

9 Ca 7658/14

Verkündet am: 08.05.2015

Mittermüller-Schnaubelt
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma E,
E-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndikus G.

Geschäftsstelle A-Stadt-Oberbayern
G-Straße, A-Stadt

- 2 -

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. April 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Scharrer und die ehrenamtlichen Richter Pfleger und Judaschke

für Recht erkannt:

1. Die beklagte Partei wird verurteilt, an die Klagepartei € 4.050,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1.4.2014 zu bezahlen.
2. Die beklagte Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf € 4.050,00.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen Anspruch auf Jubiläumsgeld.

Die am 13.2.1952 geborene Klagepartei war seit 1.4.1990 bei der H AG beschäftigt. Im Oktober 2006 ging das Arbeitsverhältnis im Wege der Abspaltung auf die beklagte Partei über. Am 31.8.2011 vereinbarte die Klagepartei mit der beklagten Partei ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell. Die Arbeitsphase begann am 1.3.2012 und endete am 31.8.2013, die Ruhephase begann am 1.9.2013 und endete am 28.2.2015.

Bei der H AG existierte 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 Bruttozahlung 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 H AG ab 1.10.1999. Der ZP-Rundbrief vom 29.9.1993 tritt dann außer Kraft.

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

...

Die Jubiläumsrichtlinien sind auch im Intranet unter <http://zp.mchm.h.de>, 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 (H-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, Altersteilzeit 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 500 Euro (977,92 DM) nicht überschreiten. Bei Abrechnung der Feier durch den Jubilar (z. B. Feier in einem Gasthof) werden die nachgewiesenen Kosten bis max. 500 Euro (977,92 DM) erstattet.*
- *Aus steuerlichen Gründen ist darauf zu achten, dass die Kosten je teilnehmende Person höchstens 100 Euro (195,58 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 o-*
der gemäß einer Richtlinie für ältere Mitarbeiter vorzeitig aus:

...

Das unter Nr. 2 „Firmenleistungen“ des vorgenannten Anhangs zum ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 in Bezug genommene ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 11.5.1999 (Bl. 13 der Akte) 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 H AG festgelegten Jubiläumsgelder werden für Mitarbeiter, die aus H-Ost-Gesellschaft übernommen wurden, anteilig ausschließlich für H-Dienstzeiten (H-Ost-GmbH und H AG) bezahlt.

Bei der Zusammenrechnung wird auf volle Jahre aufgerundet.

- 6 -

Jeder Mitarbeiter, der ein „Betriebszugehörigkeits-Jubiläum“ begeht, 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 dritten Spiegelpunkt des vordargestellten ZP-Rundschreibens Nr. 46/99 genannte Tabelle hatte unter anderem folgenden Inhalte, die auch in der Anlage 2 des Anhangs des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 wiedergegeben waren (vgl. Bl. 14 und Bl. 22 der Akte):

„Jubiläumsgelder (Bruttozahlung)

<i>Jubilar- gruppe</i>	<i>Entgeltgruppen</i>	<i>Euro (DM)</i>
<i>...</i>		
<i>C</i>	<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>	
<i>...“</i>		

Unterzeichnet wurde das ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 von zwei Vertretern der H AG, 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 Partei zu zwei dieser Unterschriften behauptet, dass es sich hierbei um den damaligen Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und dessen Stellvertreter handele.

Zu dem ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 gab es einen „1. Nachtrag“ vom 24.6.2005, welcher von der H AG 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 H-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 <https://intranet.cp.h.de/beschaefigungsbedingungen> „Nebenleistungen“ - „Jubiläum“.

Diese Gesamtbetriebsratsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.“

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

„I.

Neueintritte ohne anzuerkennende H- oder E-Dienstzeiten

Für Neueintritte ab 1.1.2009 gilt keine Jubiläumsregelung:

II.

Beschäftigte mit anerkannten Vordienstzeiten bei H oder E

Für Mitarbeiter/innen mit anerkannten Vordienstzeiten bei H oder E 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 H oder E

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 EHE GBV 2007/10 werden hiermit aufgehoben.“

Die in Abschnitt II Nr. 2 der vordargestellten „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ zur Berechnung des „anteiligen Jubiläumsgelds“ in Bezug genommene Anlage 2 enthält eine Regelung, nach der das Jubiläumsgeld „nach ehemaliger E bzw. H-Regelung“ [G] um einen Faktor zu kürzen ist, der die Gesamtdienstzeit bei E oder H [D] ins Verhältnis setzt zu einer als „jubiläumsfähig“ anerkannten Dienstzeit bis 31.12.2008 [Z]. Die in der Anlage 2 der „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ hierzu vorgesehene Formel lautet wie folgt (auf Bl. 29 f. der Akte wird Bezug genommen):

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

[D]

Die vorbeschriebene „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 wurde von der beklagten Partei mit Schreiben vom 23.11.2012 an ihren Gesamtbetriebsrat fristgerecht zum 28.2.2013 gekündigt.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klagepartei, nach dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1998 in Verbindung mit dem ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 11.5.1999 und dem 1. Nachtrag hierzu vom 24.6.2005 Anspruch auf ein Jubiläumsgeld in Höhe von 4.050,00 € (90 Prozent von € 4.500 hätte), wenn diese Regelungen noch Geltung beanspruchen würden: Die Klagepartei war auf Grund ihrer Eingruppierung in ERA Tarifgruppe 8 nach dem 1. Nachtrag zum CP-Rundschreiben 46/99 vom 24.6.2005 der Jubilargruppe C zuzuordnen. Die Klagepartei hätte am 28.3.2015 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum erreicht. Ihr Ausscheiden zum 28.2.2015 beruhte auf einer Richtlinie der H AG für ältere Mitarbeiter, nämlich einer Gesamtbetriebsvereinbarung, die die H AG als ZP-Rundschreiben 6/98 veröffentlicht hatte.

Die Klagepartei ist der Auffassung, dass es sich bei den ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 und 46/99 um Gesamtzusagen gehandelt habe. Sie bestreitet 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 Partei.

Die Klagepartei beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ein Jubiläumsgeld von € 4.050,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz und seit 1.4.2014 zu zahlen.

Die beklagte Partei beantragt

Klageabweisung.

Die beklagte Partei ist der Auffassung, dass die Jubiläumsgelder bei der H AG 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 Partei 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 wird auf die Niederschriften der mündlichen Verhandlungen vom 18.8.2014 und 8.4.2015, auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf den gesamten sonstigen Akteninhalt Bezug genommen, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 495 Abs. 1 Hs. 1, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Das Arbeitsgericht München ist zur Sachentscheidung befugt und die Klage ist im Übrigen zulässig.

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a) ArbGG.
2. Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 12 Hs. 1 i.V.m. § 17 ZPO sowie § 29 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 269 Abs. 1 BGB und § 48 Abs. 1a S. 1 ArbGG.
3. Die Klage ist hinreichend bestimmt gefasst, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, § 495 Abs. 1 Hs. 1 ZPO.

II.

Die Klage ist begründet.

Der Klagepartei hat Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgelds in Höhe von € 4.050,00 brutto. Der Anspruch ergibt sich aus einer Gesamtzusage der H AG als Rechtsvorgängerin der beklagten Partei.

1. Als Gesamtzusage wird eine Mehrheit gleichlautender Individualverträge bezeichnet, die zurückgeht auf ein an alle Arbeitnehmer/innen (oder an einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil der Arbeitnehmer/innen) in allgemeiner Form gerichtetes ausdrückliches Angebot des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen erbringen oder sonst die Rechtsstellung der Arbeitnehmer verbessern zu wollen. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln der §§ 133, 157 BGB. Als typisierte Willenserklärungen sind sie nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen; maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers (BAG, Urt. v. 16.10.2007, juris Rn. 15; Urt. v. 22.12.2009 – 3 AZR 136/08, juris Rn. 23). Der einzelne Arbeitnehmer muss (nur) typischerweise in der Lage sein, vom Angebot Kenntnis zu nehmen; auf die konkrete Kenntnis eines einzelnen Arbeitnehmers kommt es für das Wirksamwerden der Gesamtzusage nicht an (BAG, Urt. v. 17.11.2009, 9 AZR 765/08, juris Rn. 19.). Die Arbeitnehmer können

ein solches Angebot gemäß § 151 BGB annehmen, ohne das es einer ausdrücklichen Annahmeerklärung bedürfte (BAG, Urt. v. 23.9.2009, 5 AZR 628/08, juris Rn. 22). Gemäß § 151 S. 2 BGB bestimmt sich der Zeitpunkt, zu welchem der Antrag erlischt, nach dem aus dem Antrag oder den Umständen zu entnehmenden Willen des Antragenden. Sofern die Zusage keinen Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt enthält, kann sich der Arbeitgeber nur durch Änderungskündigung von ihr lösen (BAG, Urt. v. 23.9.2009, 5 AZR 628/08, juris Rn. 22).

2. Nach diesen Maßstäben stellte das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999, gültig ab 1.10.1999, eine (nicht mitbestimmte) Gesamtzusage dar, mit der die H AG erklärte, (zusätzliche) Firmenleistungen, hier ein Jubiläumsgeld, erbringen zu wollen, deren Höhe in einem gesonderten ZP-Rundschreiben (Nr. 46/99) geregelt sein sollte.

a) Zunächst ist klarzustellen, dass die beklagte Partei von der grundsätzlichen Möglichkeit, sowohl über Grund als auch Höhe des Jubiläumsgelds, insgesamt eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit teils erzwingbarem, teils freiwilligem Regelungsgegenstand abzuschließen, mit dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 keinen Gebrauch gemacht hat (LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.2.2014, 15 Sa 1167/13, juris Rn. 51).

In dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 wurde seitens der Rechtsvorgängerin der beklagten Partei, der H AG, erklärt, dass unter den dort genannten Voraussetzungen als (zusätzliche) Firmenleistung ein Jubiläumsgeld gezahlt werden soll. Festgelegt wurden des Weiteren grundsätzliche Bemessungskriterien. Ansonsten wurde bezüglich der Höhe auf das das ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 Bezug genommen. Eine solche Inbezugnahme einer im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Höhe getroffenen Regelung spricht nicht gegen den Charakter des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 als Gesamtzusage und Anspruchsgrundlage für entsprechende Individualansprüche (LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.2.2014, 15 Sa 1167/13, juris Rn. 53). Vielmehr zeigt sich, dass die H AG lediglich insoweit als eine Mitbestimmung zwingend gesetzlich vorgeschrieben war – nämlich hinsichtlich der im ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 geregelten Verteilungsgrundsätze – ein Einvernehmen mit ihrem Gesamtbetriebsrat hergestellt hat. Insoweit verlangte bereits § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, dass zwecks Wahrung der Verteilungsgerechtigkeit die freiwillig zugesagte zusätzliche Arbeitgeberleistung der Höhe nach gesondert – unter Beteiligung

des Betriebsrats – geregelt werden muss, will der Arbeitgeber insoweit nicht über den gesamten Regelungskomplex eine umfassende Betriebsvereinbarung abschließen, wie es vorliegend gerade nicht erfolgt ist. Die Tatsache, dass der Arbeitgeber bei Gewährung einer zusätzlichen freiwilligen Leistung seine gesetzlichen Pflichten nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfüllt, besagt aber nicht, dass die Leistungszusage selbst eine kollektivrechtliche Grundlage hätte (LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.2.2014, 15 Sa 1167/13, juris Rn. 53).

Im Gegenteil: Dass das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 lediglich hinsichtlich der Verteilungsgrundsätze auf das im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erlassene ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 verweist, zeigt, dass die beklagte Partei sich hinsichtlich des „Ob“ der Gewährung eines Jubiläumsgelds und der im ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 geregelten Anspruchsvoraussetzungen nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat binden wollte. Gerade dies spricht jedoch für den Willen der beklagten Partei, das Jubiläumsgeld ausschließlich auf individualrechtlicher Grundlage zu gewähren (vgl. zur entsprechenden Problematik im Zusammenhang mit dem von der H AG erlassenen ZP-Rundschreiben 3/76 vom 17.10.1975, LAG München, Urt. v. 10.4.2013, 8 Sa 662/12, Abschnitt I, Nr. 1.2 der Entscheidungsgründe).

b) Vom objektiven Empfängerhorizont eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin, §§ 133, 157 BGB, enthielt das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 mit der Regelungen von Anspruchsvoraussetzungen und Bemessungskriterien ein hinreichend bestimmtes Angebot mit allen wesentlichen Vertragsbestandteilen. Der von der beklagten Partei in der mündlichen Verhandlung erhobene Einwand, dass das „Wie“ der Gewährung, also die im ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 11.5.1999 geregelten Verteilungsgrundsätze doch das eigentlich Entscheidende sei, übersieht, dass durch die Bezugnahme auf die Verteilungsgrundsätze des ZP-Rundschreibens Nr. 46/99 die dort geregelten Verteilungsgrundsätze Teil der Gesamtzusage des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 wurden. In der Anlage 2 des Anhangs zum ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 28.8.1998 war zudem nochmals die Tabelle gemäß dem ZP-Rundschreibens Nr. 46/99 mit der Zuordnung der Entgeltgruppen zur konkreten Höhe des Jubiläumsgelds (z.B. 4.500 €/8.801,24 DM für die Jubilargruppe C) mit aufgenommen (Bl. 22 der Akte).

c) Auch eine bewusste und gezielte Bekanntgabe des ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 durch die Rechtsvorgängerin der beklagten Partei ist erfolgt. Sie folgt aus der Tatsache, dass das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 bei der H AG ins Intranet eingestellt wurde (LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.2.2014, 15 Sa 1167/13, juris Rn. 54). Der anderweitigen Auffassung des LAG Hamm im Urt. v. 3.7.2014 (5 Sa 211/14) – wonach die im ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 ausdrücklich vorgesehene – und unstreitig erfolgte Einstellung in das Intranet keine bewusste und gezielte Bekanntgabe an die Belegschaft darstellen sollte, kann sich die Kammer nicht anschließen. Nach Auffassung der Kammer überbetont das LAG Hamm im Urt. v. 3.7.2014 (5 Sa 211/14, juris Rn. 47) die Bedeutung des Verteilers im Briefkopf des Schreibens, der eine Reihe von – durch die Parteien des vorliegenden Verfahrens nicht erläuterten – Kürzeln enthält. Was diese Kürzel im Verteilerfeld bedeuten, spielt aber vom objektiven Empfängerhorizont aus (§§ 133, 157 BGB) keine Rolle. Denn das Schreiben sollte ja – ausweislich seines letzten Satzes – ausdrücklich auch im Intranet verteilt und damit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bekannt gemacht werden. Nachdem dies unstreitig erfolgt ist, war auch jeder einzelne Arbeitnehmer/jede einzelne Arbeitnehmerin typischerweise in der Lage, von dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 Kenntnis zu nehmen. Dass in dem Rundschreiben bzw. der Richtlinie auch verwaltungsinterne Abwicklungsprozesse angesprochen werden, nimmt den dort angesprochenen Regelungen zu Grund und Höhe der Firmenleistung „Jubiläumsgeld“ nicht den Charakter einer arbeitgeberseitigen, der Belegschaft zur Kenntnis gebrachten Erklärung einer beabsichtigten Zusatzleistung (LAG Düsseldorf, Urt. v. 20.2.2014, 15 Sa 1167/13, juris Rn. 54).

d) Der entstandene individualrechtliche Anspruch der Klagepartei auf das Jubiläumsgeld aus der Gesamtzusage vom 23.8.1999 wurde auch nicht durch die von der beklagten Partei mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 10.12.2008 abgeschlossene „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ aufgehoben. Denn die Gesamtzusage durch ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 war weder „betriebsvereinbarungsoffen“ ausgestaltet (nachfolgend aa), noch war die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 bei kollektiver Betrachtung günstiger als die Regelungen der Gesamtzusage (nachfolgend bb).

aa) Die Gesamtzusage durch ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 war nicht „betriebsvereinbarungsoffen“ ausgestaltet.

(1) Nach ständiger Rechtsprechung des BAG können vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, dann durch eine – im Ergebnis auch ungünstigere – nachfolgende Betriebsvereinbarung wirksam abgelöst werden, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage einer Abänderung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten hat. Ein derartiger Änderungsvorbehalt kann sich, ohne ausdrücklich formuliert zu sein, auch aus den Gesamtumständen ergeben, z.B. aus der Beteiligung des Betriebsrats in der Vergangenheit an Änderungen (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 52 ff.). Wird bei der Bekanntgabe einer vertraglichen Einheitsregelung darauf hingewiesen, dass diese auf mit dem Konzernbetriebsrat „abgestimmten“ Richtlinien beruht, so legt dies für die Erklärungsempfänger die Folgerung nahe, dass die vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen durch Mitwirkung des Konzernbetriebsrats wieder umgestaltet werden können (BAG, Urt. v. 3.11.1987, 8 AZR 316/81, juris Rn. 37; vgl. auch BAG, Urt. v. 10.12.2002, 3 AZR 92/02, juris Rn. 40 und Urt. v. 15.2.2011, 3 AZR 964/08, juris Rn. 43).

(2) Nach diesen Maßstäben war das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 nicht in der Form „betriebsvereinbarungsoffen“, dass das Jubiläumsgeld durch Betriebsvereinbarung hätte abgeschafft werden können.

Denn das ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 enthält keinen Hinweis darauf, dass die darin geregelte Fortschreibung des von der H AG seit Langen gewährte Jubiläumsgelds und die darin neu geregelten Anspruchsvoraussetzungen für dieses im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erlassen werden bzw. mit diesem „abgestimmt“ sind. Lediglich hinsichtlich des nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ohnehin mitbestimmungspflichtigen Teils der Jubiläumsgeldgewährung wird das ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 in Bezug genommen. Nur dieses ohnehin mitbestimmungspflichtige ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 enthält den Hinweis, dass es im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ergeht. Aus diesem Grund mussten die Arbeitnehmer zwar mit einer Fortschreibung der Verteilungsgrundsätze nach dem ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 rechnen. Nicht rechnen mussten die Arbeitnehmer aber damit, dass das Jubiläumsgelds durch (Gesamt-)Betriebsvereinbarung zu ihrem Nachteil gekürzt oder gar abgeschafft wird.

bb) Mangels „betriebsvereinbarungsoffener“ Gestaltung des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 muss sich der Versuch der beklagten Partei, dieses durch die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 abzulösen an dem aus § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG abzuleitenden Günstigkeitsprinzip messen lassen. Diesem Maßstab hält die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 aber nicht stand. Denn sie zielt auf finanzielle Einsparungen für den Arbeitgeber und enthält hierzu Regelungen, die in ihrer Gesamtbetrachtung eine (kollektive) Verschlechterung gegenüber dem Rechtszustand nach dem ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 darstellen.

(1) § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG bestimmt, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten. Die Regelung ist allerdings verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass sie durch das Günstigkeitsprinzip eingeschränkt wird. Da Art. 12 Abs. 1 GG als Grundrecht gewährleistet, seinen Arbeitsplatz frei zu wählen, und deshalb auch die Möglichkeit schützt, die Arbeitsbedingungen durch eine privatautonome Ordnung zu gestalten, würde eine gesetzliche Regelung, die den Betriebspartnern gestatten würde, Arbeitsbedingungen als Fest- und Höchstbedingungen für die Arbeitnehmer zu vereinbaren, ohne die Möglichkeit zu einzelvertraglicher Abweichung zuzulassen, auf verfassungsrechtliche Bedenken stoßen (zutreffend Richardi, in Richardi, BetrVG, 14. Aufl. 2014, § 77 Rn. 142). Das Günstigkeitsprinzip ist auch vom BAG im Grundsatz anerkannt (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 70). Nach dem BAG sind jedoch Ansprüche von Arbeitnehmern auf freiwillige Sozialleistungen, die auf einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung, einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung beruhen, nur durch einen kollektiven Günstigkeitsvergleich vor einer ablösenden Betriebsvereinbarung geschützt (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 71 ff.). Für den Inhalt des Günstigkeitsprinzips ist danach entscheidend, dass bei Ansprüchen, die sich aus einer derartigen Regelung ergeben, ein kollektiver Bezug besteht, der die Eigenart der geschützten Rechtsposition eines einzelnen Arbeitnehmers kennzeichnet. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG verlangt daher anders als § 4 Abs. 3 TVG keinen individuellen Günstigkeitsvergleich (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 77). Vielmehr ist nur die Gesamtheit der Leistungen des Arbeitgebers, die aus einem bestimmten Anlass oder Zweck gewährt werden, vor und nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung vergleichsweise gegenüberzustellen (BAG

GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 79). „Unter dem Strich“ muss hierbei der Arbeitgeber aber dennoch zu seinem Wort stehen. Er kann sich von der wirtschaftlichen Gesamtlast seiner Zusagen weder einseitig noch mit Hilfe des Betriebsrats ganz oder teilweise befreien. Der Arbeitnehmer darf auf die Vertragstreue seines Arbeitgebers vertrauen (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 76). Ein weiterer Vertrauensschutz ergibt sich aus den Grundsätzen der Billigkeit. Alle Eingriffe müssen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren; sie müssen am Zweck der Maßnahme gemessen geeignet, erforderlich und proportional sein (BAG GS, Beschl. v. 16.9.1986, GS 1/82, juris Rn. 84).

(2) Vergleicht man die Neuregelung des Jubiläumsgelds durch die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 mit den zuvor geltenden Regelungen (ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 und ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 11.5.1999 einschließlich dem 1. Nachtrag ZP-Rundschreiben Nr. 46/99 vom 24.6.2005), so zeigt sich, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 10.12.2008 kollektiv verschlechternd wirkte. Denn diese Gesamtbetriebsvereinbarung nahm in ihrem Abschnitt I nicht nur Neueintritte ab 1.1.2009 völlig von einem Anspruch auf Jubiläumsgeld aus. Sie sah weiter auch in ihrem Abschnitt III vor, dass Beschäftigte mit Firmeneintritten zwischen 1.4.2007 und 31.12.2008 ohne anerkannte Vordienstzeiten bei H- oder E kein Jubiläumsgeld, sondern nur eine Jubiläumsanerkennung gemäß Anlage 1 erhalten (bezahlte Freistellung von der Arbeit für den Tag einer Jubiläumsfeier oder Wahl eines Geschenks im Wert von € 750,00). Vor allem aber sah die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 10.12.2008 nach ihrem Abschnitt II in Verbindung mit der Anlage 2 eine zeitanteilige Kürzung des Jubiläumsgelds auch für Mitarbeiter/innen mit anerkannten Vordienstzeiten bei H oder E vor. Diese Kürzung sah eine Formel vor, die in jedem einzelnen Fall eine Kürzung des (der Höhe nach unverändert belassenen) Jubiläumsgelds nach den bisherigen Regelungen bedeutete und zwar in der Form, dass letztlich nur die bis 31.12.2008 bei E oder H verbrachte Dienstzeit relevant sein sollte und darüberhinausgehende Dienstzeiten bei der beklagten Partei zu einer Kürzung des (der Höhe nach unverändert belassenen) Jubiläumsgelds führen. Mit jedem weiteren Tag Dienstzeit nach dem 31.12.2008 sollte also der Prozentsatz der Kürzung des Jubiläumsgelds steigen. Allenfalls die Tatsache, dass die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ auch Vordienstzeiten bei E und nicht nur solche bei H berücksichtigt, könnte ggf. für einen Teil von Mitarbei-

tern/Mitarbeiterinnen begünstigend gewirkt haben. Ob dies tatsächlich der Fall war und wie viele Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen dies betroffen hätte, ist aber von der beklagten Partei nicht vorgetragen. Damit bleibt es dabei, dass das Gericht nur eine kollektive Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Zustand nach der Gesamtzusage erkennen kann. Denn aus den dargestellten Regelungen der „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ geht eindeutig hervor, dass die beklagte Partei die wirtschaftliche Gesamtlast aus den Zusagen der H AG zum Jubiläumsgeld reduzieren wollte.

Ergänzend ist anzumerken, dass das BAG im Urteil v. 23.10.2001 (3 AZR 74/01, juris Rn. 61) die Möglichkeit angesprochen hat, dass eine Anwendung des kollektiven Günstigkeitsvergleichs voraussetzen könnte, dass das Unternehmen, in welchem die abgelöste Altregelung galt, und das Unternehmen, in dem die ablösende Neuregelung gelten soll, zumindest in der Grundstruktur identisch seien. Diese Voraussetzung dürfte vorliegend wohl nicht erfüllt sein. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG ist bei verfassungskonformer Auslegung kein Instrument, um in einem neu gegründeten Unternehmen mit Hilfe neu etablierter Betriebsparteien die von Rechtsvorgängern des Unternehmens übernommenen individualvertraglichen Besitzstände abzuändern.

e) Da die „EH Gesamtbetriebsvereinbarung 2008/27 ... zur Jubiläumsrichtlinie“ vom 10.12.2008 die individualvertraglichen Ansprüche aus der Gesamtzusage gemäß dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 nicht aufgehoben hat, konnte somit auch die Kündigung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung durch die beklagte Partei zum 28.2.2013 nicht zu einem Ausschluss der Ansprüche der Arbeitnehmer auf Jubiläumsgeld führen. Hierzu hätten vielmehr die Arbeitsverträge im Wege der Änderungskündigung gekündigt werden müssen.

3. Hinsichtlich des konkreten von der Klagepartei nach dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 i.V.m. zum ZP-Rundschreiben 46/99 vom 11.5.1999 geltend gemachten Anspruchs auf ein Jubiläumsgeld wegen Ausscheidens nach 24 Dienstjahren – aber noch vor dem 25-jährigen Dienstjubiläum auf Grund einer Richtlinie der H AG für ältere Mitarbeiter – liegen auch die Anspruchsvoraussetzungen vor. Denn die beklagte Partei hat den diesbezüglichen Vortrag der Klagepartei nicht bestritten: Die Klagepartei

- 20 -

war in ERA Tarifgruppe 8 eingruppiert und damit der Jubilarguppe C zuzuordnen. Sie hätte am 28.3.2015 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum erreicht. Ihr Ausscheiden zum 28.2.2015 beruhte auf dem ZP-Rundschreiben 6/98, einer Richtlinie der H AG für ältere Mitarbeiter. Damit hatte die Klagepartei nach Nr. 6 des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 Anspruch auf 90 Prozent des Jubiläumsgelds, das sie bei ihrem 25-jährigen Dienstjubiläum erhalten hätte. Dies wären ausweislich der Anlage 2 des Anhangs des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 € 4.500,00 in der Jubilargruppe C gewesen. 90 Prozent hiervon ergibt den von der Klagepartei geltend gemachten Betrag von € 4.050,00.

4. Die Zinsentscheidung folgt aus § 288 Abs. 1 i.V.m. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Nach Nr. 2, erster Aufzählungspunkt, dritter Absatz des ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 ist Jubiläumsgeld mit der Lohn/Gehaltsabrechnung des Jubiläumsmonats zu überweisen. Dies wäre somit Ende März 2014 gewesen. Nachdem die Klagepartei nur Zinsen ab 1.4.2014 beantragt hat, kann im Hinblick auf § 308 Abs. 1 S. 2 ZPO offenbleiben, ob im Fall des Ausscheidens mit 24, 39 oder 49 Dienstjahren nach Nr. 6 des ZP-Rundschreibens A Nr. 67/99 die Zahlung bereits mit dem Ausscheiden zu erfolgen hat. Deutlich wird aus dem ZP-Rundschreiben A Nr. 67/99 vom 23.8.1999 jedenfalls, dass das Jubiläumsgelds zur selben Zeit wie das Gehalt abgerechnet werden sollte. Für die Abrechnung des Gehalts ist anerkannt, dass insoweit mit dem Fälligkeitszeitpunkt zum jeweiligen Monatsende (§ 614 S. 2 BGB) zugleich eine Zeit nach dem Kalender i.S.d. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB bestimmt ist (Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, 2015, Rn. 15).

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 ZPO.

IV.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 3 Hs. 1 ZPO.

- 21 -

V.

Gegen dieses Urteil kann die beklagte Partei Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die beklagte Partei Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Scharrer

Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.