

Titel:

Anspruch auf Jubiläumszuwendung aus betrieblicher Übung

Normenkette:

BGB § 611a

Leitsätze:

1. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann sich auch hinsichtlich Einmalzahlungen ergeben. Dabei ist es unerheblich, ob der betreffende Arbeitnehmer bisher bereits in die betriebliche Übung einbezogen worden ist. Bei einer jahrelang geübten Praxis des Arbeitgebers können vielmehr auch die übrigen Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sie dieselben Leistungen wie ihre Kollegen erhalten werden, sobald sie die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. (Rn. 19) (redaktioneller Leitsatz)

2. Der so entstandene Anspruch aus betrieblicher Übung kann aber untergehen, wenn - wie hier - die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis umfassend neu geregelt und im Arbeitsvertrag vereinbart haben, dass Ansprüche aus bestehender betrieblicher Übung ausgeschlossen seien. (Rn. 23 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitsvertrag, Betriebliche Übung, Jubiläumszuwendung, Vertragsänderung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 23.11.2022 – 2 Sa 271/22

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 2.216,00 €.
4. Soweit die Berufung nicht von Gesetzes wegen statthaft ist, wird sie nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Höhe einer Jubiläumszuwendung.

2

Der Kläger ist bei der Beklagten, bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 16.12.1996 beschäftigt. Sein monatlicher Bruttoverdienst beträgt 3.216 €.

3

In dem zuletzt zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag vom 29.03.2019 heißt es auszugsweise wie folgt:

„§ 4

Vergütung

1. Die Gesamtbruttomonatsvergütung beträgt 2.975,00 € und setzt sich wie folgt zusammen:

Tarifliches Entgelt nach Entgeltgruppe EG 07, Stufe A2 ... 2.975, 00 €

freiwillige außertarifliche Zulage

2. Die Vergütung und der Freizeitausgleich von Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgen nach den jeweiligen tarifvertraglichen und entsprechenden betrieblichen Regelungen, insbesondere zu dem Arbeitszeitkonto. Mehrarbeit wird nur vergütet, wenn sie von der Firma ... angeordnet oder genehmigt worden ist.

3. Das kalenderjährliche zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) werden nach den jeweils für die Firma ... geltenden tarifvertraglichen Regelungen geleistet.

4. Für den Fall dass das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Kalenderjahres beginnt oder endet, werden Vergütungsansprüche pro rata temporis entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses berechnet und ausbezahlt.

5. Auf sonstige Sonderleistungen, soweit sie nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt sind, besteht kein Rechtsanspruch. Sie stehen stets unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit. Ein Anspruch besteht auch dann nicht, wenn sie wiederholt und vorbehaltlos gewährt werden. Ansprüche aus bestehender oder zukünftiger betrieblicher Übung sind insoweit ausgeschlossen.

Die übertariflichen Vergütungsbestandteile stehen unter dem Vorbehalt, dass sie bei Vorliegen eines sachlichen Grundes vom Arbeitgeber widerrufen werden können. Jedoch umfasst der Widerrufsvorbehalt die übertarifliche Zulage nur insoweit, als sie nicht mehr als 24 % der Gesamtbruttovergütung ausmacht. Ein sachlicher Grund für einen Widerruf kann insbesondere vorliegen, wenn das Vergütungssystem neu geordnet wird, eine betriebliche Umstrukturierung mit zum Teil einer gründlichen Änderung der Arbeitsaufteilung oder Arbeitsorganisation vorgenommen wird oder der Mitarbeiter durch sein Verhalten arbeitsvertragliche Pflichten in erheblichem Maße verletzt und er diese Pflichtverletzung zu vertreten hat und beispielsweise auch, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten hinaus erheblich unterdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbringt.

Die Regelungen zu Widerruf und Anrechenbarkeit der übertariflichen Vergütungsbestandteile gelten auch, wenn in der Vergangenheit von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht wurde.

Seit über 20 Jahren ist es bei der Beklagten üblich, dass die Arbeitnehmer anlässlich verschiedener Betriebsjubiläen Zuwendungen in unterschiedlicher Höhe erhalten. Diesbezüglich gibt es ein Schreiben aus dem November 2000 an die Lohn- und Gehaltsabrechnungsstellen, wonach die Arbeitnehmer bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Monatsvergütung als Jubiläumszuwendung erhalten. Seit 2009 haben mehr als 100 Arbeitnehmer Zuwendungen gemäß dieser Regelung erhalten. Aufgrund einer Regelung vom 10.10.2016 erhalten die Arbeitnehmer ab dem Jahr 2018 bei einer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Sonderzahlung i.H.v. 1.000 €.“

4

Mit der Lohnabrechnung für Dezember 2021 erhielt der Kläger für 25-jährige Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumszuwendung i.H.v. 1.000 € brutto.

5

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe nach der alten Regelung bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren eine Zuwendung in Höhe einer Monatsvergütung zu.

6

Da die Beklagte 17 Jahre lang unterschiedslos an alle Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen eine derartige Zahlung geleistet habe, sei von einem objektiven Bindungswillen der Beklagten auszugehen. Insofern stehe dem Kläger ein Anspruch auf eine Monatsvergütung aus betrieblicher Übung zu.

7

Dieser Anspruch sei durch das Schreiben vom Oktober 2016 auch nicht wirksam beseitigt worden. Die Zahlungen der Beklagten seien jeweils vorbehaltlos erfolgt. Einer Änderung dieser betrieblichen Übung habe der Kläger nicht konkludent zugestimmt.

8

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.216,00 € brutto zuzüglich Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu bezahlen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

9

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

10

Die Beklagte trägt vor, dem Kläger stehe kein Anspruch auf eine weitere Zahlung zu.

11

Im Jahr 2016 sei die Regelung zur Jubiläumszuwendung innerhalb der A. Group vereinheitlicht worden. Die Betriebsräte seien darüber informiert worden. Seit 2018 würden Zahlungen bei Betriebsjubiläen nur noch auf dieser Grundlage erbracht. Die Mitteilung aus dem Jahr 2000 sei lediglich eine Arbeitsanweisung für die Abrechnungsstelle gewesen.

12

Der Kläger könne sich nicht auf ein Vertrauen in die frühere Handhabung berufen, da auch die Arbeitnehmer im November 2016 über die Neuregelung informiert worden seien.

13

Hinsichtlich des weiteren Parteivorbringens wird verwiesen auf die gewechselten Schriftsätze, insbesondere die Klageschrift vom 15.02.2022 sowie die Schriftsätze der Parteien vom 07.03.2022 und 13.04.2022 nebst Anlagen. Unter dem 31.05.2022 ging bei Gericht noch ein nicht nachgelassener Schriftsatz des Klägers ein.

Entscheidungsgründe

I.

14

Die Klage ist zulässig.

15

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Würzburg folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 12, 17 Abs. 1 ZPO.

II.

16

Die Klage ist jedoch nicht begründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf eine weitere Jubiläumszahlung zu.

17

1) Der Kläger hat nach einer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung i.H.v. 1.000 € nach der bei der Beklagten praktizierten Regelung von 2016. Dieser Anspruch wurde von der Beklagten bereits erfüllt. Ein darüber hinausgehender Anspruch aus betrieblicher Übung, wonach der Kläger bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren nicht nur 1.000 €, sondern eine volle Monatsvergütung erhält, steht ihm dagegen nicht zu.

18

2) Durch die jahrelange Zahlung einer Jubiläumszuwendung für 25 Jahre Betriebszugehörigkeit in Höhe eines vollen Monatsverdienstes bei der Beklagten ist zwar eine betriebliche Übung entstanden, die auch das Arbeitsverhältnis des Klägers umfasste. Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem sich bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung ergibt, BAG vom 28.05.2008 – 10 AZR 274/07, zit. nach juris.

19

Ein solcher Anspruch kann sich aus betrieblicher Übung auch hinsichtlich Einmalzahlungen ergeben. Dabei ist es unerheblich, ob der betreffende Arbeitnehmer bisher bereits in die betriebliche Übung einbezogen worden ist. Bei einer jahrelang geübten Praxis des Arbeitgebers können vielmehr auch die übrigen Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sie die selben Leistungen wie ihre Kollegen erhalten werden, sobald sie die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

20

3) Geht man bei der Beklagten davon aus, dass bei ihr seit dem Jahr 2000 unstreitig eine nicht unerhebliche Anzahl an Arbeitnehmern Jubiläumsgewährungen entsprechend der internen Anweisungen an die Abrechnungsstellen erhalten hat, so ist insoweit eine betriebliche Übung entstanden, die auch das Arbeitsverhältnis des Klägers umfasste und zum Inhalt seines Arbeitsverhältnisses geworden ist.

21

4) Ein solcher – arbeitsvertraglicher – Anspruch des Klägers konnte nicht einseitig durch die Beklagte beseitigt werden. Auch wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Übung einstellt und der Arbeitnehmer hierzu schweigt, geht der aus der betrieblichen Übung erwachsene Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers nicht ohne weiteres unter. Die Änderung eines durch betriebliche Übung entstandenen individualrechtlichen Anspruchs des Arbeitnehmers ist vielmehr lediglich durch eine abändernde Individualvereinbarung, die Kündigung der entsprechenden Vereinbarung oder eine zulässige ablösende Betriebsvereinbarung möglich, BAG vom 28.05.2008 – 10 AZR 274/07, zit. nach juris.

22

Die Beklagte konnte sich daher mit der Neuregelung aus dem Jahr 2016 nicht einseitig von dem bereits durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch lösen.

23

5) Der entstandene Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung ist jedoch durch die einvernehmliche Vertragsänderung mit Abschluss des neuen Arbeitsvertrags vom 29.03.2019 untergegangen.

24

a) Mit dem Arbeitsvertrag vom 29.03.2019 haben die Parteien das Arbeitsverhältnis vollumfänglich neu geregelt. Dem Arbeitsvertrag ist nicht zu entnehmen, dass der alte Arbeitsvertrag – auch nur in Teilen – weitergeltend soll. In dem neuen Arbeitsvertrag wurden Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, die vom Kläger geschuldete Tätigkeit, die Arbeitszeit, die Vergütung, Urlaubsansprüche und eine Vielzahl von Nebenbestimmungen vereinbart. Damit schufen die Parteien für ihr Arbeitsverhältnis eine umfassende rechtliche Grundlage, die auf den ersten Blick keine Regelungslücke enthält.

25

b) Dass eine erschöpfende Regelung vorliegt, gilt auch für die zwischen den Parteien vereinbarte Vergütung. Unter § 4 des Arbeitsvertrags regeln die Parteien die geschuldete Vergütung und deren Zusammensetzung inklusive zum Grundgehalt hinzutretender weiterer Vergütungsbestandteile. Auch Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden explizit geregelt.

26

Unter § 4 Nr. 5 des Arbeitsvertrags wird sodann festgelegt, dass auf sonstige Sonderleistungen, soweit sie nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt sind, kein Rechtsanspruch besteht. Ausdrücklich heißt es weiter, dass Ansprüche aus bestehender (...) betrieblicher Übung ausgeschlossen seien. Damit haben die Parteien ausdrücklich und klar verständlich zuvor durch betriebliche Übung entstandene Individualansprüche des Klägers einvernehmlich aufgehoben.

27

c) Dass in Nr. 5 der Regelung der Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumsgewährung nicht explizit genannt wird, ist dabei unschädlich. Aus den Regelungen des Arbeitsvertrages ergibt sich eindeutig, dass dem Kläger über die ausdrücklich geregelten Vergütungen und Sonderleistungen hinaus kein weitergehender Anspruch auf Vergütung zustehen soll. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags vom 29.03.2019 wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien auf eine ganz neue Grundlage gestellt. Daher war es nicht erforderlich, alle früher zwischen den Parteien geltenden Vereinbarungen im Einzelnen zu benennen und aufzuheben.

28

aa) Hinsichtlich der Vereinbarungen in § 4 des neuen Arbeitsvertrages ist nicht ersichtlich, dass der Kläger mit dieser Regelung unangemessen benachteiligt würde. Mit dem neuen Arbeitsvertrag werden die beiderseitigen Hauptleistungspflichten der Parteien neu festgelegt. Dass sich der neue Arbeitsvertrag darin erschöpft, dass ein zuvor entstandener Anspruch des Klägers entschädigungslos beseitigt wird, ist nicht ersichtlich. Insoweit ist nicht von einer unangemessenen Benachteiligung auszugehen.

29

bb) Auch ein Verstoß gegen das Transparenzgebot ist vorliegend nicht ersichtlich. Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die in § 4 Nr. 5 unterhaltene Regelung einen Widerrufsmit einem Freiwilligkeitsvorbehalt kombiniere und daher gegen das Transparenzgebot verstoße, könnte dies lediglich einen Freiwilligkeitsvorbehalt für einen im Übrigen zugesagten Anspruch zu Fall bringen. Vorliegend regeln die Arbeitsvertragsparteien jedoch, dass bereits kein Anspruch bestehen soll. Dass Ansprüche aus bestehender betrieblicher Übung ausgeschlossen sind, ist eine eindeutige Regelung, die dem Transparenzgebot nicht widerspricht.

30

cc) Dass dem Kläger keine weiteren Ansprüche auf sonstige Sonderleistungen zustehen sollen, ist auch nicht an versteckter und überraschender Stelle des Arbeitsvertrages geregelt. Diese Regelung steht vielmehr klar abgesetzt unter der Vergütungsvereinbarung und ist insoweit weder überraschend noch an unüblicher Stelle zu finden.

31

6) Somit bleibt abschließend festzustellen, dass auch dann, wenn dem Kläger zuvor ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Zahlung eines vollen Monatsgehaltes anlässlich seines 25-jährigen Betriebsjubiläum zugestanden hätte, dieser Anspruch jedenfalls durch die arbeitsvertragliche Neuregelung von 2019 explizit aufgehoben wurde. Ob die Regelung in § 4 Nr. 5 des neuen Arbeitsvertrages geeignet ist, das Entstehen einer zukünftigen betrieblichen Übung zu verhindern, kann dahinstehen. Denn der Kläger hat unstreitig die verminderte Jubiläumsumzuwendung i.H.v. 1.000 € erhalten. Ein weitergehender Anspruch auf Zahlung der Differenz zu einer vollen Monatsvergütung steht ihm jedoch nicht zu. Die Klage war daher abzuweisen.

32

Da es sich bei den Ausführungen des Klägers im nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 31.05.2022 lediglich um Rechtsausführungen handelt, bestand kein Anlass, die mündliche Verhandlung wieder zu eröffnen. Die Ausführungen des Klägers fanden nichtsdestotrotz Berücksichtigung, konnten jedoch zu keiner anderen Entscheidung führen.

III.

33

Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO.

34

Die Streitwertentscheidung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG und folgt in ihrer Höhe der Klageforderung.

35

Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist (§ 64 Abs. 2b und c ArbGG), konnte sie nicht zugelassen werden, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 64 Abs. 3 ArbGG fehlen.