

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 173/13

3 Ca 2541/12 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 12.12.2013

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 12.12.2013 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 23.04.2013, Az. 3 Ca 2541/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für das Jahr 2012 eine Sonderzahlung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zusteht.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die auf dem Gebiet Promotion und Marketing tätig ist, seit dem 01.08.2006 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Sie bezieht insgesamt 14 Monatsgehälter à € 2.285,00 (Bl. 84 d. A.) brutto. Darüber hinaus erhielt die Klägerin mit den jeweiligen Juligehältern folgende Jahressonderzahlungen:

2007:	3.680,00 € brutto
2008:	9.051,00 € brutto
2009:	8.574,98 € brutto
2010:	10.000,00 € brutto
2011:	12.000,00 € brutto

Hierzu enthält der Arbeitsvertrag vom 06.05.2006 (Bl. 22-24 d. A.) folgende Regelung:

„§ 4 Vergütung/Sonstige Leistungen

...

(5) Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte. Etwas anders gilt nur dann, wenn die Zahlung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt ist.“

Seit Ende Mai/Anfang Juni 2012 befand sich die Klägerin in Mutterschutz und im Juli 2012 wurde ihr Kind geboren. Nach Ablauf der Mutterschutzfristen befindet sich die Klägerin derzeit in Elternzeit. Im Jahr 2012 zahlte die Beklagte mit Ausnahme der Klägerin an alle Mitarbeiter Sonderzahlungen bis zu € 18.000,00 brutto. In den Vorjahren hatte die Klägerin stets zu den Mitarbeitern gezahlt, die die höchsten Sonderzahlungen erhielten.

Die Klägerin hat gemeint,

aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes habe sie auch für 2012 einen Anspruch auf die Sonderzahlung. Die Beklagte habe sie von der Vergünstigung alleine und offensichtlich ausgeschlossen, weil sie wegen ihrer Schwangerschaft und der Geburt ihres Kindes im Mutterschutz gewesen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 12.000,00 brutto nebst Zinsen hierauf von 5 Prozentpunkten über dem Basiszins der EZB seit dem 01.08.2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet,

die Sonderzahlung sei gemäß § 4 Abs. 5 des Arbeitsvertrages freiwillig, sodass hieraus kein Rechtsanspruch erwachse. Zudem hat sie sich auf die vertragliche Verfallfrist berufen. Auch aus Gründen der Gleichbehandlung stehe der Klägerin die Sonderzahlung nicht zu. Sie leiste die Sonderzahlungen im Einvernehmen mit den Mitarbeitern nach eigenem Ermessen und nach den folgenden absolut subjektiven Beurteilungskriterien:

- eine hohe Identifikation mit der Agentur,
- eine Kunden-/Etatverantwortung,
- eine starke Kundenbindung und Akzeptanz beim Kunden,
- zusätzliche Leistungen der Mitarbeiter über den normalen Rahmen hinaus (Schulungen für den Kunden, zusätzliche zeitliche Investitionen, Einbringung von Ideen in der Zusammenarbeit mit den Kunden, Zusammenarbeit und Akzeptanz mit den Vertriebsorganisationen der Kunden, Optimierungsvorschläge in der organisatorischen Zusammenarbeit, etc.).

Die Klägerin habe diese Kriterien in 2012 nicht so (gut) wie die anderen Mitarbeiter erfüllt. Insbesondere seien die Gesellschafter der Ansicht gewesen, dass die Klägerin

- sich weniger mit der Agentur identifiziert habe,

- weniger Kunden-/Etatverantwortung als andere Mitarbeiter gehabt habe,
- weniger starke Kundenbindung und Akzeptanz beim Kunden gezeigt habe,
- auch im Übrigen nicht so stark zusätzliche Leistungen über den normalen Rahmen hinaus erbracht habe.

Da alle Mitarbeiter inklusive der Klägerin die Entscheidung über die Sonderzahlungen den Gesellschaftern der Beklagten übertragen hätten, gelte der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. Deswegen könne die Klägerin sich auch nicht auf die Einhaltung/Nichteinhaltung von objektiven Kriterien berufen. Es sei der Klägerin unbenommen, die Voraussetzungen einer willkürlichen Behandlung vorzutragen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage mit Urteil vom 23.04.2013 in vollem Umfang stattgegeben. Die Klägerin habe nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz Anspruch auf die Sonderzahlung 2012. Die Beklagte habe an alle anderen Mitarbeiter eine Sonderzahlung geleistet, alleine an die Klägerin nicht. Es wäre deswegen ihre Sache gewesen, diese Ungleichbehandlung nachvollziehbar zu begründen. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass sie im Einvernehmen mit den Mitarbeitern die Sonderzahlung nach freiem Ermessen und absolut subjektiven Gesichtspunkten leiste. Ein Verzicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz liege darin nicht. Die Beklagte hätte mithin nachvollziehbare Kriterien für die unterschiedliche Behandlung der Klägerin im Vergleich zu allen anderen Mitarbeitern darlegen müssen. Demgegenüber habe die Beklagte keine Gesichtspunkte vorgetragen, die die behauptete negativere Einschätzung der Einstellung und erbrachten Leistungen der Klägerin belegen könnten. Auch hinsichtlich der möglicherweise objektivierbaren Kunden-/Etatverantwortung fehle jeglicher weiterer Vortrag. Es sei in keiner Weise erkennbar gewesen, warum die Beklagte zu dem Ergebnis gelangt sei, der Klägerin, die in den Vorjahren jeweils zu denen gehört habe, die die höchsten Sonderzahlungen erhalten hätten, in 2012 nicht einen Euro Sonderzahlung zu zahlen. Auch der Freiwilligkeitsvorbehalt in § 4 Abs. 5 des Arbeitsvertrages schließe den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht aus. Die Beklagte könne sich nicht auf die zweimonatige arbeitsvertragliche Ausschlussfrist berufen. Diese verstoße gegen § 307 Abs. 1 BGB. Der Klaganspruch sei auch der Höhe nach begründet. Unbestritten habe die Klägerin vorgetragen, dass sie stets zu den Mitarbeitern gezahlt habe, die die höchsten Son-

derzahlungen erhalten hätte. Wenn dann die Beklagte in 2012 Sonderzahlungen von bis zu € 18.00,00 brutto geleistet habe, habe die Klägerin unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zumindest Anspruch einer Sonderzahlung in Höhe der Vorjahreszahlung. Dies gelte auch vor dem Hintergrund, dass die Klägerin ab 2007 insgesamt deutliche steigende Sonderzahlungen erhalten habe.

Gegen dieses ihr am 14.05.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 21.05.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am Montag, dem 15.07.2013, begründet.

Die Beklagte wiederholt und vertieft

ihren erstinstanzlichen Vortrag. Auf der Grundlage der von ihr aufgestellten abstrakten und rein subjektiven Kriterien sollten erfolgreiche Arbeitnehmer belohnt werden. Deshalb sei eine Gleichbehandlung von vornherein ausgeschlossen. Zudem habe sie die Kriterien auch nicht erfüllt. Sie habe keine Kunden- und Etatverantwortung gehabt. Hierbei gehe es darum, dass sich der betreffende Arbeitnehmer derart mit seinem Etatbereich und den Kunden identifiziere, dass durch seinen Einsatz für die Beklagte zusätzliche Deckungsbeiträge erzielt würden, der Kunde dann alle seine Aufgabenstellungen direkt mit dem betreffenden Arbeitnehmer bespreche und abwickle, wodurch die Kunden sich in besonders hohem Maß bei der Beklagten über den betreffenden Arbeitnehmer lobend äußern würden. Hieraus ergäben sich durch entsprechende Empfehlungen auch neue Aufträge. Durch den erhöhten Einsatz würden dem betreffenden Arbeitnehmer auch zusätzliche Leistungen abverlangt, z. B. zusätzliche Reisen zum Kunden, erhöhte Außendiensttätigkeit, häufigere Vertriebsmeetings etc. Die Klägerin habe stets unter der Ebene der Etatverantwortlichen und der Geschäftsleitung gearbeitet. Durch ihre vor dem Mutterschutz getätigten Aktivitäten seien keine zusätzlichen Aufträge entstanden. Sie habe keine Kundenbindungen aufgebaut und sich nicht mit den Kunden identifiziert. Ihre Leistungen seien unterdurchschnittlich gewesen. Zudem sollte mit der Prämie ein Anreiz für das neue Jahr geschaffen werden. Da die Klägerin nicht zur Verfügung gestanden habe, sei auch insoweit die Voraussetzung nicht erfüllt. Eine Ungleichbehandlung liege nicht vor. Die Klägerin sei in Mutterschutz und anschließender Elternzeit gewesen und habe daher nicht gearbeitet. Deshalb habe sie die Kriterien zur Zahlung einer Sonderzahlung

nicht erfüllt und stehe für das Folgejahr nicht zur Verfügung. Die Klägerin habe die Sonderzahlung nicht wegen der Schwangerschaft/Elternzeit nicht erhalten, vielmehr seien leistungsabhängige Kriterien dafür ursächlich gewesen. Wie bei Akkordarbeit habe die Klägerin die Möglichkeit gehabt, durch zusätzliche Leistungen eine Sondervergütung zu erhalten. Diese Voraussetzungen habe sie jedoch nicht erfüllt. Gerade dann, wenn die Belegschaft die Vergabe/Nichtvergabe der Sonderzahlung einzig und allein zu ihrer, der Beklagten, Entscheidung gegeben habe, hätte sie auch auf alle Einwendungen (Grundsatz von Treu und Glauben) verzichtet. Die höchste Sonderprämie in 2012 habe € 17.000,00 brutto betragen und nicht € 18.000,00. Zudem hätten auch noch weitere Arbeitnehmer in 2012 keine Sonderzahlung erhalten. In den vorangegangenen Jahren habe die Klägerin auch nur eine unterdurchschnittliche Sonderzahlung erhalten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 23.04.2013, Az. 3 Ca 2541/12, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung liege nicht vor. Der Vortrag der Beklagten hierzu sei unsubstantiiert und damit nicht einlassungsfähig.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 12.12.2013 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung stattgegeben. Die Klägerin hat nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber der Beklagten Anspruch auf Zahlung des Sonderbonus für 2012 in Höhe von € 12.000,00 brutto. Die hiergegen seitens der Beklagten mit der Berufung erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis.

1. Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten Anspruch auf Zahlung einer Sonderzahlung für das Jahr 2012 in Höhe von (zumindest) € 12.000,00 brutto. Der Zahlungsanspruch beruht auf dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der letztlich die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG ist (Schaub/*Linck*, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl., Rn. 1 zu § 112; BAG, Urt. v. 17.11.1998 – 1 AZR 147/98 -, Rn. 41, juris).

a) Der Beklagten ist zwar zuzugestehen, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine vertraglich nicht vereinbarte Leistung freiwillig gewährt. Bei einer solchen Gewährung ist er aber an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er die freiwillige Leistung nach von ihm selbst gesetzten allgemeinen Regelungen gewährt. Der gewohnheitsrechtlich anerkannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie eine sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen von Arbeitnehmern. Zwar gilt im Bereich der Vergütung der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter Vorrang hat. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund genereller Regelungen für bestimmte Zwecke gewährt. Zahlt er aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip und legt er entsprechend dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für diese Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies den sachlichen Kriterien entspricht. Ar-

beitnehmer werden nicht sachfremd benachteiligt, wenn nach dem Zweck der Leistung Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Dementsprechend ist zunächst der Zweck der Leistung zu ermitteln und zu beurteilen, ob der von ihr ausgeschlossene Personenkreis berechtigterweise außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung steht (BAG, Urt. v. 26.09.2007 - 5 AZR 808/06 -, Rn. 24, juris; BAG, Urt. v. 03.12.2008 - 5 AZR 74/08 -, Rn. 15, juris). Steht eine unterschiedliche Ausgestaltung der Zusatzleistung nach Gruppen von Arbeitnehmern fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für eine Differenzierung offenzulegen und substantiiert die sachlichen Unterscheidungskriterien darzutun. Sind die Unterscheidungsmerkmale nicht ohne Weiteres erkennbar und legt der Arbeitgeber seine Differenzierungsgesichtspunkte nicht dar oder ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer(gruppe) behandelt zu werden (st. Rspr., vgl. nur: BAG, Urt. v. 12.10.2011 – 10 AZR 510/10 –, Rn. 14, m. w. Rspr.-Nachw., juris)

b) Hieran gemessen steht der Klägerin für das Jahr 2012 eine Sonderzahlung in Höhe der Klagforderung von € 12.000,00 brutto zu.

Durch den kompletten Ausschluss der Klägerin von der Sonderzahlung 2012 hat die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Beklagte hat weder erstinstanzlich noch in der Berufungsinstanz darzulegen vermocht, welche konkreten Differenzierungs- bzw. Leistungsgesichtspunkte für die Leistung einer Sonderzahlung in welcher Höhe ausschlaggebend gewesen sind. Die Beklagte verkennt insoweit offensichtlich die ihr obliegende Darlegungslast. Sie ist zwar grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, ob sie freiwillige Leistungen gewährt. Diese Entscheidungsfreiheit bezieht sich aber nur auf das „Ob“ der Gewährung freiwilliger Leistungen, nicht aber auf die Verteilungsgrundsätze. Diese müssen den Gleichbehandlungsgrundsatz wahren und dürfen nicht willkürlich sein. Die Beklagte hat zwar behauptet, dass sie mit der Sonderzahlung die Honorierung „besonderer Leistungen“ verfolgt, indessen die Kriterien für die unterschiedliche Ausgestaltung

der Sonderzahlung nicht dargetan. Vielmehr hat sie erstinstanzlich nur die vermeintlichen Leistungskriterien „hohe Identifikation mit der Agentur“, „hohe Kunden-/Etatverantwortung“, „starke Kundenbindung und Akzeptanz beim Kunden“, „zusätzliche Leistungen“ aufgeführt verbunden mit der Behauptung, die Klägerin habe diese Kriterien nicht „so (gut) wie die anderen Mitarbeiter“ erfüllt. Zutreffend hat bereits das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die von der Beklagten aufgeführten Differenzierungsgesichtspunkte in Bezug auf die Zahlung einer Sonderzahlung in unterschiedlicher Höhe weder nachvollziehbar noch überprüfbar sind. Es reicht mithin nicht aus, einzelne Leistungsgesichtspunkte zu benennen, vielmehr muss der Arbeitgeber zudem die Bewertungskriterien für die Erfüllung der geforderten Leistungsmerkmale offen legen. Er hat mithin die Gründe für die vorgenommene Differenzierung so substantiiert darzulegen, dass es möglich ist zu beurteilen, ob die Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprach und der Leistungsausschluss des klagenden Arbeitnehmers gerechtfertigt war. Er muss mithin darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört (Schaub/Linck, a.a.O., Rn. 30 zu § 112; BAG, Urt. v. 19.08.1992 – 5 AZR 513/91 –, Rn. 31, juris). Hierzu hat die Beklagte erstinstanzlich lediglich vorgetragen, dass ihre Gesellschafter bei der Festlegung der Prämie und deren Höhe einen „absolut subjektiven Beurteilungswert“ zugrunde gelegt hätten. Damit hat die Beklagte selbst eingeräumt, dass sie gerade keine generelle abstrakte und damit auch nachprüfbare Regelung aufgestellt hat, nach der sie die Sonderzahlungen gewährt. Vielmehr hat sie rein subjektiv entschieden, ob ein Mitarbeiter im Jahr 2012 ihrer subjektiven Auffassung nach eine Sonderzahlung überhaupt und in welcher Höhe „verdient“ hat. Diese Verfahrensweise bedeutet nichts anderes als das sogenannte Nasenprinzip. Damit leistet sie dem Missbrauch Vorschub. Der Arbeitgeber ist auch dann an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, wenn er, ohne nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip vorzugehen, im Betrieb mehrere Vergütungssysteme anwendet und dabei nicht nur einzelne Arbeitnehmer besserstellt. Andernfalls wäre der Arbeitgeber im Vorteil, der von vornherein keine allgemeinen Grundsätze aufstellt, sondern nach Gutdünken verfährt. Das ist ihm im Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes, also wenn es sich nicht um individuelle Vereinbarungen handelt, verwehrt (BAG, Urt. v. 19.08.1992 – 5 AZR 513/91 –, Rn. 30, juris).

Auch in der Berufungsinstanz legt die Beklagte etwaig vorhandene und objektive nachvollziehbare Bewertungskriterien (Maßstab) für die Leistung der Sonderzahlung nicht offen. Vielmehr beschränkt sie sich darauf, die bereits erstinstanzlich angeführten Leistungskriterien näher zu erläutern. Indessen lässt sich auch diesen Erläuterungen nicht entnehmen, nach welchen konkreten Bewertungskriterien sie in welcher Höhe an welche Arbeitnehmer Sonderzahlungen ausgeschüttet hat. Die Beklagte hat noch nicht einmal die Staffelung der Prämienzahlungen dargelegt, geschweige denn die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen sie die Sonderzahlung abhängig gemacht hat. Sie hat gerade nicht dargelegt, welche Arbeitnehmer konkret eine Sonderzahlung in welcher Höhe und aufgrund welcher als erfüllt angesehener Leistungskriterien erhalten haben. Vielmehr ist die Beklagte nach wie vor der Auffassung, dass sie „nach eigenem Gutdünken über die Auszahlung“ entscheiden könne. Hierbei verkennt die Beklagte indessen elementar, dass sie an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist, sobald sie freiwillige Leistungen aufgrund genereller Regelungen für bestimmte Zwecke gewährt. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass alle Arbeitnehmer die Zahlungsmodalitäten und Leistungskriterien für die Sonderzahlung gekannt und somit zugleich auf die Wahrung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verzichtet hätten. Eine kollektive Verzichtserklärung in Bezug auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, die auch von der Klägerin getragen worden ist, hat die Beklagte bereits nicht substantiiert dargelegt. Es kann dahingestellt bleiben, ob eine derartige, nicht auf einen konkreten Anspruch bezogene, Verzichtserklärung überhaupt den auf dem Grundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG beruhenden Gleichbehandlungsgrundsatz und damit das Verbot der sachfremden Ungleichbehandlung außer Kraft setzen kann.

Da die Beklagte mithin ihrer Darlegungslast nicht entsprochen hat, kann die Klägerin unter dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Die Klägerin hat erstinstanzlich unbestritten vorgetragen, in den vergangenen Jahren immer zu denjenigen Arbeitnehmern gehört zu haben, die die höchste Sonderzahlung erhielten. Auch in der zweiten Instanz ist die Beklagte diesem Vortrag nicht

rechtserheblich entgegengetreten. Sie hat lediglich pauschal und ohne Bezug auf konkrete Tatsachen behauptet, dass die klägerische Sonderzahlung nur „Durchschnitt“ gewesen sei und die Klägerin niemals zu denjenigen mit der höchsten Sonderzahlung gehört habe. Die Beklagte verschweigt an dieser Stelle, in welcher Höhe und Abstufungen sie in den Vorjahren Sonderzahlungen geleistet hat. Auch wenn die höchste an Arbeitnehmer gezahlte Sonderzahlung in 2012 nicht € 18.000,00 sondern nur € 17.000,00 betragen haben sollte, so kann die Klägerin unter diesen Voraussetzungen von der Beklagten zumindest eine Sonderzahlung in Höhe des Vorjahresbetrages, d. h. in Höhe von € 12.000,00 brutto, beanspruchen.

2. Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass für die Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...