

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 510/10

10 Sa 1574/08
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Oktober 2011

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert

und Reinfelder sowie die ehrenamtlichen Richter Züfle und Fluri für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. August 2010 - 10 Sa 1574/08 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Zahlung eines Incentive Compensation Plan Bonus (*im Folgenden: ICP-Bonus*) aus Gleichbehandlungsgründen. 1

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Dienstleistungsunternehmen für die Erdöl- und Erdgasindustrie, vom 15. September 1995 bis zum 31. Juli 2009 beschäftigt und zuletzt als sog. „Tool Specialist Technician/Field-Service-Techniker“ am Standort C tätig. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 13. September 1995 regelt ua.: 2

„4 Tätigkeitsvergütung

(1) Nach der Probezeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Gehalt von DM ... 6.250,00 ... brutto.

...

(4) Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation in Höhe des am 1. November gezahlten, gültigen Grundgehalts zahlbar mit den Bezügen für den Monat November. Im Einstellungsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat Dienst ein Zwölftel der Weihnachtsgratifikation. Ebenfalls erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld von 1.425,00 DM, das mit den Bezügen für den Monat Juni zur Auszahlung kommt. Im Einstellungsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat Dienst ein Zwölftel der Urlaubsgratifikation. Die Zahlungen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes erfordern

eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem halben Jahr.

...

(5) Die vorgenannten Sonderleistungen sind vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängig und begründen bei Zahlungen über den festgelegten Mindestbetrag keinen Rechtsanspruch für folgende Jahre. Die zusätzlichen Zahlungen von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien und sonstigen Leistungen liegen im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründen keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.

(6) Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer ‚Job bonus‘ für Feldarbeitstage, die auf Job Ticket und Kundenrechnung stehen. ‚Service Bonus‘ wird bezahlt für vom Kunden bezahlte ‚Job-Tage‘ im Feld, wenn der Arbeitnehmer als Aufsichtsperson tätig ist, das heißt für den ‚Baker‘ job zuständig und verantwortlich ist.

(7) ‚Service Bonus‘ wird nicht bezahlt für ‚Job Training‘ am Einsatzort.“

Der Kläger wurde hauptsächlich auf Ölfeldern eingesetzt. An ca. 30 Tagen im Jahr arbeitete er in der Betriebswerkstatt. Er erhielt zuletzt eine Grundvergütung von 48.575,00 Euro brutto pro Jahr zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld. Im Jahr 2007 erzielte er eine Gesamtvergütung von 103.592,64 Euro brutto, in der der sog. Feldbonus in Höhe von 46.200,00 Euro brutto für 154 Feldeinsätze enthalten war. Den Feldbonus in Höhe von 300,00 Euro brutto gewährte die Beklagte dem Kläger für jeden Einsatztag im Ölfeld. 3

Am Standort C sind insgesamt 57 Mitarbeiter beschäftigt, davon 15 im sog. „Field Service“ und mindestens 15 in der Werkstatt. Die Werkstattmitarbeiter und die Anwendungsingenieure werden nur gelegentlich auf Ölfeldern eingesetzt. 4

Bis zum Jahr 2004 erhielten alle Arbeitnehmer des Betriebs einen sog. „Special Performance Bonus“ (*im Folgenden: SPA-Bonus*), dessen Höhe allein vom Unternehmensergebnis und nicht von individuellen Leistungen der Mitarbeiter abhing. Diesen Bonus ersetzte die Beklagte im Jahr 2005 durch den 5

ICP-Bonus. Am 4. Juli 2005 ließ sie die Mitarbeiter wissen:

„Lieber Kollege,

wie Ihnen bekannt sein muss, gibt es den SPA, den Bonus für Sonderleistungen, nicht mehr, dieser wird ersetzt durch den ICP, den Plan, 2005 eine zusätzliche Zahlung als Anreiz zu gewähren.

Die hauptsächlichsten Unterschiede sind:

- Der SPA war eine einmalige Leistung, während der ICP ein Prozentteil ihres Grundgehalts ist.

- Die Zentrale von B hat entschieden, dass die Arbeiter auf dem Feld, welche tägliche Boni als Teil ihrer normalen Vergütung erhalten, nicht für ICP infrage kommen.

- Für Angestellte der höheren Zahlungsgruppen werden neunzig (90) Prozent ihrer ICP-Boni nach den finanziellen und/oder nicht finanziellen Resultaten des Landes, Gebietes, der Abteilung oder anderer Kriterien der Leistungen des Teilnehmers berechnet. Die restlichen zehn (10) Prozent der Auszahlung, die Leistung und Basiswerte (PCV) genannt werden, werden so vergütet, wie der Manager die Leistung des Angestellten beurteilt.

- In Ihrem persönlichen ICP-Brief finden Sie den Prozentsatz ihrer EV und ob der PVC sich auf Sie bezieht.

...

Die Auszahlung des ICP wird bestimmt, indem die folgenden Leistungsmerkmale erreicht werden:

1. BBPV (Gewichtung 90 %): 50 % B WW BVA / 50 % B WW PBT

(BVA = B-Mehrwert, ...; PBT (Profit vor Steuern))

2. WWT (Gewichtung 10 %): 100 % B WW Inventar-Umsatz

...

Lassen Sie uns zusammenarbeiten beim Erreichen des Ziels, welches für Kontinental-Europa gesetzt ist. ...

...

V“

Ein Anhang „zur Police für 2005“ hat folgenden Inhalt:

6

„Leistung und Basis-Werte (PCV)

Für die Angestellten der Einstufungen 8 bis 19 bei der

Firma B werden neunzig Prozent (90 %) ihrer Boni berechnet nach den finanziellen und/oder nicht finanziellen Ergebnissen des Landes, der Region, der Abteilung oder anderen Leistungs-Merkmalen des Teilnehmers. Die verbleibenden zehn Prozent (10 %) der Auszahlung, welche Leistung und Basis-Werte (PCV) genannt werden, werden gezahlt basierend auf der Einschätzung der Leistungen des Angestellten durch den Manager. Die Leistung wird gemessen an der Fertigstellung des PDP, des Leistungs-Entwicklungs-Plans des Angestellten oder anderer Leistungs-Kriterien, die die Abteilung hat, ebenso wie Leistung gegenüber den BHI-Basiswerten und Schlüsseln zum Erfolg.

Für die Angestellten von B in allen anderen Einstufungen basieren 100 % ihrer Boni auf den finanziellen und/oder nicht finanziellen Resultaten des Landes, der Region, der Abteilung oder anderen Leistungs-Merkmalen des Teilnehmers.

Angestellte, die unter den amerikanischen Plan des Anreizes (OIP) fallen sowie Aufseher (Arbeiter auf dem Feld, die tägliche Boni als einen Teil ihrer normalen Kompensation erhalten), kommen nicht für ICP infrage.“

Der Kläger erhielt als Field-Service-Mitarbeiter keinen ICP-Bonus. Hiergegen hat er sich mit der beim Arbeitsgericht am 7. März 2008 eingegangenen Stufenklage gewandt, mit der er Auskunft über die Berechnungsgrundlagen des ICP-Bonus sowie die Auszahlung möglicher Bonusansprüche geltend gemacht hat. Er hat die Auffassung vertreten, seine Herausnahme aus dem ICP-Bonussystem verletze den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der ICP-Bonus sei - jedenfalls für seine Vergütungsgruppe - lediglich vom Unternehmenserfolg abhängig. Er gewähre eine Teilhabe der Mitarbeiter an dem von ihnen erarbeiteten Erfolg und diene der Mitarbeitermotivation. Zum Unternehmenserfolg habe er mit seiner Tätigkeit wesentlich beigetragen. Mit dem leistungsabhängigen Feldbonus, der nur für tatsächlich geleistete Einsätze gezahlt werde und ausschließlich den persönlichen Einsatz des Mitarbeiters belohnen solle, erhalte er keinen, nur vom Unternehmenserfolg abhängigen Bonus. Seine höhere Vergütung, die im Übrigen seine gefahrträchtigere und höherwertige Tätigkeit kompensiere, rechtfertige einen Ausschluss vom ICP-Bonus nicht. Auch die Anwendungsingenieure der Abteilung „Big Fishing“, die vergleichbare

7

Arbeit wie er leisteten, erhielten alle Vergütungsbestandteile einschließlich des ICP-Bonus und des Feldbonus.

Nachdem die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 2011 erklärt hat, der ICP-Bonus würde bei Anwendung auf die Field-Service-Mitarbeiter für das Jahr 2005 fünf Prozent des Jahresgrundgehalts (*bei 100%iger Erfüllung der gewöhnlichen Ziele*) betragen, hat der Kläger seinen ursprünglichen Auskunftsantrag für erledigt erklärt und - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen nach Erteilung der Auskunft näher zu beziffernden Incentive Compensation Plan Bonus für das Kalenderjahr 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt, der Kläger gehöre nicht zum Kreis der Anspruchsberechtigten des freiwillig geleisteten ICP-Bonus. Dieser ICP-Bonus sei eingeführt worden, um die freiwilligen Entgeltbestandteile neu zu strukturieren und ein durchgehendes System von unterschiedlichen ergebnis- und leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen zu schaffen. Die Planteilnehmer sollten mit ihrer individuellen Ergebnisbeteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben. Da die Field-Service-Mitarbeiter mit den Werkstattmitarbeitern und den Anwendungsingenieuren nicht vergleichbar seien, werde auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt. Es bestünden hinreichende sachliche Differenzierungsgründe. Die Werkstattmitarbeiter würden im Wesentlichen die Geräte in der Werkstatt reparieren und warten. Die Anwendungsingenieure hätten sich mit komplexen technischen und kaufmännischen Planungsaufgaben eines Projekts zu befassen. Zu Feldeinsätzen seien beide Gruppen arbeitsvertraglich nicht verpflichtet; sie würden lediglich bei Engpässen (*Not- und Ausnahmefälle*) ausnahmsweise auf freiwilliger Basis dort eingesetzt. Auch verfolgten ICP- und Feld-Bonus den gleichen Zweck, einen vom Unternehmenserfolg abhängigen Vergütungsbestandteil zu gewähren. Mit dem Feldbonus erhielten die Field-Service-Mitarbeiter bereits eine entsprechende Zusatzleistung. Bei einer Gewährung beider Boni würde der Kläger ungerechtfertigt besserstellen

9

als die anderen Arbeitnehmer, die im Übrigen nur den deutlich geringeren ICP-Bonus (*im Jahr 2005 in Höhe von durchschnittlich 2.000,00 Euro*) bekämen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die klageabweisende erstinstanzliche Entscheidung teilweise abgeändert und die Beklagte zur Auskunft über die Einstufungen (*grades*) in den ICP-Bonus sämtlicher bei ihr angestellter Anwendungingenieure und Werkstattmitarbeiter verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Nachdem die Beklagte über die Rahmen- daten und den Prozentsatz des ICP-Bonus Auskunft gegeben und der Kläger seinen Auskunftsanspruch für erledigt erklärt hat, ist das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht muss nunmehr über den Zahlungsanspruch und darüber entscheiden, ob sich der Auskunftsanspruch erledigt hat oder von vornherein unbegründet war.

11

I. Aufgrund der bisherigen tatsächlichen Feststellungen lässt sich nicht abschließend beurteilen, ob der Auskunftsanspruch begründet war und ob dem Kläger der Anspruch auf Zahlung des ICP-Bonus für das Kalenderjahr 2005 in einer von ihm noch zu beziffernden Höhe gemäß dem Gleichbehandlungsgrundsatz zusteht.

12

1. Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, 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

13

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. Arbeitnehmer 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 26. September 2007 - 5 AZR 808/06 - Rn. 24, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 58 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 13; 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 15, BAGE 128, 342*). 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. BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - Rn. 14, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 284; 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 17, aaO; 30. Juli 2008 - 10 AZR 497/07 - Rn. 19, EzA*

14

BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17; 26. September 2007 - 10 AZR 569/06 - Rn. 15, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 205 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 13; 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - Rn. 14, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 19, BAGE 122, 1; 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 2 c aa der Gründe, BAGE 113, 55).

2. Danach kann eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bisher weder bejaht noch verneint werden. 15

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes eröffnet ist. Die Beklagte hat den ICP-Bonus nicht als eine individuelle Leistung an einzelne Mitarbeiter, sondern nach einem allgemeinen System an eine Gruppe von Arbeitnehmern gezahlt. 16

b) Das Landesarbeitsgericht hat bisher über den Zahlungsanspruch nicht entschieden. Es hat im Rahmen der Entscheidung über den Auskunftsanspruch ausgeführt, eine sachwidrige Ungleichbehandlung des Klägers mit der Folge eines Zahlungsanspruchs erscheine möglich. Der Anspruch auf einen ICP-Bonus ist aber nur begründet, wenn eine sachwidrige Ungleichbehandlung feststeht. Hierfür kommt es darauf an, ob der ICP-Bonus lediglich eine vom Unternehmenserfolg abhängige Zusatzleistung darstellt oder ob mit ihm weitere Zwecke verfolgt werden. 17

aa) Die Beklagte hat den ICP-Bonus - zunächst für bestimmte „grades“ (*Einstufung 1 bis 7*) - als eine Leistung ausgestaltet, die auf den finanziellen und/oder nicht finanziellen Resultaten des Landes, der Region, der Abteilung oder anderen Leistungsmerkmalen beruht. Der ICP-Bonus stellt damit die Teilhabe am Unternehmenserfolg als Zweck der Leistung in den Vordergrund. 18

bb) Dies gilt auch bei den anderen „grades“ (*Einstufung 8 bis 19*). Nur 90 % des ICP-Bonus sind von finanziellen und/oder nicht finanziellen Ergebnissen abhängig. Lediglich die restlichen 10 % stehen mit den individuellen Leistungen des Mitarbeiters im Zusammenhang. 19

cc) Ob die Beklagte mit dem ICP-Bonus noch weitere Zwecke verfolgt, steht aufgrund der bisherigen Feststellungen nicht fest. Zum einen enthält der ICP-Bonus bei einigen „grades“ noch eine individuelle Leistungskomponente. Zum anderen kann der Arbeitgeber ein Vergütungssystem mit unterschiedlichen Komponenten und Faktoren einführen. So kann er beispielsweise Arbeitnehmern im Innendienst eine höhere Grundvergütung zahlen als Mitarbeitern im Außendienst. Er kann die verschiedenartigen Tätigkeiten, wie beispielsweise die Tätigkeit eines Field-Service-Technikers und die eines Werkstattmitarbeiters oder eines Anwendungsingenieurs, auch unterschiedlich vergüten, indem er ihnen nicht nur abweichende Grundvergütungen, sondern auch verschiedene, unterschiedlich hohe und an die Tätigkeit oder den Marktwert der Arbeitsleistung anknüpfende Zuschläge und Boni zahlt. So gewährt die Beklagte den Field-Service-Mitarbeitern, ohne dass dagegen rechtliche Bedenken bestünden, bei einem entsprechenden Einsatz den Feldbonus. Einem Arbeitgeber ist es darüber hinaus möglich, zur Schaffung einer ausgewogenen Vergütungsstruktur im Betrieb Arbeitnehmergruppen unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Leistungen - abhängig von seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit - zu gewähren, um bestehende erhebliche Vergütungsunterschiede (*siehe bspw. BAG 23. Februar 2011 - 5 AZR 84/10 - Rn. 19, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 213 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 24*) oder andere finanzielle Nachteile, die zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern bestehen, abzumildern oder auszugleichen (*vgl. bspw. BAG 1. April 2009 - 10 AZR 353/08 - Rn. 18, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 284; 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - BAGE 122, 1*). 20

II. Das Landesarbeitsgericht muss demnach aufklären, ob für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen eine unterschiedliche Vergütungsstruktur in dem bezeichneten Sinne besteht und aus welchen Vergütungsbestandteilen sich die Vergütung ggf. zusammensetzt. Sofern aufgrund einer andersartigen Tätigkeit der Field-Service-Mitarbeiter eine unterschiedliche Vergütungsstruktur gerechtfertigt ist, dürfen diese Arbeitnehmer von der Zahlung des ICP-Bonus ausgenommen werden. Mit einer durch Besonderheiten charakterisierten und deshalb eigenständig zu bewertenden Tätigkeit können nicht nur unterschiedliche Grundvergütungen, sondern auch unterschiedliche Zusatzzahlungen verbunden sein. Auch diese Wertung ist noch vom Landesarbeitsgericht nach Feststellung der hierfür maßgeblichen Tatsachen vorzunehmen. 21

Darüber hinaus kann es darauf ankommen, ob dem ICP-Bonus neben der Teilhabe am Unternehmenserfolg weitere Zwecke beizulegen sind. In diesem Zusammenhang ist erheblich, welche Arbeitnehmer in der Werkstatt und bei den Anwendungingenieuren welche Grundvergütungen erhalten und ob und welche Vergütungsdifferenzen insoweit gegenüber der Grundvergütung der Field-Service-Mitarbeiter bestehen. Sollten sich schon bei der Basisvergütung erhebliche Differenzen zwischen den Arbeitnehmergruppen ergeben, kann dies dafür sprechen, dem ICP-Bonus auch eine entsprechende Kompensationsfunktion beizulegen, was ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Gruppenbildung sein kann. 22

Bei dem Vergütungsvergleich ist allerdings der Feldbonus außer Betracht zu lassen. Dabei handelt es sich um eine zusätzliche Vergütung für eine tatsächliche, unter erschwerten Bedingungen erbrachte Arbeitsleistung. Entgegen der Ansicht der Revision ist er keine vom Unternehmenserfolg abhängige Zusatzleistung, sondern eine zusätzliche „Prämie“ für jeden konkreten Einsatztag. Die Field-Service-Mitarbeiter erhalten für ihre konkrete - auch gefährlichere - Tätigkeit und ihren täglichen Einsatz eine Einsatzprämie oder Erschwerniszulage. Eine sachgerechte Differenzierung kann demgemäß nicht bei einer Gruppenbildung ansetzen, die zwischen Mitarbeitern mit Feldbonus und Mitarbeitern ohne Feldbonus unterscheidet. Dies gilt um so mehr, als auch die 23

anderen Mitarbeiter, wenn sie entsprechende Feldeinsätze leisten, den Feldbonus erhalten.

Mikosch

Eylert

W. Reinfelder

Stefan Fluri

Rigo Züfle