

10 Sa 533/15
9 Ca 7658/14
(ArbG München)

Verkündet am: 04.11.2015

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Syndizi D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dick und die ehrenamtlichen Richter Holzamer und Schild

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 08.05.2015, 9 Ca 7658/14, abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Jubiläumsgeld.

Die am 00.00.1952 geborene Klägerin war seit dem 01.04.1990 bei der S. beschäftigt. Im Oktober 2006 ging das Arbeitsverhältnis im Wege der Abspaltung auf die Beklagte über. Am 31.08.2011 vereinbarte die Klägerin mit der Beklagten ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell. Die Arbeitsphase begann am 01.03.2012 und endete am 31.08.2013, die Ruhephase begann am 01.09.2013 und endete am 28.02.2015.

Bei der S. existierte ein ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 11.05.1999 (Bl. 13 der Akte). Es trägt die Überschrift „Neuregelung der Jubiläumsgelder (Tarifkreis, AT, FK) ab 1.10.1999“ und hat im Übrigen folgenden Inhalt:

„Wesentliche Inhalte der Neuregelung:

- *Umstellung von Netto- auf Bruttozahlung, um künftig von unvorhersehbaren Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen unabhängig zu sein.*
- *Zusammenfassung der bisherigen Jubilargruppen A und B zu einer Jubilargruppe.*
- *Neufestlegung der Jubiläumsgelder in Euro-Beträgen (s. Tabelle auf der Rückseite).*
- *Erhöhung des Mindest-Jubiläumsgeldes für das „Betriebszugehörigkeits-Jubiläum“ von Mitarbeitern aus den neuen Bundesländern (Änderung des ZP-Rundschreibens vom 12.8.1992):*

Die für die Mitarbeiter der S. festgelegten Jubiläumsgelder werden für Mitarbeiter, die aus S1-Gesellschaft übernommen wurden, anteilig ausschließlich für S.-Dienstzeiten (S1.-GmbH und S.) bezahlt.

Bei der Zusammenrechnung wird auf volle Jahre aufgerundet.

Jeder Mitarbeiter, der ein „Betriebszugehörigkeits-Jubiläum“ begehrt, erhält ein Mindest-Jubiläumsgeld von 50 % der Gruppe A (1.750 Euro bzw. 3.422,70 DM brutto).

Mit diesem Rundschreiben wird das ZP-Rundschreiben Nr. 39/86 vom 23.9.1986 aufgehoben.

Dieses Rundschreiben wird im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat herausgegeben.“

Die im ZP-Rundschreibens Nr. 46/99 genannte Tabelle hatte unter anderem folgenden Inhalte, die auch in der Anlage 2 des Anhangs des ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 wiedergegeben waren (vgl. Bl. 14 und Bl. 22 der Akte):

„Jubiläumsgelder (Bruttozahlung)

<i>Jubilargruppe</i>	<i>Entgeltgruppen</i>	<i>Jubiläumsgeld Euro (DM)</i>
...		
C	<i>Lohngruppen 8 + 9</i>	<i>4.500 Euro</i>
	<i>Berliner Lohntarif 5 + 6</i>	<i>(8.801,24 DM)</i>
	<i>Gehaltsgruppe III bei 5 und 6 Gehaltsgruppen</i>	
	<i>Gehaltsgruppe III bei 7 Gehaltsgruppen</i>	
	<i>Gehaltsgruppe IV bei 9 Gehaltsgruppen</i>	
	<i>Meister I bei 4 und 5 Meistergruppen</i>	
...“		

Unterzeichnet wurde das ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 von zwei Vertretern der S. , deren Namen auch maschinenschriftlich im Schreiben enthalten sind. In einer von der beklagten Partei im Kammertermin vorgelegten Kopie (Bl. 73 der Akte) sind insgesamt vier handschriftliche Unterschriften zu sehen, wobei die Beklagte zu zwei dieser Unterschriften behauptet, dass es sich hierbei um den damaligen Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter handle.

Zu dem ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 gab es einen „1. Nachtrag“ vom 24.6.2005, welcher von der S. und für den Gesamtbetriebsrat vom damaligen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter unterschrieben worden waren (Bl. 15 der Akte). In diesem Schreiben heißt es unter der Überschrift „Zuordnung zu den Jubilargruppen“ wie folgt:

„Bisher sind bei der Zuordnung der Lohngruppen zu Jubilargruppen nur die Lohngruppen nach S.--Arbeitsbewertung (SAB) sowie der Berliner Lohntarif geregelt. Aufgrund vermehrter Eingliederungen ist es nun erforderlich geworden, die Zuordnung der Lohngruppen zu den Jubilargruppen A-D für alle Tarifgebiete abschließend festzulegen. Außerdem waren die Entgeltgruppen des Ergänzungstarifvertrages Niederlassungen (Erg TV NL) den Jubilargruppen A-F zuzuordnen.

Die einzelnen Zuordnungen können Sie der Tabelle entnehmen.

Sie finden das Rundschreiben und die entsprechende Richtlinie zum Firmenjubiläum über die CP-Homepage XXX.

Diese Gesamtbetriebsratsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.“

Bei der S. existierte weiterhin ein „ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99“ vom 23.8.1999 (Bl. 18 der Akte). In diesem Rundschreiben heißt es u. a.:

„Die Neufestlegung der Jubiläumsgelder in Euro und die Umstellung von Netto- auf Bruttzahlung zum 1.10.1999 sowie die Änderung steuerrechtlicher (z. B. Wegfall von Steuerfreibeträgen für Jubiläumszuwendungen) und firmenspezifischer Rahmenbedingungen machen eine Anpassung der Jubiläumsregelung erforderlich.

Die Richtlinien wurden komplett überarbeitet und inhaltlich auf das notwendige Maß beschränkt.

...

Die neuen Jubiläumsrichtlinien gelten für die S. ab 1.10.1999. Der ZP-Rundbrief vom 29.9.1993 tritt dann außer Kraft.

Im Anhang finden Sie eine Auflistung von Unternehmen mit S.-Gemeinschaftsbetrieben, die sich der neuen Jubiläumsregelung derzeit anschließen.

...

Die Jubiläumsrichtlinien sind auch im Intranet unter xxx, Schlagwort „Jubiläum“, zu finden.“

Der Anhang zu dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 (Bl. 19 bis 23 der Akte) enthielt die „Richtlinien für die Ehrung von Mitarbeitern mit 25, 40 und 50 Dienstjahren (S.-Jubiläum) gültig ab 1.10.1999“. Der Anhang enthält u.a. folgende Regelungen:

„1. Jubiläumstag

Der Jubiläumstag richtet sich nach dem Stichtag „Firmenzugehörigkeit“, der nach Maßgabe der jeweils gültigen Dienstzeitrichtlinien festgelegt wird.

Voraussetzung für ein Jubiläum ist, daß am Jubiläumstag ein Dienstverhältnis besteht. Ausnahme: Scheidet ein Mitarbeiter einen Tag vor dem Jubiläumstag durch Pensionierung oder aufgrund einer Sonderregelung für ältere Mitarbeiter (Vorzeitige Beendigung, Alterszeit o. ä.) aus, kann das Jubiläum am letzten Arbeitstag begangen werden.

„2. *Firmenleistungen*

- *Der Jubilar erhält ein Jubiläumsgeld, dessen Höhe in einem gesonderten ZP-Rundschreiben geregelt ist (vgl. ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 und ZU F-Rundschreiben Nr. 5/99 bzw. ZP-Rundschreiben Fr. 48/99 A; Übersicht zu Jubiläumsgeldern siehe auch Anlage 2).*

...

Das Jubiläumsgeld wird dem Mitarbeiter mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung des Jubiläumsmonats überwiesen.

...

- *Für den Jubilar findet in Abstimmung mit der Führungskraft eine Einzelfeier statt. Die dafür anfallenden Kosten sollen xxx Euro (xxx DM) nicht überschreiten. Bei Abrechnung der Feier durch den Jubilar (z. B. Feier in einem Gasthof) werden die nachgewiesenen Kosten bis max. xxx Euro (xxx DM) erstattet.*

Aus steuerlichen Gründen ist darauf zu achten, dass die Kosten je teilnehmende Person höchstens xxx Euro (xxx DM) betragen.

- *Der Jubilar wird am Tag der Jubiläumsfeier von der Arbeit bezahlt freigestellt.*

...

6. *Sonderzahlung bei Ausscheiden mit 24, 39 und 49 Dienstjahren*

Scheidet ein Mitarbeiter mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren aus, dann kann er unter bestimmten Voraussetzungen eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 90% des Jubiläumsgeldes erhalten, das er beim Jubiläum erhalten hätte.

Voraussetzungen:

- *Das Jubiläum hätte normalerweise erreicht werden können und*
- *der Mitarbeiter scheidet wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder gemäß einer Richtlinie für ältere Mitarbeiter vorzeitig aus.*

...“

Nach Abspaltung des Geschäftsbereichs, in dem die Klägerin tätig war, schloss die Beklagte am 10.12.2008 mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die die Überschrift „C. Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ (Bl. 24-32 der Akte) trug und unter anderem folgende Regelungen enthielt:

„I.

Neueintritte ohne anzuerkennende S.- oder N.-Dienstzeiten

Für Neueintritte ab 1.1.2009 gilt keine Jubiläumsregelung:

II.

Beschäftigte mit anerkannten Vordienstzeiten bei S.- oder N.

Für Mitarbeiter/innen mit anerkannten Vordienstzeiten bei S. oder N. gilt die nachfolgende Jubiläumsregelung:

1. *Jubiläumstag*

Der Jubiläumstag richtet sich nach dem Stichtag „Firmenzugehörigkeit“, der nach Maßgabe der jeweils gültigen Dienstzeitrichtlinien festgelegt wird. Voraussetzung für ein Jubiläum ist, dass am Jubiläumstag ein Dienstverhältnis besteht. Ausnahme: Scheidet ein/e Mitarbeiter/in einen Tag vor dem Jubiläumstag durch Pensionierung oder aufgrund einer Sonderregelung für ältere Mitarbeiter/innen (Vorzeitige Beendigung, Altersteilzeit o. ä.) aus, kann das Jubiläum am letzten Arbeitstag begangen werden.

2. *Firmenleistungen*

Der/die Jubilar/in erhält ein anteiliges Jubiläumsgeld, dessen Höhe nach Anlage 2 berechnet wird. Das anteilige Jubiläumsgeld wird dem/r Mitarbeiter/in mit der Entgeltabrechnung des Jubiläumsmonats überwiesen. Die für das anteilige Jubiläumsgeld zu entrichtenden gesetzlichen Abgaben werden von dem/r Beschäftigten getragen. Anstelle von anteiligem Jubiläumsgeld kann auf Wunsch des Jubilars/der Jubilarin eine Jubiläumsfreistellung stehen. Die Berechnung der Freistellung erfolgt nach Anlage 3.

...

4. Sonderzahlung bei Ausscheiden mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren

(1) Scheidet ein/e Mitarbeiter/in mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren aus, dann kann er/sie unter bestimmten Voraussetzungen eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 90% des Jubiläumsgeldes erhalten, das er/sie beim Jubiläum erhalten hätte.

Voraussetzungen:

Das Jubiläum hätte normalerweise erreicht werden können und der/die Mitarbeiter/in scheidet wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder gemäß einer Richtlinie für ältere Mitarbeiter/innen oder aufgrund von betriebsbedingten Kündigungen vorzeitig aus.

...

III.

Beschäftigte mit Firmeneintritten zwischen 1.4.2007 und 31.12.2008 ohne anerkannte Vordienstzeiten bei S.- oder N.

Der/die Jubilar/in erhält kein Jubiläumsgeld, sondern nur eine Jubiläumsanerkennung gemäß Anlage 1.

Die CP-Rundschreiben Nr. 46/99 mit allen Nachträgen, CP RS 67/99 mit Nachtrag und die NSN GBV 2007/10 werden hiermit aufgehoben.“

Die in Abschnitt II Nr. 2 der vordargestellten „C. Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ zur Berechnung des „anteiligen Jubiläumsgelds“ in Bezug genommene Anlage 2 enthält eine Regelung, nach der das Jubiläumsgeld „nach ehemaliger N. bzw. S.-Regelung“ [G] um einen Faktor zu kürzen ist, der die Gesamtdienstzeit bei N.

oder S. [D] ins Verhältnis setzt zu einer als „jubiläumsfähig“ anerkannten Dienstzeit bis 31.12.2008 [Z]. Die in der Anlage 2 der „C. Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ hierzu vorgesehene Formel lautet wie folgt (auf Bl. 29 f. der Akte wird Bezug genommen):

$$\frac{[G] \times [Z]}{[D]}$$

Die vorbeschriebene „C. Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 wurde von der beklagten Partei mit Schreiben vom 23.11.2012 an den Gesamtbetriebsrat zum 28.02.2013 gekündigt.

Die Klägerin war auf Grund ihrer Eingruppierung in ERA Tarifgruppe 8 nach dem 1. Nachtrag zum CP-Rundschreiben 46/99 vom 24.06.2005 der Jubilarguppe C zuzuordnen. Die Klägerin hätte am 28.03.2015 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum erreicht. Ihr Ausscheiden zum 28.02.2015 beruhte auf einer Richtlinie der S. für ältere Mitarbeiter, nämlich einer Gesamtbetriebsvereinbarung, die die S. als ZP-Rundschreiben 6/98 veröffentlicht hatte.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass es sich bei den ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 und 46/99 um Gesamtzusagen gehandelt habe. Sie bestreite mit Nichtwissen, dass das ZP-Rundschreiben 46/99 vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter unterzeichnet worden sei. Der damit entstandene individualrechtliche Anspruch sei durch die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Jubiläumsrichtlinie vom 10.12.2008 nicht zu einem kollektivrechtlichen geworden. Der individualrechtliche Anspruch nach den ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 und 46/99 bestehe daher nach wie vor, auch nach Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Jubiläumsrichtlinie vom 10.12.2008 durch die Beklagte.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ein Jubiläumsgeld von € xxx brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszins-satz und seit 1.4.2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich die

Klageabweisung.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Jubiläumsgelder bei der S. auf Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat beruht hätten. Da es sich bei den Jubiläumsgeldern um freiwillige Leistungen gehandelt habe, sei das „Ob“ der Gewährung von Jubiläumsgeldern von der Arbeitgeberin allein entschieden, das „Wie“, also die Verteilung der Gelder auf die einzelnen Eingruppierungen und Vertragsgruppen, mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden. Dies werde aus den ZP-Rundschreiben auch deutlich. Damit handele es sich bei den Regelungen zu den Jubiläumsgeldern um kollektive Regelungen, die auf die Beklagte mit kollektivrechtlicher Wirkung übergegangen seien. Vorsorglich sei darauf hinzuweisen, dass selbst wenn es sich um vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf ein Jubiläumsgeld gehandelt hätte, die auf eine Gesamtzusage zurückgehen würden, diese durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden könnten, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage eine Änderung durch eine Betriebsvereinbarung vorbehalten habe. Ein solcher Änderungsvorbehalt ergebe sich nach der Rechtsprechung z.B. daraus, dass die Leistungsgewährung „im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen“ worden sei.

Bezüglich des weiteren Vorbringens in der 1. Instanz wird auf die Niederschriften der mündlichen Verhandlungen vom 18.8.2014 und 8.4.2015 sowie auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen vom 04.07.2014, 10.10.2014 und 17.11.2014 Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht München hat mit der Beklagten am 19.05.2015 zugestelltem Urteil der Klage stattgegeben. Zur Begründung führte es aus, das Rundschreiben A Nr. 67/99 stelle

eine Gesamtzusage dar. Diese Gesamtzusage sei nicht durch die C.-Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 aufgehoben worden, denn die Gesamtzusage im Rundschreiben A Nr. 67/99 sei nicht betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sei auch bei kollektiver Betrachtung nicht günstiger als die Regelung in der Gesamtzusage.

Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer am 11.06.2015 eingegangenen Berufung und begründet diese mit am 20.07.2015 eingegangenem Schriftsatz wie folgt:

Weder das Rundschreiben A Nr. 67/99 noch das Rundschreiben Nr. 46/99 würden Gesamtzusagen darstellen. Dem Rundschreiben Nr. 46/99 würde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zugrunde liegen, was sich aus dem als Anlage B 2 (Bl. 154 d.A.) übermittelten Entwurf des Rundschreibens ergebe, das von vertretungsberechtigten Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats unterzeichnet sei. Dieses Rundschreiben sei auch nur an einen sehr eingeschränkten Verteilerkreis gerichtet, der sich aus dem Rundschreiben selbst ergebe. Die Klägerin gehöre nicht zum Empfängerkreis.

Auch wenn man dieses Rundschreiben als Gesamtzusage auffassen würde, wäre diese betriebsvereinbarungsoffen, was sich daraus ergebe, dass am Schluss des Rundschreibens darauf hingewiesen werde, dass dieses im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat herausgegeben werde. Das würde den klaren Hinweis an die Mitarbeiter beinhalten, dass das Jubiläumsgeld durch ändernde Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat gekürzt oder gar abgeschafft werden könne. Diese Offenheit erfasse auch das Rundschreiben A Nr. 67/99, da dieses Rundschreiben nicht als eigenständige Regelung anzusehen sei, sondern nur in Verbindung mit dem Rundschreiben Nr. 46/99 gesehen werden könne und insgesamt eine einheitliche Regelung darstelle.

Die genannten Rundschreiben seien durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 wirksam abgelöst worden. Diese Betriebsvereinbarung halte einer Verhältnismäßigkeitsprüfung stand. Durch die ablösende Gesamtbetriebsvereinbarung werde nicht in bestehende Besitzstände eingegriffen, weil die Arbeitnehmer keine rechtlich geschützten Position auf die künftige Beibehaltung dieser Ansprüche hätten. Sie hätten diese Ansprüche für die Zukunft nicht bereits teilweise durch ihre Arbeitsleistung verdient oder eine recht-

lich geschützte Anwartschaft darauf erworben. Sie hätten deswegen berechtigterweise nicht darauf vertrauen können, dass eine Änderung von Jubiläumsleistungen für die Zukunft nicht erfolgen werde. Die Arbeitnehmer hätten daher damit rechnen können und müssen, dass diese freiwillige Leistung des Arbeitgebers sich ändern oder wegfallen werde. Auch bei Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzipes sei die wirksame Ablösung nicht zu beanstanden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 sei wirksam zum 28.02.2013 gekündigt, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Klägerin den Jubiläumstatbestand bzw. die Voraussetzungen der Sonderzahlung noch nicht erfüllt habe. Diese Kündigung sei mitbestimmungsfrei möglich, weil sie das „Ob“ der Gewährung der Leistung betreffe. Sie habe zum Ziel gehabt, diese Leistung ersatzlos zu beenden. Die gekündigte Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/2007 entfalte keine Nachwirkung.

Die Beklagte beantragt in der Berufung:

1. **Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 08.05.2015, Az. 9 Ca 7658/14, wird abgeändert.**
2. **Die Klage wird abgewiesen.**

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidert auf die ihr am 23.07.2015 zugestellte Berufungsbegründung nach am 23.07.2015 eingegangenen Fristverlängerungsantrag und mit Beschluss vom 23.07.2015 bis 23.09.2015 verlängerter Frist mit am 23.09.2015 beim LAG München eingegangenen Schriftsatz den erstinstanzlichen Vortrag vertiefend wie folgt:

Es käme entscheidend nicht auf das Rundschreiben Nr. 46/99 sondern auf das Rundschreiben A Nr. 67/99 an, das von der Beklagten im Intranet veröffentlicht worden und deswegen für alle Mitarbeiter dort einsehbar sei. Daraus ergebe sich aus, dass es an alle Mitarbeiter gerichtet sei. Dieses Rundschreiben sei auch nicht betriebsvereinbarungsoffen, weil es jedenfalls keinen Hinweis auf eine Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat enthalte, im Gegensatz zum Rundschreiben Nr. 46/99. Auch dann, wenn das Rundschreiben betriebsvereinbarungsoffen sei, müsse sich eine ändernde Regelung an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes messen lassen. Dazu hätte die Beklagte vorzutragen gehabt, dass die Änderung der Jubiläumsrichtlinie am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sei. Bei der Frage des Vertrauensschutzes müsse berücksichtigt werden, dass die Beklagte in einem geschützten Besitzstand eingreife. Der Wegfall der Jubiläumsregelung sei auch nicht günstiger. Darüber hinaus werde bestritten, dass der seitens der Beklagten vorgelegene Entwurf zum Rundschreiben Nr. 46/99 im Original tatsächlich von den seitens der Beklagten genannten vertretungsberechtigten Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats unterschrieben worden sei.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 20.07.2015, 23.09.2015 und 13.10.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

II.

Die Klägerin hat keinen vertraglichen Anspruch auf die Sonderzahlung nach den Rundschreiben Nr. 46/99 samt Nachtrag und Nr. A 67/99 (§ 611 BGB). Zwar entfalteten diese Rundschreiben in Folge eines Betriebsübergangs schlussendlich auf die Beklagte auch Wirkung gegenüber der Beklagten (§ 613a BGB) - was zwischen den Parteien unstreitig ist -, die in der Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 getroffene Regelung hat das Rundschreiben Nr. 46/99 samt Nachtrag - auf das es vorliegend ankommt - aber wirksam abgelöst. Das gilt sowohl für den Fall, dass die Regelungen zum Jubiläumsgeld wie sie in den Rundschreiben enthalten sind Gegenstand einer Betriebsvereinbarung gewesen sein sollten als auch für den Fall, dass sie Gegenstand einer Gesamtzusage gewesen sein sollten, weil sie jedenfalls betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet waren. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ist wirksam gekündigt; sie entfaltet keine Nachwirkung. Die Klage ist deshalb unbegründet.

1. Ob das Rundschreiben Nr. A 67/99 eine Gesamtzusage darstellt, bleibt dahingestellt, weil es entscheidend auf das Rundschreiben Nr. 46/99 ankommt. Allein dieses regelt die Höhe der Leistung und damit implizit auch das „ob“ der Leistung.

1.1 Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erwerben dann einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Einer ausdrücklichen Annahmeerklärung des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots bedarf es nicht (vgl. BAG v. 10.12.2002, 3 AZR 92/02). Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Sie sind als „typisierte Willenserklärungen“ nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (BAG v. 15.05.2012, 3 AZR 610/11). Es ist an der Klägerin, diese Voraussetzungen darzulegen und ggf. zu beweisen. Danach gilt:

1.2 Die Klägerin leitet den von ihr behaupteten Anspruch zu Unrecht isoliert aus dem Rundschreiben Nr. A 67/99 ab. Dieses Rundschreiben kann allenfalls zusammen mit dem Rundschreiben Nr. 46/99 einen Anspruch für die Klägerin begründen. Das ergibt eine Auslegung der genannten Rundschreiben unter der von der Klägerin behaupteten Prämisse des Vorliegens einer Gesamtzusage.

Nach Ziffer 6 des Rundschreibens Nr. A 67/99 erhalten Mitarbeiter, die mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren aus dem Unternehmen ausscheiden unter weiteren Voraussetzungen eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 90% des Jubiläumsgeldes, das sie bei Erreichen des Jubiläums erhalten würden. Das Rundschreiben vermittelt daher nur anknüpfend an die Regelungen zum Jubiläumsgeld einen Anspruch auf die Sonderzahlung.

Regelungen zum Jubiläumsgeld finden sich in Ziffer 2 des Rundschreibens. Danach erhält der Jubilar ein Jubiläumsgeld, dessen Höhe in einem gesonderten ZP-Rundschreiben geregelt ist und verweist dabei beispielhaft auf das Rundschreiben Nr. 46/99. Darüber hinaus wird auf die Anlage 2 verwiesen, eine Übersicht zu Jubiläumsgeldern, die mit der

Anlage zum Rundschreiben Nr. 46/99 identisch ist. Das Rundschreiben enthält keine Regelung dazu, dass damit die Gültigkeit des Rundschreibens Nr. 46/99 entfalle sondern es verweist sogar ausdrücklich auf dieses.

Die Regelungen im Rundschreiben Nr. A 67/99 unter Ziffer 6 zur Sonderzahlung können daher bei richtigem Verständnis nur in dem Umfang Ansprüche vermitteln, in dem sie hier im Rundschreiben Nr. 46/99 enthalten sind. Das wird auch dadurch deutlich, dass die Anlage 2 hier als Übersicht bezeichnet wird, was signalisiert, dass die Angaben darin zur Information und nicht konstitutiv gemacht werden.

Das gilt unabhängig davon, dass nach dem Wortlaut der Regelung in Ziffer 2 des Rundschreibens Nr. 46/99 „nur“ im Hinblick auf die Höhe des Jubiläumsgeldes auf das Rundschreiben Nr. 46/99 verwiesen wird. Bei einem ersatzlosen Wegfall des Rundschreibens Nr. 46/99 geht die Bezugnahme ins Leere, dann beträgt die Höhe des Jubiläumsgeldes € 0. Würde man dies dennoch in dem Sinne verstehen wollen, dass ausschließlich wegen der Höhe des Jubiläumsgeldes verwiesen wird, dann wäre jedenfalls mit dem Wortlaut die Absenkung auf eine marginale Höhe vereinbar, nicht jedoch ein völliges Einstellen. Eine solche Differenzierung erscheint nicht verständlich.

Es ist damit über die Frage der Höhe der Leistung (und damit auch das „ob“ der Leistung, wenn die Höhe 0 € betragen soll) nur anhand des Rundschreibens Nr. 46/99 und nicht anhand des Rundschreibens Nr. A 67/99 zu entscheiden.

1.3 Außerdem: Nachdem die mit dem Rundschreiben Nr. A 67/99 kommunizierten Richtlinien die Höhe der Leistung nicht selbst bestimmen, ist „annahmefähig“ bei Unterstellen einer Gesamtzusage allenfalls, dass eine Leistung in anderweitig geregelter Höhe versprochen wird. Durch eine Annahme eines solchen Angebots (die nicht ausdrücklich erklärt werden muss) wird der gegenständliche Anspruch in der geltend gemachten Höhe noch nicht unbedingt begründet sondern nur in Abhängigkeit von dieser Regelung.

Hinzu kommt: Die Klägerin trägt vor, dass das Rundschreiben Nr. A 67/99 im Intranet veröffentlicht worden sei, jeder habe darauf Zugriff gehabt. Das ist allerdings nicht entscheidend. Ein Anspruch kann sich vorliegend nämlich allenfalls dann ergeben, wenn auch das

Rundschreiben Nr. 46/99 veröffentlicht worden wäre, da sich allenfalls aus einer Verbindung beider Rundschreiben Ansprüche ableiten lassen (s.o.). Zu einer Veröffentlichung auch des Rundschreibens Nr. 46/99 trägt die Klägerin nichts vor. Sie gehört auch nicht zum ausdrücklich im Rundschreiben genannten Adressatenkreis.

2. Das Rundschreiben Nr. 46/99 ist betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet.

Wird eine freiwillige Leistung im Wege der Gesamtzusage versprochen und dabei darauf hingewiesen, die Leistungsgewährung sei "im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen" worden, so liegt darin in aller Regel der Vorbehalt einer künftigen Abänderung durch Betriebsvereinbarung (BAG v. 10.12.2002, 3 AZR 92/02).

Das ist auch hier der Fall: Das Rundschreiben Nr. 46/99 enthält deutlich abgesetzt als eigenen Absatz am Schluss die Formulierung, dass es im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat herausgegeben werde. Damit hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten zum Ausdruck gebracht, dass der Gesamtbetriebsrat vor Kommunikation des Rundschreibens beteiligt worden sei, dass über den Inhalt dieses Rundschreibens mit diesem Einvernehmen bestehe, und dass der Gesamtbetriebsrat der darin festgelegten Leistung so zugestimmt habe. Durch diesen Hinweis wird für die Arbeitnehmer erkennbar, dass die Leistung auch in der Zukunft Abänderungen durch Betriebsvereinbarung zugänglich sein soll.

Nicht entscheidend ist, ob tatsächlich eine Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat erfolgte bzw. ob das Rundschreiben vor Kommunikation von vertretungsberechtigten Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats unterschrieben wurde. Es geht nämlich vorliegend nicht um die Frage, ob der Gesamtbetriebsrat wirksam beteiligt wurde sondern um die Frage, wie für die Arbeitnehmer erkennbar das Rundschreiben ausgestaltet ist. Für die Auslegung der Erklärung der Rechtsvorgängerin der Beklagten spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob die Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat in jeder Hinsicht den Vorgaben des BetrVG entsprach. Besondere Umstände, die hier ein anderes Licht auf diese Frage werfen könnten (z.B. Kenntnis der Arbeitnehmer davon, dass eine Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat tatsächlich nicht vorgelegen hat), sind nicht ersichtlich.

Deshalb kommt es nicht darauf an, dass das Rundschreiben Nr. A 67/99 keinen Hinweis auf eine Betriebsratsbeteiligung enthält, es wurde sogar ausdrücklich - wie der Anmerkung **) in den Fußnoten zu entnehmen ist - nicht mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmt. Auch wenn man das Rundschreiben A 67/99 als nicht betriebsvereinbarungsoffene Gesamtzusage ansehen wollte, geht diese Zusage mangels Festlegung der Höhe ins Leere, wenn der Bezugspunkt entfällt (s.o.).

3. Das Rundschreiben Nr. 46/99 wurde jedenfalls durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 abgelöst.

3.1 Es bleibt dahingestellt, ob das Rundschreiben Nr. 46/99 bereits durch Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Betreff „1. Nachtrag zum ZP-Rundschreiben Nr. 46/99“ abgelöst wurde oder erst durch die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27.

Die Regelung im Rundschreiben mit dem Betreff „1. Nachtrag zum ZP-Rundschreiben Nr. 46/99“ wird ausdrücklich als Gesamtbetriebsvereinbarung im Rundschreiben bezeichnet. Sie gibt dieselben Beträge wieder, die sich im Anhang zum Rundschreiben Nr. 46/99 (im Übrigen auch in der Anlage zum Rundschreiben Nr. A 67/99) finden und greifen auch die dort aufgelisteten Jubilargruppen und Entgeltgruppen auf. Mit der Vereinbarung werden letztlich weitere Entgeltgruppen den Jubilargruppen zugeordnet. Das legt es nahe dieses Rundschreiben als ablösende Gesamtbetriebsvereinbarung anzusehen, auch wenn sich kein ausdrücklicher Hinweis darin auf eine Ablösung des Rundschreibens Nr. 46/99 findet und nur als Nachtrag bezeichnet wird. Materiell deckt dieses Rundschreiben das Rundschreiben Nr. 46/99 ab. In diesem Fall wäre das Rundschreiben bereits vor dem Betriebsübergang auf die Beklagte kollektivrechtlich abgelöst worden.

Diese Frage ist vorliegend aber nicht entscheidungserheblich, weil es für die Frage der Ablösung einer betriebsvereinbarungsoffenen Gesamtzusage ohne Bedeutung ist, ob sie vor oder nach einem Betriebsübergang erfolgt. Falls das Rundschreiben vor Betriebsübergang nicht abgelöst worden sein sollte, versteht sich das von selbst. Ein Betriebsübergang ändert den Arbeitsvertrag im Hinblick auf eine vertragliche Regelung zu einem Jubiläumsgeld nicht. Sollte das Rundschreiben Nr. 46/99 vor Betriebsübergang kollektivrechtlich abgelöst worden sein, gilt: Rechte aus einer Betriebsvereinbarung, die im Zuge

eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, sind vor einer Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten. Sie sind deswegen einer Neuregelung durch eine ablösende Betriebsvereinbarung zugänglich (vgl. BAG v. 28.06.2005, 1 AZR 213/04).

3.2 Die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 löst die Regelungen in den Rundschreiben ab, sie hat denselben Regelungsgegenstand. Die Wirksamkeit dieser Gesamtbetriebsvereinbarungen ist zwischen den Parteien nicht umstritten.

Nach Ziffer 4. der NSN Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 i.V.m. der Anlage 2 erhalten Mitarbeiter, die mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren aus dem Unternehmen ausscheiden unter weiteren Voraussetzungen eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 90% des Jubiläumsgeldes, das sie bei Erreichen des Jubiläums erhalten würden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt damit denselben Sachverhalt wie die Rundschreiben. Insbesondere die Beträge zur Leistungshöhe der Anlage zum Rundschreiben 46/99 samt Nachtrag (und i.Ü. der Anlage 2 zum Rundschreiben Nr. A 67/99) wurden übernommen, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 21.10.2015 bestätigten. Die wesentlichste Änderung der Neuregelung bestand darin, dass für Neueintritte ab 01.01.2009 ohne anerkannte Vordienstzeiten bei S. oder N. die Jubiläumsregelung eingestellt wurde. Beschäftigte, die in der Zeit vom 01.04.2007 bis 31.12.2008 eingetreten sind, erhalten kein Jubiläumsgeld sondern eine näher geregelte Jubiläumsanerkennung und das Jubiläumsgeld wird für Beschäftigte mit jubiläumsfähigen Vordienstzeiten bei N. Deutschland/S. Deutschland anteilig gewährt.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung nimmt zudem Bezug auf die Rundschreiben Nr. 46/99 samt Nachtrag und Nr. A 67/99 und hebt diese auf.

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats unterliegt hier keinen Bedenken, sie ist zwischen den Parteien auch nicht streitig. Sie liegt nahe bei betriebsübergreifenden Regelungen über die Gewährung von Sozialleistungen, die einheitlich erfolgen sollen. Eines

gesonderten Vortrags der Parteien zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bedurfte es daher im vorliegenden Urteilsverfahren nicht.

3.3 Die Gesamtbetriebsvereinbarung löst die Regelungen der Rundschreiben auch dann ab, wenn diese günstiger waren.

Eine neue Betriebsvereinbarung über denselben Regelungsgegenstand löst nämlich die Regelungen der älteren Betriebsvereinbarung auch dann ab, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger waren. Nichts anderes gilt für betriebsvereinbarungsoffene Gesamtzusagen. Ein Arbeitnehmer kann auf den unveränderten Fortbestand von betriebsvereinbarungsoffen ausgestalteten Sozialleistungen, die ihm bei Vertragsbeginn oder im Verlauf seines Arbeitsverhältnisses gewährt werden, nicht vertrauen. Er muss ohne Hinzutreten von besonderen Umständen mit ihrer Verschlechterung oder ihrem völligen Fortfall rechnen. Dispositionen, die von Arbeitnehmern auf der Grundlage der ihnen zunächst erbrachten Leistungen getroffen werden, sind daher grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der den Betriebsparteien zustehende Handlungsraum würde ansonsten in unvertretbarer Weise zu Lasten der Anpassungsfähigkeit von betrieblichen Regelungen begrenzt. Der von ihnen zu beachtende Vertrauensschutz geht daher nicht soweit, den normunterworfenen Personenkreis vor Enttäuschungen zu bewahren. Dessen Erwartung in den unveränderten Fortbestand der bisher gewährten Leistungen begrenzt die inhaltliche Ausgestaltung einer betrieblichen Regelung deshalb regelmäßig nicht. Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn und soweit besondere Momente der Schutzwürdigkeit hinzutreten (BAG v. 17.07.2012, 1 AZR 476/11 zum zuletzt genannten Aspekt BVerfG v. 02.05.2012, 2 BvL 5/10, wo es v.a. um die Frage der Rückwirkung geht). Danach ist die Gestaltungsfreiheit der Betriebsparteien v.a. zur rückwirkenden Änderung von betriebsvereinbarungsoffenen vertraglichen Regelungen durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt; es gelten insoweit die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen (vgl. auch BAG v. 23.11.1994, 4 AZR 879/93, zur Gestaltungsfreiheit von Tarifvertragsparteien).

Ein solcher Fall erhöhter Schutzwürdigkeit ist hier mangels Eingriffs in einen rechtlich geschützten Bestand nicht gegeben:

Der Klägerin wird hier kein bereits entstandener Anspruch entzogen. Die Klägerin würde am 31.03.2015 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum vollenden. Das Arbeitsverhältnis endete allerdings am 28.02.2015. Ihr 24-jähriges Dienstjubiläum vollendete die Klägerin am 31.03.2014. Die Klägerin hat deshalb erst nach Abschluss der ablösenden Betriebsvereinbarung (sie datiert vom 10.12.2008 und entfaltete Rechtswirkung ab dem 01.01.2009) ihr 24-jähriges Dienstjubiläum vollendet.

Die Klägerin besaß zu dem Zeitpunkt auch keine rechtlich geschützte Anwartschaft auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes bzw. der gegenständlichen Sonderzahlung, auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits einen großen Teil der Betriebstreue erbracht hatte, zu welcher das Jubiläumsgeld einen Anreiz bieten sollte. Die Regelungen zum Jubiläumsgeld und zur Sonderzahlung ergeben nicht, dass sie nach Zeitabschnitten bemessen anteilig entstehen und zu den genannten Zeitpunkten „nur“ fällig werden. Das Zusammenspiel beider Regelungen lässt das Gegenteil erkennen. Gerade daraus, dass die Sonderzahlung lediglich für den Fall des Ausscheidens höchstens ein Jahr vor Verwirklichen des Jubiläumstatbestandes greift wird deutlich, dass nur in diesen engen Grenzen die Konsequenz des vollständigen Verlusts des Jubiläumsgeldanspruchs vermieden werden soll. Insofern ändert die Gesamtbetriebsvereinbarung nichts gegenüber dem Regelungsgehalt der Rundschreiben.

Die vom Bundesarbeitsgericht für die Änderung betrieblicher Versorgungsordnungen entwickelten Grundsätze können nicht auf die in Frage stehende Zahlung eines Jubiläumsgeldes übertragen werden (so schon BAG v. 3.11.1987 8 AZR 345/81). Sozialleistungen, die ausschließlich in Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses erbracht werden und nicht von der persönlichen Arbeitsleistung der begünstigten Arbeitnehmer abhängen, können durch Betriebsvereinbarung grundsätzlich mit Wirkung für die Zukunft eingestellt werden. Solche Ansprüche entstehen regelmäßig erst in dem jeweils festgelegten Zeitabschnitt (BAG v. 17.07.2012, 1 AZR 476/11).

Ein Fall der echten Rückwirkung liegt daher nicht vor, die Klägerin hat erst nach Ablösung der Rundschreiben durch die Gesamtbetriebsvereinbarung ihr 24-jähriges Dienstjubiläum vollendet. Da mangels rechtlich geschützter Anwartschaft und damit eines Besitzstandes kein Eingriff in einen solchen vorliegen kann, hält die Neuregelung in der Gesamtbetriebs-

vereinbarung zumindest was die Auswirkungen auf die Klägerin anbelangt einer Überprüfung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. Mangels eines Eingriffs in einen rechtlich geschützten Besitzstand hat die Beklagte nicht weiter vorzutragen gehabt, dass die Änderung der Jubiläumsrichtlinie am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist.

Der Vortrag der Klägerin lässt auch nicht erkennen, dass aus anderen Gründen die Ablösung der Rundschreiben durch die Gesamtbetriebsvereinbarung die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes nicht wahrt. Sie behauptet lediglich, dass sich bei einem Günstigkeitsvergleich eine Verschlechterung ergebe. Das ist aber wie oben dargelegt nicht entscheidend. Im Ergebnis wendet sich die Klägerin unter diesen Gesichtspunkten weniger gegen die Ablösung durch die Gesamtbetriebsvereinbarung sondern gegen die ersatzlose Aufkündigung derselben, die allerdings zeitlich nachfolgt, und die im Folgenden betrachtet werden soll.

3.4 Die Beklagte hat die genannte Gesamtbetriebsvereinbarung mit Schreiben vom 23.11.2012 zum 28.02.2013, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt. Das ist zwischen den Parteien unstreitig.

Die Kündigung ist wirksam. Eine ausdrückliche Kündigungsregelung fehlt in der Gesamtbetriebsvereinbarung. Danach bleibt es grundsätzlich bei der gesetzlich vorgesehenen ordentlichen Kündbarkeit nach Maßgabe des § 77 Abs. 5 BetrVG. Die Kündigung zum 28.02.2013 wahrt auch die dort genannte Frist.

3.5 Die Gesamtbetriebsvereinbarung entfaltet aufgrund der gesetzlichen Regelungen in §§ 77 Abs. 6 i.V.m. 87 BetrVG keine Nachwirkung. Die Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 enthält keine Regelung zu einer Nachwirkung im Kündigungsfall.

Kündigt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über eine freiwillige Leistung, so endet die normative Wirkung der kollektiven Regelung mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die Arbeitnehmer können dann keine Ansprüche mehr auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung erwerben. Dies gilt grundsätzlich auch für teilmitbestimmte Leistungen, bei denen der Betriebsrat nur hinsichtlich des Leistungsplans mitzubestimmen hat, der Arbeitgeber

hingegen frei ist in seiner Entscheidung, ob er überhaupt eine freiwillige Leistung erbringen will.

Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings eine Nachwirkung dann bejaht, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung nicht beabsichtigt, die freiwillige Leistung vollständig entfallen zu lassen, sondern nur das zur Verfügung gestellte Volumen zu reduzieren und den Verteilungsschlüssel zu ändern (vgl. zusammenfassend BAG v. 17.01.1995, 1 ABR 29/94). Der zuletzt genannte Fall liegt hier nicht vor. Wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vom 21.10.2015 ausdrücklich bestätigt haben, wurde die Leistung in Folge der Kündigung „ersatzlos“ eingestellt.

4. Auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit kann der Wegfall des Jubiläumsgeldes „ohne Nachwirkung“ nicht beanstandet werden.

Ein über die fehlende gesetzliche Regelung zu einer Nachwirkung für Leistungen, die nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 BetrVG hinweghelfender Vertrauenstatbestand kann dann gesehen werden, wenn die konkrete Regelung grundsätzlich geeignet ist, ein Vertrauen auf ihr Fortbestehen zu begründen und darauf gegründete Entscheidungen - insbesondere Vermögensdispositionen - herbeizuführen, die sich bei Änderung der Rechtslage als nachteilig erweisen (vgl. zu diesem Gedanken BVerfG v. 02.05.2012, 2 BvL 5/10). Das ist hier nicht ersichtlich. Die Regelungen in den Rundschreiben bzw. den Gesamtbetriebsvereinbarungen lassen nicht erkennen, dass mit ihnen ein Schutz vor künftigen Änderungen verbunden sein soll. Durch den Hinweis auf die Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat wird auch die Offenheit gegenüber künftigen Änderungen herausgestellt. Vermögensdispositionen der Arbeitnehmer im Vertrauen auf das Jubiläumsgeld sind nicht ersichtlich. Die Klägerin hat auch nichts dafür vorgetragen, dass sie gerade im Vertrauen auf den Bestand der Richtlinie Nachteile erlitten habe. Die bloß allgemeine Erwartung, die Regelung zum Jubiläumsgeld werde zukünftig unverändert fortbestehen, begründet keinen Vertrauenstatbestand. Die Arbeitnehmer konnten nicht von einer unveränderbaren Regelung ausgehen.

- 24 -

Ein Fall der echten Rückwirkung liegt nicht vor, die Klägerin hat erst nach der wirksamen Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung ihr 24-jähriges Dienstjubiläum vollendet (s.o.). Die Klägerin besaß am 28.02.2013 keine rechtlich geschützte Anwartschaft auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes bzw. der gegenständlichen Sonderzahlung, auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits einen großen Teil der Betriebstreue erbracht hatte, zu welcher das Jubiläumsgeld einen Anreiz bieten sollte (s.o.).

Die „ersatzlose“ Beendigung der Gesamtbetriebsvereinbarung hält daher - zumindest was die Auswirkungen auf die Klägerin anbelangt - einer Überprüfung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. Mangels eines Eingriffs in einen rechtlich geschützten Besitzstand hat die Beklagte nicht weiter vorzutragen gehabt, dass die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist.

5. Die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 hat daher zur Folge, dass ein möglicherweise früher geregelter vertraglicher Anspruch auf die Sonderzahlung bei Ausscheiden mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren genauso untergegangen ist, wie der Anspruch, den die Gesamtbetriebsvereinbarung selbst vermittelte. Das Urteil des Arbeitsgerichts München war daher abzuändern und die Klage abzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 91 ZPO.

IV.

Die Kammer hat gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG die Revision zugelassen. Die vorliegende Entscheidung weicht von der Entscheidung des LAG Düsseldorf v. 20.02.2014 (15 Sa 1167/13) ab. Darüber hinaus geht die Kammer von einer grundsätzlichen Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG aus. Die Beklagte ist durch das vorliegende Urteil nicht beschwert.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Dick

Holzamer

Schild