werde, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestünden, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG 26.04.2016 – 1 AZR 435/14). Im Übrigen hätten die Betriebsparteien ebenso wie andere Normgeber einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regeln (BAG 22.03.2005 – 1 AZR 49/04). Seien die Betriebsparteien ihrer Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplanes nach § 112 BetrVG nachgekommen sind, könnten sie zusätzlich freiwillige Vereinbarungen nach § 88 BetrVG treffen, die im Interesse des Arbeitgebers Mitarbeiter motivieren soll, freiwillig, etwa durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages, aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Eine solche Betriebsvereinbarung unterliege nicht den für Sozialpläne aus § 112 Abs. 1 BetrVG folgenden Regelungsbeschränkungen. Die Betriebsparteien seien im Rahmen freiwilliger Vereinbarungen nach § 88 BetrVG frei, wie sie den Anreiz zum Abschluss von Aufhebungsverträgen ausgestalteten (BAG 18.05.2010 - 1 AZR 187/09 -).

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben unterscheide die BV Freiwilligenprogramm zulässigerweise bei der Entscheidungsprämie zwischen Partnerverkäufern, Innendienstmitarbeitern und Filial- bzw. Bezirksdirektoren. Das Freiwilligenprogramm habe bei der Höhe der Entscheidungsprämie zwischen Mitarbeitern des Innendienstes und Partnerverkäufern differenzieren dürfen. Es habe für die Beklagte ein hohes Interesse bestanden, die Innendienstmitarbeiter durch eine attraktive Entscheidungsprämie zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu motivieren und dadurch ein mögliches Kündigungsschutzverfahren zu verhindern. Denn es sei davon auszugehen, dass für die ca. 80 angestellten Innendienstmitarbeiter kein Bedarf bei der Z.-Gruppe bestanden habe. Diese Mitarbeiter seien in der Vergangenheit nicht im Vertrieb eingesetzt worden und verfügten daher über keinen eigenen Kundenstamm, den sie bei einem Wechsel zur Z.-Gruppe als selbständige Vermögensberater hätten mitnehmen können. Soweit die Klagepartei dies bestritten habe, fehlten substantiierte Ausführungen im Sinne der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Es wäre der Klagepartei zumutbar gewesen, entsprechende konkrete Angaben bei der Arbeitnehmervertretung zu erfragen. Demgegenüber hätte die Beklagte ein hohes Interesse daran gehabt, die Partnerverkäufer, die auf der Vermittlerebene im persönlichen Kontakt zu den Kunden stünden, zu einem Wechsel in die Z.-Gruppe im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit zu motivieren, um dadurch den Erhalt der Kundenbeziehungen sicherzustellen. Nach den Behauptungen der Beklagten hätten dementsprechend alle Partnerverkäufer, die dies nicht vorab ausdrücklich abgelehnt hätten, einschließlich der Klagepartei, ein Angebot zum Wechsel in eine selbständige Tätigkeit bei der Z.-Gruppe unter Mitnahme ihres bisherigen Kundenstammes erhalten. Andererseits sei sich die Beklagte darüber bewusst gewesen, dass nicht für alle Partnerverkäufer der Wechsel in eine selbständige Tätigkeit geeignet wäre, so dass diese Partnerverkäufer zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung hätten motiviert werden sollen. Es halte sich im Rahmen der den Betriebsparteien zustehenden Einschätzungsprärogative und Typisierungsbefugnis, den Zielkonflikt hinsichtlich der Partnerverkäufer dahingehend zu lösen, durch die konkrete Ausgestaltung der Entscheidungsprämie für Partnerverkäufer mit einem Festbetrag in Höhe von 6.000,00 € brutto einen – nicht zu hohen – Anreiz für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu setzen (vgl. hierzu BAG 18.05.2010 – 1 AZR 187/09). Dadurch, dass die Wechselprämie, die bei einem Wechsel zur Z. gezahlt worden sei, an die Abfindung und damit am individuellen Verdienst

anknüpfte, während die Entscheidungsprämie einen Festbetrag vorsah, sei gerade für erfolgreiche Partnerverkäufer der Wechsel zur Z.-Gruppe attraktiver gewesen, was der Zielsetzung der Beklagten entsprochen hätte.

Auch die vorgenommene Differenzierung zwischen Partnerverkäufern und Filial- bzw. Bezirksdirektoren bei der Höhe der Entscheidungsprämie hielte sich im Rahmen des bei freiwilligen Zusatzleistungen bestehenden weiten Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien. Die vorgenommene Gruppenbildung sei im Hinblick auf den verfolgten Zweck sachlich gerechtfertigt. Zum einen sei schon nicht zu beanstanden, dass den Filial- und Bezirksdirektoren im Hinblick auf das durchschnittlich höhere Jahreseinkommen eine höhere Entscheidungsprämie angeboten worden sei als den Partnerverkäufern. Solche Pauschalierungen seien im Rahmen des weiten Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien zulässig. Des Weiteren hätten die Betriebsparteien im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise bei der Höhe der Entscheidungsprämie mit einfließen lassen dürfen, dass es sich bei den Filial- und Bezirksdirektoren um Führungskräfte gehandelt habe. Darüber hinaus habe der Anspruch der Bezirks- und Filialdirektoren nur unter der Bedingung bestanden, dass sie kein Wechselangebot für einen Vermögensberatervertrag mit einer Vergütungserwartung von mindestens 130 % der im Kalenderjahr 2017 bezogenen Vergütung von der Z.-Gruppe erhalten hätten. Bei der Gruppe der Bezirks- und Filialdirektoren, für die eine Weiterbeschäftigung bei der Z. nicht in Betracht gekommen sei, habe bei der Beklagten ein hohes Interesse bestanden, sie zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu motivieren, um dadurch eine betriebsbedingte Kündigung und ein mögliches Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden. Mangels eines mit den Partnerverkäufern vergleichbaren Zielkonflikts habe ein höherer finanzieller Anreiz zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten werden können.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 12.12.2019 zugestellte Urteil hat die Klagepartei am 10.01.2020 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 12.03.2020 am 11.03.2020 begründet.

Es sei verfahrensfehlerhaft gewesen, den Zeugen V. zum Vergütungsniveau der Filialdirektoren und der Partnerverkäufer zu befragen.

Die Entscheidung sei auch materiell-rechtlich fehlerhaft. Nach der maßgeblichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 21) sei die Rechtsfolge der Ungleichbehandlung am Regelungszweck der konkret betroffenen Anspruchsnorm zu prüfen. Dieser sei nach den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen des Anspruchs zu ermitteln. Nach Ziff. IV.2 BV Freiwilligenprogramm sei alleinige Voraussetzung für die Entscheidungsprämie, dass der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließe. Der alleinige Zweck der Regelung bestehe deshalb in der Förderung des Abschlusses von Aufhebungsverträgen und damit der Vermeidung von Kündigungsschutzprozessen. Die von der Beklagten vorgetragene weiteren Aspekte der personellen Maßnahmen seien für die Frage, ob eine Ungleich- bzw. Gleichbehandlung vorläge, nicht heranzuziehen. Etwas Anderes ergebe sich auch nicht aus der Präambel der BV Freiwilligenprogramm. Die Präambel beziehe sich nicht nur auf die Zahlung der Entscheidungsprämie, sondern auch auf ganz andersartige, weitere Inhalte wie etwa die Ausgestaltung des Aufhebungsvertrages, das sog. Überbrückungsmodell, Unterstützung durch Newplacement-Beratungen, das sog. Bestandssicherungsmodell sowie weitere Leistungen. Zwischen den Verkaufspartnern und Innendienstmitarbeitern sei nicht zu differenzieren. Diesbezügliche Schlussfolgerungen des Arbeitsgerichts seien nicht zwingend. Die Z.-Gruppe habe zur Zeit der Maßnahme in erheblichem Maße freie Stellen für selbständige Versicherungsvermittler ausgeschrieben und sich auch an Bewerber ohne besondere Kenntnisse der Branche gewandt. Demgegenüber hätten die Innendienstmitarbeiter der Beklagten erheblich mehr Knowhow und Kenntnisse über den Abschluss von Versicherungsverträgen sowie deren Inhalt und Umfang aufweisen können. Sie seien für einen Wechsel zur Z. in Betracht gekommen.

Die Höhe der Entscheidungsprämie hätte bei unterstellter Befugnis der Betriebsparteien zur Differenzierung zwischen den verschiedenen Arbeitnehmergruppen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Entscheidungsprämien stünden nicht in einem nachvollziehbaren Verhältnis zum behaupteten Verdienst der Arbeitnehmergruppen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – Rn 24) sei ein unterschiedlich hoher Verdienst bei der Unterscheidung von Arbeitnehmergruppen kein anerkannter Grund für die Ungleichbehandlung.

Darüber hinaus macht die Klagepartei Ausführungen zu einer Beweisaufnahme, die im vorliegenden Verfahren nicht durchgeführt worden ist und auf die sich das Arbeitsgericht deshalb auch nicht bezogen hat.

Die Klagepartei beantragt,

unter Aufhebung des Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 20.11.2019 – 7 Ca 4115/19 – nach den Anträgen der klägerischen Partei in der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz zu entscheiden und die Revision zuzulassen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Die Regelungen zur Entscheidungsprämie verstießen weder gegen den betriebsverfassungsrechtlichen noch gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Bei der Festlegung des Zwecks für eine freiwillige Leistung hätten die Betriebsparteien nach unveränderter und bestätigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen erheblichen Gestaltungsspielraum. Die entsprechende Passage zum Beurteilungsspielraum und zur Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen von den Betriebsparteien gesetzten Regeln sei in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – nicht dargestellt worden, weil es darauf nicht angekommen sei. Welchen Zweck eine freiwillige Leistung habe, sei durch Auslegung der Betriebsvereinbarung nach den anerkannten Auslegungsgrundsätzen zu ermitteln. Bereits im ersten Absatz der Präambel der BV Freiwilligenprogramm hätten die Betriebsparteien darauf hingewiesen, dass es auf die Stärkung der operativen Performance und die Erhöhung der langfristigen Wertschöpfung sowie den nachhaltigen Ausbau und das Wachstum der Beklagten ankomme. Diese Ziele seien nur dadurch erreichbar, dass die Vertriebsstärke nicht geschwächt, sondern der vertriebliche Erfolg ausgebaut werde. Dies sei nur dadurch möglich, dass die Vertriebsmitarbeiter zur Z.-Gruppe wechselten. Die Förderung der einvernehmli-

chen Beendigung von Arbeitsverhältnissen werde dagegen erst am Ende des dritten Absatzes der Präambel genannt. Die Zweckrichtung, dass der Wechsel in die Z.-Gruppe und damit eine Schwächung der Vertriebsstärke vermieden werden und deshalb stärker die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Innendienstmitarbeiter und nicht der Außendienstmitarbeiter erfolgen solle, habe einen klaren Niederschlag in der Aufzählung zu den unterschiedlichen Höhen der Entscheidungsprämie in Ziff. IV.2 Abs. 2 BV Freiwilligenprogramm gefunden. Um die Außendienstmitarbeiter zum Wechsel in die Z.-Gruppe zu bewegen, sei ihnen dort eine Anschlussstätigkeit mit vergleichbarer Vergütungserwartung angeboten und bei einem Wechsel die Sozialplanabfindung ungekürzt gezahlt worden. Zusätzlich hätten sie eine sog. Wechselprämie in Höhe von zweimal 10 % der Sozialplanabfindung erhalten. Damit habe ein möglichst hoher Anreiz für den Wechsel, an dem auch die Betriebsräte ein großes Interesse gehabt hätten, gesetzt werden sollen. Für Innendienstmitarbeiter habe es keine Einsatzmöglichkeit in der Z.-Gruppe gegeben, so dass die Beklagte ein vergleichbares höheres Interesse gehabt hätte, mit ihnen einen Aufhebungsvertrag abzuschließen und diesbezüglich möglichst frühzeitig Planungssicherheit zu erlangen. Soweit die Klagepartei meine, die Innendienstmitarbeiter hätten theoretisch umqualifiziert werden können, übersehe sie, dass die Innendienstmitarbeiter zwar ggf. gewisse Produktkenntnisse hätten, sie aber lediglich vertriebsunterstützend tätig gewesen seien. Sie hätten keine Produkt- und Verkaufsschulungen wie die Außendienstmitarbeiter bekommen. Mit ihrer Tätigkeit im vertriebsunterstützenden Innendienst hätten sie sich bewusst gegen eine Karriere als Verkäufer entschieden. Ein Wechsel zur Z.-Gruppe hätte für sie finanziell keinen Sinn gemacht, weil sie keinen eigenen Kundenstamm betreuten, den sie hätten übernehmen können. An der Übernahme von nicht auf den Verkauf geschulter und trainierter Innendienstmitarbeiter hätte die Z.-Gruppe kein Interesse gehabt und dieser Mitarbeitergruppe kein Angebot für einen Wechsel unterbreitet. Es sei nach der Rechtsprechung zulässig, einer Mitarbeitergruppe, die schwer am Markt zu rekrutieren sei, eine zusätzliche Leistung zu gewähren, um sie zu gewinnen bzw. überhaupt oder stärker an den Betrieb zu binden. Um Außendienstmitarbeitern einen höheren Anreiz für den Wechsel in die Z.-Gruppe als für das Ausscheiden zu geben, habe für den Wechsel eine zusätzliche attraktive Wechselprämie in Aussicht gestellt werden und für den Fall des Ausscheidens ohne Wechsel in die Z.-Gruppe nur eine geringe Entscheidungsprämie vorgesehen werden dürfen. Die Betriebsparteien seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Ausgestaltung der Entscheidungsprämie frei. Sie hätten auf die Schaffung eines zusätzlichen Anreizes zum Abschluss eines

Aufhebungsvertrages für die Gruppe der Außendienstmitarbeiter auf Basis ihrer Zweckerwägungen auch gänzlich verzichten können. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien stattdessen eine vermittelnde Lösung gewählt hätten. Auch die Differenzierung in der Höhe der Entscheidungsprämie für Partnerverkäufer und Filialdirektoren sei sachlich gerechtfertigt. Die Filialdirektoren hätten ein deutlich höheres Vergütungsniveau, das die Klagepartei nicht substantiiert bestritten habe. Zudem seien für Filialdirektoren unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen geregelt worden, da ihr Wechsel zur Z.-Gruppe für die Beklagte noch wichtiger gewesen sei (Ziff. IV.2 Abs. 4 BV Freiwilligenprogramm). Die Klagepartei erfülle die Anspruchsvoraussetzungen für Filialdirektoren nicht, so dass sie keinen Anspruch auf deren Entscheidungsprämie hätte.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

Durch Beschluss vom 14.05.2020 hat das LAG München beschlossen, gemäß § 128 Abs. 2 ZPO eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung zu treffen und Schriftsätze zu berücksichtigen, die bis spätestens 08.06.2020 eingegangen sind. Durch Beschluss vom 09.06.2020 wurde diese Frist für die Beklagte bis zum 02.07.2020 verlängert.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klagepartei ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffenden Erwägungen die Klage abgewiesen. Der Anspruch der Klagepartei auf Zahlung der Differenz zu der Entscheidungsprämie, wie sie Arbeitnehmer des dezentralen Innendienstes, Direktionsbevollmächtigte sowie Trainer und sonstige Vertriebsunterstützer erhalten, ist aus keinem Rechtsgrund begründet. Die Kammer folgt insoweit den Gründen des Ersturteils und nimmt auf diese gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug. Die Berufungsangriffe der Klagepartei begründen keine andere rechtliche Beurteilung:

1. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der geltend gemachte Anspruch sich nicht aus Ziff. IV. 2 Abs. 2 BV Freiwilligenprogramm begründet.

2. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus Ziff. IV. 2 Abs. 2 BV Freiwilligenprogramm i.V.m. dem in § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geregelten betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Für den Inhalt des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen werden, das die Rechtsprechung zutreffend unter wörtlichem Zitat wiedergegeben hat (vgl. BAG, Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 21). Danach ist für die Frage, ob eine Differenzierung von Arbeitnehmern sachlich gerechtfertigt ist, „vor allem“ der mit der Regelung verfolgte Zweck maßgeblich, der sich „vorrangig“ aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen ergibt, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (vgl. BAG, Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 21). Unter Berücksichtigung des Zwecks der Regelung müssen die Merkmale, an denen die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen (vgl. BAG, Urteil vom 22.03.2005 – 1 AZR 49/04 – unter 3.a) der Gründe). Zur Ermittlung des Zwecks der Regelung ist deshalb neben der Anspruchsgrundlage als solcher auf den persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09 – Rn. 17; Urteil vom 08.12.2015 – 1 AZR 595/14 – Rn. 44) und die Präambel der Betriebsvereinbarung (vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09 – Rn. 19; Urteil vom 09.12.2014 – 1 AZR 406/13 – Rn. 34; Urteil vom 08.12.2015 –

1 AZR 595/14 – Rn. 23, 41) abzustellen. Im Übrigen haben die Betriebsparteien ebenso wie andere Normgeber einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regeln (vgl. BAG, Urteil vom 22.03.2005 – 1 AZR 49/04 – unter 3.a) der Gründe). Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – nicht aufgegeben (vgl. so bereits LAG München, Urteil vom 06.07.2020 – 8 Sa 864/19 – unter 2.1.2. der Entscheidungsgründe); sie wird seitens des Bundesarbeitsgerichts weiterhin zugrunde gelegt (vgl. BAG, Urteil vom 07.05.2019 – 1 ABR 54/17 – Rn. 20). Diese Grundsätze gelten auch für eine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG, in der die Betriebsparteien ergänzend zu einem Sozialplan, der dem Ausgleich und der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einer Betriebsänderung dient, u.a. Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen (vgl. BAG, Urteil vom 31.05.2005 – 1 AZR 254/04 – unter II.2.b) der Gründe).

b) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, ist die mit 6.000,00 € für Partnerverkäufer festgelegte Entscheidungsprämie mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar.

aa) Die Betriebsparteien haben durch die unterschiedliche Höhe der Entscheidungsprämie Gruppen von Arbeitnehmern gebildet, die unterschiedlich behandelt werden. Während die Entscheidungsprämie für Arbeitnehmer des dezentralen Innendienstes, Direktionsbevollmächtigte sowie Trainer und sonstige Betriebsunterstützung 1.000,00 € je vollem Jahr der Betriebszugehörigkeit, mindestens jedoch 10.000,00 € brutto beträgt (1. Gruppe) erhalten Filial- und Bezirksdirektoren 15.000,00 € brutto (2. Gruppe) und Partnerverkäufer 6.000,00 € brutto (3. Gruppe) vorgesehen.

bb) Die unterschiedliche Behandlung ist aufgrund der mit der BV Freiwilligenprogramm verfolgten Regelungszielen sachlich gerechtfertigt.

(1) Nach dem Wortlaut der Präambel wollen die Betriebsparteien mit den Regelungen der BV Freiwilligenprogramm „die Planungssicherheit der Gesellschaften fördern“. Hiermit übereinstimmend sieht Ziff. IV. 2 Abs. 1 BV Freiwilligenprogramm vor, dass Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages haben, zusätzlich zu der

Sozialplanabfindung eine Entscheidungsprämie erhalten. Die Entscheidungsprämie soll den Abschluss eines Aufhebungsvertrages nach den im Freiwilligenprogramm näher festgelegten Voraussetzungen honorieren, womit in Verbindung mit dem in Ziff. III.1 Abs. 2 (b) bestimmten Meldezeitraum dem Interesse der Beklagten an einer zeitnahen Umsetzung des Personalabbaus Rechnung getragen wird. Daneben wird der für die Beklagte mit der Durchführung von Kündigungsschutzprozessen verbundene finanzielle und logistische Aufwand durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags vermieden. Umgekehrt erhalten die Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag schließen, mit der Entscheidungsprämie eine Sonderleistung zur Abgeltung ihrer gegenläufigen Interessen, eine Kündigung nicht oder nicht zum vorgesehenen Kündigungstermin zu akzeptieren.

(2) Darüber hinaus haben die Betriebsparteien aber auch das Ziel verfolgt, die Leistungen des Freiwilligenprogramms mit dem Zweck des SSYtoLead-Programms zu harmonisieren. Bereits die Bezeichnung der Betriebsvereinbarung, die „Freiwilligenprogramm zum Programm SSYtoLead für den Außendienst und den zentralen Innendienst“ lautet, verdeutlicht diese Zielrichtung. Explizit heißt es auch in Ziff. I. Abs. 1 BV Freiwilligenprogramm, dass die Vereinbarung für die personalwirtschaftliche Umsetzung der Maßnahmen (des SSYtoLead-Programms) gelte. Worum es inhaltlich geht, bringen die Betriebsparteien gleich eingangs in der Präambel zum Ausdruck. Sie erklären, dass durch das SSYtoLead-Programm die operative Performance gestärkt und die langfristige Wertschöpfung der C.-Gruppe erhöht werden solle, damit die Position der C.-Gruppe nachhaltig ausgebaut und Wachstum generiert werde. Für dieses Ziel einer stärkeren Marktposition der Beklagten lag es im Interesse der Betriebsparteien, die vertrieblichen Strukturen durch den Wechsel der Außendienstmitarbeiter zur Z.-Gruppe möglichst zu erhalten. Für Außendienstler sollte kein Anreiz zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags geschaffen werden. Dieses Regelungsziel wird durch Ziff. IV.2 Abs. 4 BV Freiwilligenprogramm bestätigt, wonach Filial- und Bezirksdirektoren, die ein Angebot zum Wechsel in die Z.-Gruppe erhalten, keinen Anspruch auf eine Entscheidungsprämie haben. Es zeigt sich auch in Ziff. III.1 Abs. 2 (a) i.V.m. Ziff. I Abs. 3 (j) BV Freiwilligenprogramm, wonach Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags haben, die bis spätestens 30.06.2019 einen Vermögensberatervertrag mit der Z. abschließen. Auch vor diesem Hintergrund wollten die Betriebsparteien ausweislich der Präambel einen Beitrag zur Befriedigung widerstreitender Interessen im

Zusammenhang mit den geplanten Maßnahmen leisten (vgl. bereits LAG München, Urteil vom 06.07.2020 – 8 Sa 864/19 – unter 2.1.3 der Gründe).

Gegen die Berücksichtigung der Präambel für die Ermittlung des Zwecks der Regeln zur Entscheidungsprämie kann nicht eingewandt werden, die Präambel beziehe sich nicht nur auf die Zahlung der Entscheidungsprämie, sondern auch auf andere Inhalte der Betriebsvereinbarung. In der Präambel einer Betriebsvereinbarung werden regelmäßig die Ziele und Absichten der Betriebsparteien für ihre Einigung wiedergegeben. Hierdurch ist regelmäßig ein Rückschluss darauf möglich, welcher Zweck den einzelnen Regelungen einer Betriebsvereinbarung zuzumessen ist. Die Präambel legt quasi vor die Klammer gezogen fest, welchen Zweck die einzelnen Regelungen der Betriebsvereinbarung verfolgen. Deswegen liegt es in der Natur der Präambel, dass sie für die Inhalte aller Regelungen einer Betriebsvereinbarung heranzuziehen ist.

Gegen die Annahme, die Betriebsparteien hätten die Partnerverkäufer zum Wechsel in die Z.-Gruppe bewegen wollen, spricht schließlich nicht, dass in einzelnen Fällen Partnerverkäufern kein Wechselangebot unterbreitet worden ist. Dies widerlegt nicht die generelle Absicht der Betriebsparteien, Partnerverkäufer zum Wechsel in die Z.-Gruppen zu bewegen. Schon nach dem dokumentierten Willen der Betriebsparteien konnte bestimmten älteren Partnerverkäufern stattdessen das Bestandssicherungsmodell gemäß Ziff. VI. BV Freiwilligenprogramm unterbreitet werden, das zu einer Aufhebungsvereinbarung führte (Ziff. VI. 2 BV Freiwilligenprogramm).

Nach diesem, aus der Präambel und den Regelungen der BV Freiwilligenprogramm abgeleiteten, weiterem Regelungsziel war die Berücksichtigung des gewünschten Wechsels von Außendienstmitarbeitern zur Z.-Gruppe bei der Festlegung der Entscheidungsprämie geboten. Es kommt auf die in einem anderen erstinstanzlichen Verfahren durchgeführte Beweisaufnahme und folglich auf ihre Rechtmäßigkeit nicht an.

(3) Unter Berücksichtigung dieser Zwecke der Regelung zur Entscheidungsprämie war die Differenzierung zwischen Innendienstmitarbeitern, Filial- und Bezirksdirektoren einerseits und Partnerverkäufern andererseits sachlich gerechtfertigt. Insoweit wird auf die

gründlichen und überzeugenden Ausführungen des Erstgerichts unter I. 2. c) der Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Soweit die Klagepartei vorträgt, zwischen Partnerverkäufern und Innendienstmitarbeitern hätte nicht differenziert werden dürfen, weil letztere sich auch mit guter Chance auf die von der Z. allgemein ausgeschrieben Stellen hätten bewerben können, setzt die Klagepartei ihre eigene Einschätzung unzulässigerweise an die Stelle der Beurteilung der Betriebsparteien. Ausweislich des in der Präambel zum Ausdruck gebrachten Zieles der stärkeren Marktposition der Beklagten durften die Betriebsparteien das Interesse der Beklagten an der Überleitung von im Außendienst geschulten und erfahrenen Mitarbeitern mit eigenem Kundenstamm bei der Gestaltung der Entscheidungsprämie besonders berücksichtigen. Dass die Betriebsparteien ein besonderes Interesse am Ausscheiden der Innendienstmitarbeiter ohne Wechsel in die Z.-Gruppe hatten, belegt auch Ziff. IV 3 BV Freiwilligenprogramm. Danach erhalten ausschließlich Innendienstmitarbeiter bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags auf Wunsch eine externe Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche in Form eines Newplacements. Einem Vergleich der Partnerverkäufer mit Filial- bzw. Bezirksdirektoren steht entgegen, dass letztere keinen Anspruch auf eine Entscheidungsprämie gemäß Ziff. IV.2 Abs. 4 BV Freiwilligenprogramm haben, wenn sie ein Wechselangebot zur Z. abgelehnt haben. Die Filial- und Bezirksdirektoren erhielten nur dann eine Entscheidungsprämie, wenn die Beklagte kein Interesse an ihrer Vertriebstätigkeit zu Gunsten ihrer eigenen Produkte im Rahmen eines Vermögensberatervertrags mit der Z. hatte. Dies trifft in Bezug auf die Klagepartei nicht zu, die einen solchen Vermögensberatervertrag mit der Z. angeboten, aber nicht angenommen hat.

(4) Schließlich bestehen keine Bedenken gegen das angemessene Verhältnis der den verschiedenen Arbeitnehmergruppen zuerkannten Entscheidungsprämien. Die Differenzen halten sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Betriebsparteien, die mit einer Festlegung der Entscheidungsprämie von 6.000,00 € für Partnerverkäufer den Regelungszwecken der Entscheidungsprämie noch entsprechen, d.h. den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu honorieren, obwohl es ihr vorrangiges Interesse war, den Partnerverkäufer zu einem Wechsel zur Z. zu bewegen. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf abgestellt, dass das gewählte Gesamtreglement dazu führte, dass gerade für erfolgreiche Partnerverkäufer der Wechsel zur Z.-Gruppe attraktiver wurde. Denn dadurch, dass die Wechselprämie, die

den Partnerverkäufern von der Z. gezahlt wurde, mit 10 % der Abfindung an ihren individuellen Verdienst anknüpfte, während die Entscheidungsprämie einen Festbetrag vorsah, war der Wechsel für erfolgreiche Partnerverkäufer finanziell interessanter. Dabei hat die tatsächliche Entwicklung die vereinbarte Höhe der Entscheidungsprämie für Partnerverkäufer bestätigt, wie die Vielzahl der Klagen Partnerverkäufern der Beklagten zeigt, die einen Aufhebungsvertrag gegen eine Entscheidungsprämie von 6.000,00 € abgeschlossen haben und sich erst anschließend des – ungesicherten – höheren Anspruchs berühren.

c) Bedenken gegen den geltend gemachten Anspruch bestehen schließlich im Hinblick auf die Rechtsfolgenseite. Eine gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßende Ausgestaltung der Entscheidungsprämienzahlung für die Partnerverkäufer würde dazu führen, dass diese grundsätzlich die ihnen durch die gleichheitswidrige Gruppenbildung vorenthaltene Leistung beanspruchen könnten (vgl. BAG, Urteil vom 26.04.2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 25). Indem der behauptete gleichheitswidrige Tatbestand im vorliegenden Fall nicht angewandt wird, kann jedoch nicht die Gleichstellung mit allen übrigen Arbeitnehmern, sondern entweder der Gruppe der Arbeitnehmer des zentralen Innendienstes oder mit der Gruppe der Filial- und Bezirksdirektoren erreicht werden. Insoweit fehlt es an einer ausreichenden Klagebegründung. Ein gerichtlicher Hinweis nach § 139 ZPO musste nicht ergehen, da ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wie ausgeführt, nicht gegeben ist.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht erfüllt sind. Die entscheidungserheblichen Rechtsfragen haben keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, weil sie auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung ergingen. Die Erwägungen der Klagepartei im Schriftsatz vom 08.06.2020

stellen in ihrer Allgemeinheit weder eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage dar noch werfen sie eine grundsätzliche Bedeutung auf. Darüber hinaus weicht das hiesige Urteil nicht von der Entscheidung einer anderen Kammer des LAG München (vgl. LAG München, Urteil vom 06.07.2020 – 8 Sa 864/19 –; vom 08.07.2020 – 5 Sa 11/20 -) oder eines anderen Landesarbeitsgerichts (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 26.11.2019 – 7 Sa 877/19 –) ab, § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Eulers

Pape

Appel