
Datum: 11.11.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 643/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:1111.8SA643.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 1 Ca 151/10
Schlagworte: Jubiläumsgeld/Sonderzahlung/betriebliche Übung/Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer, Stichtagsregelung
Normen: BGB § 611

Leitsätze:

Gewährt der Arbeitgeber betriebsüblich eine Sonderzahlung, ohne gegenüber den Beschäftigten zu verdeutlichen, dass die Leistungsgewährung nach dem Vorbild einer Stichtagsregelung nur Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis gewährt werden soll, so führt allein der Umstand, dass Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis tatsächlich stets von der Leistungsgewährung ausgenommen worden sind, nicht zur Begründung einer betriebsüblichen Gruppenbildung mit der Unterscheidung von begünstigten und von der Leistung ausgeschlossenen Mitgliedern. Die Einführung einer Stichtagsklausel bedarf vielmehr - wie bei ausdrücklicher Leistungszusage - auch bei Begründung einer Betriebsübung einer entsprechenden Beschränkung des erklärten Verpflichtungswillens.

Tenor:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger

a) als Jubiläumszuwendung 1.278,00 Euro brutto

b) als Sonderzahlung 2009 1.319,76 Euro brutto

zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2010.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte 9/10, der Kläger 1/10.

Tatbestand

1

Mit seiner Klage verlangt der Kläger, welcher zunächst seit dem Jahre 1984 bei der Firma P2 S1 GmbH und sodann ab dem 20.08.2008 aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages bei der beklagten Firma P1 M1- und A1 GmbH in dem von beiden Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt war und aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung mit Wirkung zum 31.12.2009 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, die Zahlung von Jubiläumsgeld und Sonderzahlung für das Jahr 2009. 2

Zum Anspruch auf Zahlung von Jubiläumsgeld verweist der Kläger auf die im Arbeitsvertrag vom 20.08.2008 getroffene Regelung, nach welcher als Eintrittsdatum weiterhin der 01.08.1984 gilt. Auf der Grundlage der zurückgelegten Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren errechnet der Kläger einen Anspruch auf Zahlung von 1.500,-- Euro. Weiter verlangt der Kläger die Gewährung einer Sonderzahlung. Diesen Anspruch stützt der Kläger auf die Grundsätze der Betriebsübung und behauptet hierzu, bei der Beklagten wie auch bei der früheren Arbeitgeberin sei die Zahlung von Weihnachtsgeld in Übereinstimmung mit den tariflichen Regeln der Metallindustrie über die Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens erfolgt. Danach stehe ihm auch im Austrittsjahr eine entsprechende Leistung zu. 3

Demgegenüber hat die Beklagte vorgetragen, die früher bestehende Betriebsübung über die Zahlung von Jubiläumsgeld sei bereits aufgrund einer diesbezüglichen Entscheidung der Geschäftsführung im Jahre 2005 aufgegeben worden. Hierzu verweist die Beklagte auf eine entsprechende Anweisung des Geschäftsführers vom 14.12.2005 (Bl. 36 d.A.). Dementsprechend sei in der Folgezeit keine Jubiläumsgeldzahlung mehr erfolgt. Im Übrigen habe der Kläger auf der Grundlage der früheren Betriebsübung allein eine Leistung von 100,-- DM/Beschäftigungsjahr erlangen können, was einem Betrag von 1.278,-- Euro entspreche. Ebenso wenig könne der Kläger für das Jahr 2009 die begehrte Sonderzahlung beanspruchen. Zwar sei in der Vergangenheit aufgrund entsprechender Betriebsübung eine derartige Zahlung in Anlehnung an die tariflichen Regeln der Metallindustrie erfolgt, abweichend von den tariflichen Regeln sei jedoch eine Zahlung im gekündigten Arbeitsverhältnis in keinem Falle vorgenommen worden. Dementsprechend erfülle der Kläger nicht die tatbestandlichen Voraussetzung der betriebsüblich gewahren Leistung. Im Übrigen sei mit Rücksicht auf die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens die 4

Sonderzahlung zuletzt nur noch unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt worden. Soweit der Kläger geltend mache, er habe dem Freiwilligkeitsvorbehalt widersprochen, betreffe dies allein das Verhältnis zum früheren Arbeitgeber, der Firma P2 S1 GmbH, nicht hingegen das mit der Beklagten begründete Arbeitsverhältnis.

Durch Urteil vom 26.03.2010 (Bl. 46 ff d.A.), auf welches wegen des weiteren Sachverhalts Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht dem Kläger antragsgemäß einen Betrag von 1.500,--- Euro brutto als Jubiläumszuwendung nebst Zinsen zugesprochen, im Übrigen hingegen die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Jubiläumszuwendung folge aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung. Allein durch das Schreiben des Geschäftsführers vom 14.10.2005 an die Buchhaltung sei die bestehende Betriebsübung nicht beseitigt worden. Ebenso folge allein aus der Tatsache, dass seither Ansprüche auf Zahlung von Jubiläumsgeld nicht mehr erfüllt worden seien, nicht die wirksame Beseitigung der Betriebsübung. Mit dem Eintritt des Klägers in das Unternehmen der Beklagten sei auch der Kläger von der bestehenden Betriebsübung erfasst worden. Der Höhe nach stehe dem Kläger – entsprechend der vorgetragenen Umrechnung von DM in Euro im Verhältnis "1:1" – ein Betrag von 1.500,-- Euro brutto nebst Zinsen zu. Demgegenüber könne der Kläger die begehrte Sonderzahlung für das Jahr 2009 nicht verlangen. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien orientiere sich die Sonderzahlung an den tariflichen Regeln der Metallindustrie. Danach gehöre zu den Anspruchsvoraussetzungen das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt. Diese Voraussetzung sei im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts haben beide Parteien Berufung eingelegt. 6

Die Beklagte hält unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens an ihrer Auffassung fest, dem Kläger stehe auf der Grundlage des neu abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 20.08.2008 weder das ihm vom Arbeitsgericht zugesprochene Jubiläumsgeld noch die weiter begehrte Sonderzahlung für das Jahr 2009 zu. Soweit die Beklagte in der Vergangenheit entsprechende betriebsübliche Leistungen erbracht habe, sei die zugrundeliegende Betriebsübung bereits bei Eintritt des Klägers beendet gewesen. Zugleich ergebe sich aus dem neu abgeschlossenen Arbeitsvertrag, dass der Kläger als neu eingestellte Kraft an etwa bestehenden Betriebsübungen nicht teilnehmen solle. Hinsichtlich der betriebsüblichen Gewährung einer Sonderzahlung habe sich die Beklagte zwar im Übrigen an den tariflichen Regeln orientiert, abweichend vom Tarifvertrag indessen seit je her Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis von der Gewährung der Leistung ausgenommen. Dementsprechend stehe dem Kläger schon aus diesem Grunde ein Zahlungsanspruch nicht zu. 7

Die Beklagte beantragt, 8

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 26.03.2010, AZ: 1 Ca 151/10 dahingehend abzuändern, dass die Klage in vollem Umfang abgewiesen wird. 9

Der Kläger beantragt, 10

die Berufung zurückzuweisen und beantragt seinerseits 11

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 26.03.2010 – 1 Ca 151/10 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger über die bereits ausgeurteilte Jubiläumszuwendung hinaus Weihnachtsgeld für das Jahr 2009 in Höhe von 1.319,76 Euro brutto nebst Zinsen in

Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2010 zu zahlen.

| | |
|--|----|
| Die Beklagte beantragt, | 13 |
| die Berufung des Klägers zurückzuweisen. | 14 |
| Von der weiteren Darstellung des Tatbestandes wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. | 15 |
| <u>Entscheidungsgründe</u> | 16 |
| Die Berufung der Beklagten ist nur zum Teil, die Berufung des Klägers hingegen in vollem Umfang begründet. | 17 |
| I | 18 |
| Die Berufung der Beklagten hat allein hinsichtlich der Höhe des ausgeteilten Jubiläumsgeldes Erfolg. | 19 |
| 1. Rechtsgrundlage für den Anspruch des Klägers auf Zahlung von Jubiläumsgeld ist die bei der Beklagten in der Vergangenheit begründete und bei Eintritt des Klägers fortbestehende betriebliche Übung, nach welcher u.a. bei Erreichen des 25. Dienstjubiläums der Arbeitnehmer ein Jubiläumsgeld erhält. | 20 |
| a) Mit dem Wechsel des Klägers vom vormaligen Arbeitgeber – der Firma P2 S1 GmbH – zur jetzigen Arbeitgeberin, der Beklagten P1 M1- und A1 GmbH richteten sich die Arbeitsbedingungen allein noch nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 20.08.2008, durch welchen die früheren Arbeitsbedingungen bei der Rechtsvorgängerin abgelöst wurden. Unstreitig bestand in der Vergangenheit bei der Beklagten eine betriebliche Übung über die Zahlung von Jubiläumsgeld. Abweichend vom Standpunkt der Beklagten konnte die bestehende Betriebsübung, welche Gegenstand der Vertragsbedingungen der Beschäftigten geworden war, nicht durch die bloße Anweisung des Geschäftsführers an die Buchhaltung beseitigt werden, künftig keine Jubiläumsgelder mehr auszuzahlen. Vielmehr bedurfte es zur Beseitigung der diesbezüglichen Übung einer Vertragsänderung, welche – jedenfalls für die Stammelegschaft – nicht wirksam herbeigeführt worden ist. | 21 |
| b) Abweichend vom Standpunkt der Beklagten ist die so umschriebene betriebliche Übung auch nicht dadurch beseitigt worden, dass tatsächlich seit dem Jahre 2006 Jubiläumsgelder nicht mehr zur Auszahlung kamen. Vielmehr folgt aus dem Umstand, dass gegenüber den im Betrieb Beschäftigten ein vertraglicher Anspruch begründet war, dass - unbeschadet der fehlenden Erfüllung der durch Betriebsübung begründeten Ansprüche – für einen jeden Arbeitnehmer bei Erreichen der geforderten Beschäftigungsdauer ein entsprechender Zahlungsanspruch entstand. | 22 |
| c) Galt aber bei Eintritt des Klägers in das Unternehmen der Beklagten die früher begründete und nicht wirksam beseitigte Betriebsübung fort, so wurde der Kläger, auch wenn er selbst noch nicht in den Empfang der betriebsüblich gewährten Leistungen gekommen war, von der Regelung der Betriebsübung erfasst. Allein der innere Wille der Beklagten, neu eintretenden Arbeitnehmern kein Jubiläumsgeld mehr zu zahlen und nicht in die bestehende betriebliche Übung einzubeziehen, war nicht geeignet, den neu eingetretenen Kläger von den Wirkungen der Betriebsübung auszunehmen. | 23 |
| d) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich auch aus § 4 des Arbeitsvertrages nicht, dass der Kläger bei seinem Eintritt von den Regeln der bestehenden Betriebsübung | 24 |

ausgenommen sein sollte. Nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages erhält der Kläger neben seinem Stundenlohn die beispielhaft aufgeführten betriebsüblichen "Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld". Nach § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages sind mit der Vergütungszahlung "alle weiteren Sonderzahlungen wie z.B. Zuschläge für Überstunden abgegolten". Dementsprechend bedarf es der Abgrenzung der in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 aufgeführten "Sonderzahlungen". Hierbei ist zu beachten, dass es sich bei den in Abs. 2 erwähnten Zuschlägen für Überstunden um reguläres Arbeitsentgelt handelt, hingegen die in Abs. 1 aufgeführten Sonderzahlungen nicht als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit, sondern als Sozialleistungen anzusehen sind. Dementsprechend führt die Anwendung der Vorschrift des § 4 des Arbeitsvertrages zu dem Ergebnis, dass der Kläger gerade nicht anders als die Stammebelegschaft behandelt und von den betrieblichen Sozialleistungen ausgenommen sein soll, im Gegenteil soll der Kläger wie die Stammebelegschaft die betriebsüblichen Sozialleistungen erhalten. Hierzu gehört aus den dargestellten Gründen auch die Zahlung von Jubiläumsgeld, und zwar unabhängig davon, dass die Beklagte zuletzt die durch Betriebsübung begründeten Ansprüche einzelner Arbeitnehmer nicht mehr erfüllt hat.

2. Der Höhe nach kann der Kläger allerdings allein den durch korrekte Umrechnung von DM- auf Euro-Beträge errechneten Betrag von 1.278,-- Euro beanspruchen. Für eine Gleichsetzung von DM- und Eurobeträgen besteht jedenfalls auf der Grundlage des zweitinstanzlichen Vorbringens der Beklagten keine Grundlage. Dementsprechend war das arbeitsgerichtliche Urteil insoweit abzuändern und in Höhe des Differenzbetrages zwischen ausgeurteiltem Betrag und zugesprochenem Betrag abzuweisen. 25

II 26

Die Berufung des Klägers ist begründet. Abweichend vom Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils steht dem Kläger für das Jahr 2009 die begehrte Sonderzahlung zu. 27

1. Rechtsgrundlage für den Anspruch des Klägers ist die bei der Beklagten bestehende, auch die Person des Klägers erfassende Betriebsübung, welche nicht durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt beschränkt ist, auch für die Person des neu eingetretenen Klägers gilt und schließlich auch nicht in Form einer Stichtagsregelung Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis vom Leistungsversprechen ausnimmt. 28

a) Wie bereits ausgeführt, richten sich die Arbeitsbedingungen des Klägers ab dem Zeitpunkt seines Übertritts zur Beklagten ausschließlich nach den dort maßgeblichen Arbeitsbedingungen, welche gemäß § 4 des Arbeitsvertrages auch die betriebsüblich gewährte Sonderzahlung umfassen. 29

b) Entgegen dem Standpunkt der Beklagten unterstand die Gewährung der Sonderzahlung nicht einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt. Nachdem in der Vergangenheit infolge wiederholter Zahlung eine entsprechende vertragliche Verpflichtung nach den Regeln der Betriebsübung begründet war, konnte der so begründete Rechtsanspruch nicht allein dadurch beseitigt werden, dass ab dem Jahre 2007 bei der Auszahlung ein entsprechender Freiwilligkeitsvorbehalt in die Gehaltsabrechnung eingefügt wurde. Ein derartiger Hinweis in der Gehaltsabrechnung war nicht geeignet, die vertraglich begründeten Ansprüche der Beschäftigten einzuschränken. 30

c) Unabhängig hiervon ist im Übrigen zu beachten, dass der Kläger nach § 4 des Arbeitsvertrages betriebsübliche Sonderzahlungen "erhält". Hiermit steht es in Widerspruch, 31

wenn die Beklagte zugleich – auf der Grundlage eines zuvor eingeführten Freiwilligkeitsvorbehalts – die Entstehung eines Rechtsanspruchs auf Gewährung der Sonderzahlung ausschließen wollte. Wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 24.10.2007 (10 AZR 825/06, AP Nr. 32 zu § 307 BGB = NZA 2008, 40 ff.) ausgeführt hat, stellt es eine widersprüchliche Regelung dar, wenn der Arbeitnehmer nach der vertraglichen Regelung eine bestimmte Zahlung "erhält" und im Gegensatz hierzu an anderer Stelle des Vertrages ein Rechtsanspruch auf die Leistung ausgeschlossen wird. Überträgt man dies auf den vorliegenden Fall, so führt dies zu dem Ergebnis, dass dem Kläger aufgrund der in § 4 des Arbeitsvertrages enthaltenen Verweises auf die betriebsüblich gewährten Sonderzahlungen, welche er "erhalten" soll, nicht der Einwand entgegengehalten werden kann, in Wahrheit bestehe wegen eines diesbezüglichen Freiwilligkeitsvorbehalts keine Zahlungsverpflichtung.

d) Mit dem Eintritt des Klägers in das Unternehmen der Beklagten ist damit dem Grunde nach ein Anspruch des Klägers auf Teilnahme an der bestehenden betrieblichen Übung entstanden. 32

e) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die so begründete Betriebsübung ihrem Inhalt nach nicht auf den Kreis derjenigen Arbeitnehmer beschränkt, welche im Auszahlungszeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. 33

Die von der Beklagten vorgetragene Beschränkung der Zahlungsverpflichtung auf Beschäftigte im ungekündigten Arbeitsverhältnis stellt sich rechtlich als Stichtagsklausel dar, welche den Kreis der begünstigten Arbeitnehmer entsprechend einengt. Gegen die Vereinbarung einer solchen Stichtagsklausel bestehen keine Bedenken, Voraussetzung für deren Geltung ist jedoch eine entsprechend klare und für die Arbeitnehmer erkennbare Regelung. Anders als bei einer ausdrücklichen Vereinbarung einer Sonderzahlung mit entsprechender Einschränkung ist bei der Anspruchsbegründung im Wege der Betriebsübung zu beachten, dass sich der rechtsgeschäftliche Erklärungsstatbestand, aus welchem sich nach wiederholtem Vollzug eine vertragliche Verpflichtung zur Leistungsgewährung ergibt, in der vorbehaltlosen Vornahme der Zahlung erschöpft. Aus Sicht des begünstigten Arbeitnehmers ist damit eine Einschränkung im Sinne einer Stichtagsklausel nicht erkennbar. Dass diejenigen Arbeitnehmer vom Leistungsversprechen ausgeschlossen sein sollen, welche im Auszahlungszeitpunkt im gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, ist aus der Sicht desjenigen, welcher wiederholt in den Genuss der Zahlung gelangt, nicht erkennbar. Dies gilt selbst dann, wenn in demjenigen Zeitraum, in welchem durch dreimalige Leistungsgewährung die Verpflichtung nach den Regeln der Betriebsübung begründet wird, Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis keine Leistung erhalten. Allein der für die Leistungsempfänger nicht erkennbare Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer führt nicht zu einem Nebeneinander abweichender Betriebsübungen mit einer Gruppenbildung von begünstigten Arbeitnehmern im ungekündigten und nicht begünstigten Arbeitnehmern im gekündigten Arbeitsverhältnis. Voraussetzung hierfür wäre nach den Regeln des Vertragsrechts eine entsprechende (konkludente) Erklärung an sämtliche Beschäftigten, bei der Leistungsgewährung zwischen beiden Gruppen unterscheiden zu wollen. Allein der tatsächlich praktizierte Ausschluss gekündigter Arbeitnehmer umfasst demgegenüber keine für die Belegschaft erkennbare Beschränkung des Verpflichtungswillens. Dies hat zur Folge, dass die Stichtagsklausel nicht zum Gegenstand der betrieblichen Übung wird. 34

f) Damit steht dem Kläger für das Jahr 2009 ein Anspruch auf Gewährung der betriebsüblichen Sonderzahlung unabhängig davon zu, dass im Auszahlungspunkt sein Arbeitsverhältnis bereits gekündigt war. 35

| | |
|---|----|
| 2. Der Höhe nach ist die Berechnung der Klageforderung nicht zu beanstanden. Insoweit hat die Beklagte auch keine Bedenken erhoben. | 36 |
| III | 37 |
| Zinsen stehen dem Kläger in gesetzlicher Höhe seit Rechtshängigkeit zu. | 38 |
| IV | 39 |
| Die Kostenverteilung entspricht dem beiderseitigen Obsiegen und Unterliegen im Rechtsstreit. | 40 |
| V | 41 |
| Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 ArbGG liegen nicht vor. | 42 |
