Matthias Prinz
Rechtsanwalt
1032
www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 189/81

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 3. November 1987 - 8 AZR 189/81 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 30. September 1980 - 1 Ca 111/80 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 26. Januar 1981 - 2 Sa 105/80 -

---

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:
Abändernde Betriebsvereinbarung - Jubiläumszuwendung

Gesetz: BetrVG §§ 77, 87, 88; BGB §§ 145, 151, 242; ArbGG § 45

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 8 AZR 316/81

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

8 AZR 189/81
2 Sa 105/80 Hamburg

Verkündet am
3. November 1987

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1987 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Terbrack und Schömburg für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Januar 1981 - 2 Sa 105/80 - aufgehoben.

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 30. September 1980 - 1 Ca 111/80 - abgeändert:

   Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist seit 31. Januar 1970 in einem Betrieb der Beklagten mit einem monatlichen Lohn von zuletzt 945,-- DM beschäftigt.

Die Beklagte ist ein Unternehmen des P -Konzerns. Sie hatte langjährig bis Ende 1979 ihren Arbeitnehmern aufgrund von im Lauf der Jahre mehrfach geänderten konzerneinheitlichen "A-Mitteilungen", die mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt waren, aus Anlaß des 10-, 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläums Sonderzuwendungen gewährt. Hierüber und über weitere freiwillige Sozialleistungen war die Klägerin bei ihrer Einstellung unterrichtet worden.

Zuletzt wurden seit 1. Januar 1973 nach der A-Mitteilung 041/72 bei 10-jährigen Arbeitsjubiläen u. a. eine Jubiläumszuwendung von 75 % eines Monatsverdienstes gezahlt und Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

befreiung am Tag des Jubiläums oder dem nächstfolgenden Arbeitstag gewährt.

Im Herbst 1979 hatte die Beklagte gegenüber dem Gesamtbetriebsrat erklärt, daß die freiwilligen sozialen Leistungen, die neben den Jubiläumszuwendungen Weihnachtsgratifikationen, vermögenswirksame Leistungen sowie Zuschüsse zum Erwerb von Personalobligationen umfaßten, jährlich um 4 Mio. DM gekürzt werden müßten. Deshalb sei beabsichtigt, die Leistungsgrundsätze für die bisher jeweils unter Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gewährten Weihnachtsgratifikationen zu verändern. Nach Verhandlungen hierüber haben am 27. September 1979 die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat die Betriebsvereinbarungen Nr. 12 (Weihnachtsgratifikation 1979), Nr. 13 (Vermögenswirksame Leistungen und Personalobligationen 1980) und Nr. 14 (Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen) geschlossen.

Alle Betriebsvereinbarungen enthalten zu Beginn folgende Erklärung:

> "Um die Kontinuität des P -Vermögensbildungsplanes zu gewährleisten, die Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen abzusichern und auch in diesem Jahr eine verdienst- und dienstzeitabhängige - und damit erhöhte - Weihnachtsgratifikation zahlen zu können, sind Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat nach sorgfältiger Abwägung der sozialen Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens übereingekommen, diese wesentlichen Bestandteile der freiwilligen Sozialleistungen des Unternehmens im Zusammenhang zu regeln."

Nach dem Inhalt dieser Betriebsvereinbarungen bleiben die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Leistungsgrundsätze für die Gewährung der Weihnachtsgratifikation 1979 gegenüber dem Jahr 1978 unverändert, dementsprechend werden gehaltsabhängig höhere Weihnachtszuwendungen als im Jahre 1978 gezahlt; der freiwillige Zuschuß zum Erwerb von Personalobligationen im Jahre 1980 ist nicht herabgesetzt worden; jedoch sind nach der Betriebsvereinbarung Nr. 14 die Leistungen aus Anlaß der 10-jährigen Betriebszugehörigkeit entfallen. Jubiläumszuwendungen werden nur noch anläßlich noch des 25-jährigen, des 40- und des 50-jährigen Arbeitsjubiläums erbracht. Die Schlußbestimmung dieser Betriebsvereinbarung lautet:

"D) Schlußbestimmung

1. Diese Vereinbarung tritt am 1.1.1980 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresschluß, frühestens zum 31.12.1983, schriftlich gekündigt werden.

2. Diese Vereinbarung tritt an die Stelle betrieblicher und überbetrieblicher Regelungen in bezug auf Arbeitsjubiläen."

Die Betriebsvereinbarungen sind unmittelbar nach Abschluß in allen Betrieben der Beklagten bekanntgemacht worden.

Nachdem sich die Beklagte unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung Nr. 14 geweigert hatte, der Klägerin auf deren schriftliche Aufforderung vom 5. Februar 1980 aus Anlaß ihres 10-jährigen Arbeitsjubiläums am 31. Januar 1980 eine Jubiläumszuwendung sowie Arbeitsbefreiung zu gewähren, hat die Klägerin Klage erhoben.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin hat mit am 10. März 1980 zugestellter Klage beantragt, die Beklagte zu verurteilen, 1. an sie 708,75 DM (brutto) unter Berücksichtigung der für Jubiläumszuwendungen geltenden Freibeträge nebst 4 % Zinsen seit 10. März 1980 zu zahlen, 2. ihr einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Verfahrensziel weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Der Fünfte Senat hat am 8. Dezember 1982 in einem weiteren Verfahren nach mündlicher Verhandlung beschlossen (BAGE 41, 118 = AP Nr. 6 zu § 77 BetrVG 1972), nach § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG eine Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zu folgenden Fragen herbeizuführen:

1. Können vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit aufgehoben oder beschränkt werden (hier: Zahlung einer Jubiläumszuwendung nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit)?

2. Muß dabei unterschieden werden zwischen Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG) abgeschlossen werden, und Betriebsvereinbarungen, die im Bereich der freiwilligen Mitwirkung des Betriebsrats (§ 88 BetrVG) zustandekommen?

3. Falls die Frage zu 2 bejaht wird:

   a) Hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn eine von mehreren Jubiläumszuwendungen (bei 10-, 20-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit) wegfallen soll?

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Hat er dann mitzubestimmen, wenn bei einem geringeren Dotierungsrahmen durch den Wegfall der Jubiläumszuwendung andere Leistungen (Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen) aufrechterhalten oder verbessert werden?

Mit Rücksicht hierauf ist zugleich das Verfahren in diesem Rechtsstreit bis zur Entscheidung über die Anrufung ausgesetzt worden. Der Große Senat hat mit Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 - AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) entschieden:

1. Vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, können durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden, wenn die Neuregelung insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist.

2. Ist demgegenüber die nachfolgende Betriebsvereinbarung insgesamt ungünstiger, ist sie nur zulässig, soweit der Arbeitgeber wegen eines vorbehaltenen Widerrufs oder Wegfalls der Geschäftsgrundlage die Kürzung oder Streichung der Sozialleistungen verlangen kann.

3. Es kommt nicht darauf an, ob die in einer solchen Betriebsvereinbarung geregelten Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen (§ 87 Abs. 1 BetrVG) oder nur als freiwillige Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG) zustandekommen.

Die Parteien haben vor dem nunmehr zuständigen erkennenden Senat mit den bisherigen Anträgen weiterverhandelt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitsgericht hat zu Unrecht einen Anspruch der Klägerin auf die von ihr begehrten Jubiläumszuwendungen (Jubiläumsgeld und Arbeitsbefreiung am Jubiläumstag) angenommen.

Der Klägerin stehen die Jubiläumsleistungen nicht zu. Die Voraussetzungen für einen solchen Anspruch sind durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 mit Wirkung vom 1. Januar 1980 entfallen, nach der nur noch Zuwendungen aus Anlaß von 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläen von der Beklagten zu erbringen sind.

I. Die Klägerin hätte einen Anspruch auf die Jubiläumszahlung und die Arbeitsbefreiung am Jubiläumstag nur auf eine vertragliche Vereinbarung stützen können, die sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten getroffen hatte. Mit der Unterrichtung über die von ihr gewährten Sozialleistungen hat die Beklagte die Klägerin unstreitig darauf hingewiesen, daß Jubiläumszuwendungen im Konzern nach Maßgabe ihrer Richtlinien gewährt werden. Das darin enthaltene Angebot hat die Klägerin mit Abschluß des Arbeitsvertrags angenommen. In gleicher Weise ist die Beklagte auch bei der Einstellung anderer Arbeitnehmer verfahren. Die Vereinbarung mit der Klägerin ist damit Teil einer vertraglichen Einheitsregelung (vgl. BAG Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 -, aaO, zu C II 1 a und b der Gründe). Deshalb scheidet entgegen der Auffassung der Klägerin und der Vorinstanzen eine betriebliche Übung als anspruchsbegründend aus.

II. Ein Anspruch der Klägerin auf die bis dahin von der Beklag-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ten gewährten Jubiläumszuwendungen ist nicht entstanden. Zwar hat die Klägerin am 31. Januar 1980 zehn Jahre lang dem Betrieb der Beklagten angehört. Mit dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung Nr. 14 am 1. Januar 1980 sind aber die Voraussetzungen weggefallen, unter denen sie mit Erreichen des 10-jährigen Arbeitsjubiläums hätte anspruchsberechtigt werden können.

1. Die Betriebsvereinbarung Nr. 14 und die ebenfalls am 27. September 1979 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Nr. 12 und Nr. 13 sind wirksam zustande gekommen.

Vereinbarungen über betriebliche Sozialleistungen unterliegen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungskompetenz des Betriebsrats jedenfalls nach § 88 BetrVG. Soweit es sich um die Ausgestaltung von Verteilungsgrundsätzen handelt, sind sie mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hinderte den Abschluß der Betriebsvereinbarungen nicht. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß Sozialleistungen, wie sie in den Betriebsvereinbarungen geregelt sind, weder in einem Tarifvertrag enthalten sind, der auf das Arbeitsverhältnis anwendbar wäre, noch daß insoweit von einer Tarifüblichkeit ausgegangen werden könnte.

Der Gesamtbetriebsrat war für den Abschluß dieser Betriebsvereinbarungen zuständig. Gegenstand der Regelungen war die Änderung konzernweiter und damit auch unternehmenseinheitlicher Richtlinien über die Gewährung von Sozialleistungen, die nicht mit den Betriebsräten innerhalb der Betriebe geregelt werden

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

konnten, weil die freiwilligen Leistungen an alle Arbeitnehmer des Unternehmens und die Einzelheiten über die Gewährung einer einheitlichen Regelung bedürfen, um eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer zu vermeiden (vgl. z. B. BAG Beschluß vom 6. April 1976 - 1 ABR 27/74 - AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; BAGE 36, 327 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Auch hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

2. Zu Unrecht meint die Klägerin, die Betriebsvereinbarung Nr. 14 könne nicht in die Ansprüche der Klägerin eingreifen; sie erfasse allenfalls die Arbeitsverhältnisse, die nach dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens am 1. Januar 1980 begründet worden seien.

Dieser Auffassung kann nicht beigetreten werden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Betriebsvereinbarung Nr. 14 Wirkungen für sämtliche Arbeitnehmer und nicht nur für die ab 1. Januar 1980 eintretenden Arbeitnehmer haben sollte.

Die Betriebsvereinbarung Nr. 14 enthält zwar keine ausdrückliche Bestimmung, nach der vertraglich bereits vereinbarte oder begründete Rechte beseitigt werden. Sie ist aber der Auslegung zugänglich. Nach der Schlußbestimmung D Nr. 2 "tritt die Vereinbarung an die Stelle betrieblicher und überbetrieblicher Regelungen in bezug auf Arbeitsjubiläen". Damit ist klargestellt, daß vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens nur noch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 für das Entstehen von Ansprüchen bei Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

jubiläen maßgeblich ist. Die Parteien der Betriebsvereinbarung haben deutlich ihren Willen zum Ausdruck gebracht, auch bestehende Verträge abzuändern und mit Wirkung vom 1. Januar 1980 allen Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit nur noch Jubiläumszuwendungen und Arbeitsbefreiungen nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung Nr. 14 zu leisten. Dies wird bestätigt durch die übereinstimmenden Erklärungen zu Beginn aller drei am 27. September 1979 geschlossenen Betriebsvereinbarungen. Danach soll die Kontinuität des Vermögensbildungsplanes gewährleistet, die Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen abgesichert und auch im Jahre 1979 eine verdienst- und dienstzeitabhängige und damit erhöhte Weihnachtsgratifikation gezahlt werden. Für den Willen, die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit einzubeziehen, spricht auch der Hinweis, daß die Parteien der Betriebsvereinbarungen erklärt haben, "nach sorgfältiger Abwägung der sozialen Belange der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens" die bisher einzelvertraglich vereinbarten Sozialleistungen im Zusammenhang zu regeln.

Eine Beschränkung der Wirkungen nur auf künftig abzuschließende Arbeitsverträge, wie die Klägerin annimmt, wäre mit diesem erklärten Willen nicht zu vereinbaren. Die sozialen Belange künftiger - erst nach Ablauf weiterer zehn Jahre betroffener - Mitarbeiter konnten bei den Verhandlungen über die Betriebsvereinbarungen noch nicht bekannt sein und deshalb auch nicht berücksichtigt werden. Im übrigen hätte es zur Beseitigung dieser erst zukünftig entstehenden Ansprüche einer Betriebsvereinbarung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht bedurft, weil die Beklagte diesen Erfolg ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Gestaltung der nach dem 1. Januar 1980 begründeten Arbeitsverhältnisse hätte erreichen können. Die Betriebsvereinbarung Nr. 14 ist somit auch auf die Klägerin anzuwenden.

3. Ein Anspruch der Klägerin auf die Jubiläumsleistungen ist am 31. Januar 1980 nicht entstanden, weil die Zusage unter dem Vorbehalt einer späteren Abänderung durch betriebliche Regelung stand und die Betriebsvereinbarung Nr. 14 den Anspruch aus Anlaß des 10-jährigen Arbeitsjubiläums nicht mehr vorsieht.

a) Dem steht nicht entgegen, daß der Große Senat (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 1 c der Gründe) ausgeführt hat, im Ausgangsfall und auch in seinen Vorlagefragen sei der Fünfte Senat davon ausgegangen, der Anspruch des Arbeitnehmers aus der vertraglichen Einheitsregelung sei unbedingt und vorbehaltlos ohne Rücksicht auf später mögliche Betriebsvereinbarungen begründet worden. Diese Erwägungen binden den erkennenden Senat nicht nach § 45 Abs. 3 Satz 3 ArbGG in Verb. mit § 138 Abs. 3 GVG im Verfahren, das zur Anrufung des Großen Senats geführt hat. Auch im vorliegenden Verfahren sind sie für die Beurteilung nicht ausschlaggebend.

Der Fünfte Senat hatte mit Beschluß vom 8. Dezember 1982 (aaO) den Großen Senat nach § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG angerufen. Auf die danach von Amts wegen vorzunehmende Prüfung, ob die Anrufungsfragen von grundsätzlicher Bedeutung sind, hat der Große

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Senat die Zulässigkeit der Anrufung bejaht. Damit ist die Aufgabe des Großen Senats bestimmt und auf die Beantwortung der ihm vorgelegten Rechtsfragen beschränkt (Großer Senat, BAGE 8, 285, 290 f. = AP Nr. 21 zu § 616 BGB sowie BAGE 44, 211, 219 = AP Nr. 1 zu § 45 ArbGG 1979; vgl. außerdem den Beschluß des erkennenden Senats vom 4. September 1987 - 8 AZR 487/80 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Die Prüfung, ob die Tatsachen, die der vorlegende Senat seiner Anrufung zugrunde gelegt hat, entscheidungserheblich sind, obliegt nach Abschluß des Verfahrens vor dem Großen Senat allein dem erkennenden Senat, der durch Änderung der Geschäftsverteilung an die Stelle des vorlegenden Senats getreten ist (Großer Senat, BAGE 8, 285, 290 = AP, aaO). Er hat sie auch in diesem Verfahren in eigener Zuständigkeit zu beurteilen.

b) Die der Klägerin zugesagten Jubiläumsleistungen sind Teil einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug (vgl. Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 1 b der Gründe). Sie sind ihr als Mitglied der Belegschaft der Beklagten wie allen anderen Arbeitnehmern unter dem Vorbehalt der Änderung durch nachfolgende betriebliche Regelungen zugesagt worden.

Der Große Senat hat in seinem Beschluß vom 16. September 1986 (aaO, zu C II 1 c der Gründe) auch darauf hingewiesen, daß der kollektive Bezug solcher Zusagen u. a. in Einheitsregelungen die Prüfung nahelegt, ob sich der Arbeitgeber in der von ihm

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

formulierten Einheitsregelung das Recht vorbehalten wollte, die vertraglichen Zusagen durch später nachfolgende Betriebsvereinbarungen in den Grenzen von Recht und Billigkeit abzuändern; häufig werde der Arbeitgeber in die von ihm formulierte Einheitsregelung den Vorbehalt aufnehmen, daß eine spätere betriebliche Regelung den Vorrang haben solle. Dieser Vorbehalt kann ausdrücklich, bei entsprechenden Begleitumständen aber auch stillschweigend erfolgen (vgl. schon vorher BAGE 34, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972. In dieser Entscheidung hat der Sechste Senat darauf hingewiesen, Einzelarbeitsverträge könnten "betriebsvereinbarungsoffen" sein).

Die Zusage der Beklagten gegenüber der Klägerin bei Begründung des Arbeitsverhältnisses enthielt einen solchen Vorbehalt.

Die Beklagte hat bei der Einstellung die Klägerin auf ihre Richtlinien verwiesen, die mit dem Konzernbetriebsrat "abgestimmt" waren. Sie hat diese Richtlinien aus Anlaß von Änderungen auch jeweils durch Aushang bekanntgemacht und dabei ebenfalls auf die Mitwirkung des Konzernbetriebsrats hingewiesen. Dies ist während der Tätigkeit der Klägerin anläßlich der letzten Änderung dieser Richtlinien im Jahre 1973 geschehen.

Aus den Erklärungen der Beklagten bei Abschluß des Arbeitsvertrags und ihrem Hinweis auf die Richtlinien über die Vergabe der Jubiläumsleistungen war für die Klägerin deutlich, daß die Beklagte sich ihr wie auch der Belegschaft im übrigen gegenüber nicht verpflichten wollte, eine ein für allemal festgelegte Lei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stung zu erbringen, sondern daß diese Zuwendungen jeweils nach Maßgabe der Richtlinien näher bestimmt werden sollten. Damit hatte sie sich die Änderung der Leistung vorbehalten. Die Tatsache, daß die Richtlinien jeweils mit dem Konzernbetriebsrat "abgestimmt" waren, legte für die Klägerin die Folgerung nahe, daß die von der Beklagten zu erbringenden Leistungen ebenfalls durch Mitwirkung des Konzernbetriebsrats umgestaltet werden konnten. Die Klägerin mußte daher auch damit rechnen, daß die Änderung der Gewährung von Jubiläumszuwendungen durch gemeinsames Handeln der Beklagten mit dem zuständigen Organ der Belegschaft, also durch eine Betriebsvereinbarung, vorbehalten war. Die bei Vertragsbeginn maßgebliche Richtlinie und auch die vom Jahre 1973 enthalten jeweils den Hinweis, daß diese mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt sind. Damit hat die Beklagte erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß sie für die Verteilung der von ihr aufzuwendenden Mittel, den Leistungsplan, für dessen Aufstellung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht (vgl. zuletzt Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C IV 3 der Gründe), die Verantwortung nicht allein übernehmen wolle. Daraus konnte die Klägerin entnehmen, daß die Zuwendung unter Beachtung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts gewährt werden sollte. Die gesetzliche Mitbestimmung in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG muß nicht zwangsläufig zu einer Betriebsvereinbarung führen. Ob im Einzelfall eine Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur mit individualrechtlichen oder mit kollektivrechtlichen Gestaltungsmitteln umgesetzt werden soll, hängt von der Entscheidung der Beteiligten ab (Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aaO, zu C II 3 c a.E. der Gründe).

Da die Beklagte von vornherein der Klägerin im Wege der Einheitsregelung die Gewährung der Jubiläumsleistungen nur unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit des Betriebsrats zugesagt hat, mußte die Klägerin jedenfalls aus den Umständen erkennen, daß diese Sozialleistungen nur unter dem Vorbehalt der Ausübung des Mitbestimmungsrechts, also auch einer Betriebsvereinbarung, gewährt werden sollten.

War somit in der individualrechtlichen Vereinbarung der Parteien bereits der Vorbehalt zugunsten einer späteren kollektivrechtlichen Regelung enthalten, konnten die versprochenen Leistungen durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 gekürzt werden.

Das Landesarbeitsgericht ist - von seinem Standpunkt zu Recht - nicht auf den Inhalt der vertraglichen Vereinbarung der Parteien eingegangen. Eine Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht ist jedoch nicht erforderlich, weil die Umstände, die für die Annahme eines Vorbehalts der Änderung durch eine Betriebsvereinbarung sprechen, von den Parteien vollständig vorgetragen und unstreitig sind. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß die Beklagte ihr mehr zugesagt hätte, als ihr nach den Richtlinien zustand, sie sich also durch eine unbedingte und vorbehaltslose individualrechtliche Vereinbarung vor der Abänderung durch eine spätere Betriebsvereinbarung geschützt hätte.

4. Die Neuregelung der Jubiläumszuwendungen hält auch der Bil-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ligkeitskontrolle stand, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorzunehmen ist (vgl. dazu Großer Senat Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 5 der Gründe).

a) Danach müssen Eingriffe in Besitzstände der Arbeitnehmer den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Sie müssen - am Zweck der Maßnahme gemessen - geeignet, erforderlich und proportional sein.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Dabei ist entscheidend, daß der Ausschluß der Ansprüche aus Anlaß des 10-jährigen Arbeitsjubiläums nur einen Teil der nach den Richtlinien der Beklagten als Einheit behandelten Sozialleistungen betraf, die auch nach den Erklärungen in den drei Betriebsvereinbarungen vom 27. September 1979 weiterhin als miteinander zusammenhängend angesehen werden müssen. Der Eingriff in die bei Arbeitsjubiläen zu gewährenden Leistungen kann daher nicht isoliert betrachtet werden.

Die Parteien der Betriebsvereinbarung haben abgewogen zwischen der Notwendigkeit des Eingriffs und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens und damit der Erforderlichkeit des Eingriffs. Der Eingriff ist auch geeignet, den Zweck der Maßnahme, nämlich die Erhaltung der bisher widerruflich gezahlten Weihnachtsgratifikation, zu erreichen. Der Eingriff in die Regelung über die Jubiläumszuwendungen ist auch nicht unverhältnismäßig. Er traf nur einen Teil der Belegschaft und auch diesen nicht sofort, sondern zeitlich gestaffelt. Zu berücksichtigen ist

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schließlich, daß die Betriebsvereinbarungen der zehnjährigen Betriebstreue auch dadurch Rechnung getragen haben, daß die Weihnachtsgratifikationen insgesamt nach dieser Betriebszugehörigkeit höher sind als die anderer Arbeitnehmer.

b) Auch unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Neuregelung nicht beanstandet werden. Der Große Senat (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 5 der Gründe) hat unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Altersversorgung eine Abwägung der Änderungsgründe gegenüber den Bestandsschutzinteressen gefordert. Er hat darauf hingewiesen, daß Arbeitnehmer, die ihre Anwartschaft auf einen Versorgungsanspruch bereits zum größeren Teil erdient haben, sich bis zu einem gewissen Grade darauf verlassen können, daß sie auch noch den restlichen Teil erdienen. Was für Versorgungsansprüche gelte, könne auch für Ansprüche auf andere Sozialleistungen in Betracht kommen. So könne für den vorliegenden Fall fraglich sein, ob den Arbeitnehmern, die kurz vor Vollendung des 10-jährigen Arbeitsjubiläums stehen, der Anspruch schlechthin genommen werden konnte.

Diese Erwägungen können der Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Dem Wegfall der Jubiläumsleistungen steht nicht entgegen, daß die Klägerin nur kurze Zeit nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung Nr. 14 die Anspruchsvoraussetzungen auf die Jubiläumszuwendung erfüllt gehabt hätte.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können für den dabei zu beachtenden Vertrauensschutz nicht mit Ansprüchen auf eine an einem Stichtag zu gewährende Jubiläumsleistung rechtlich gleichgesetzt werden. Nach den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung begründen unverfallbare Versorgungsanwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung auch dann (Teil-) Ansprüche für einen Arbeitnehmer, wenn dieser vor Erreichen des Versorgungsfalles aus dem Betrieb ausscheidet. Solche Versorgungsanwartschaften haben einen Vermögenswert in Höhe des gesetzlichen Teilwerts (vgl. § 2 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 BetrAVG). Auch für verfallbare Versorgungsanwartschaften trifft dies grundsätzlich zu (vgl. BAG Urteil vom 29. Oktober 1985 - 3 AZR 485/83 - BAGE 50, 62 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung, zu B II 3 b und c der Gründe). Dies beruht darauf, daß die Altersversorgung u. a. als bereits durch Arbeit erdienter Lohn angesehen wird.

Für Jubiläumsleistungen fehlt es an einer vergleichbaren gesetzlichen Ausgestaltung. Der Anspruch entsteht hier erst mit Erreichen des Stichtags. Die Jubiläumsleistung wird nur einmal gewährt. Für sie ist maßgeblich, daß der Arbeitnehmer die vorher gesetzte Bedingung einer langjährigen Zugehörigkeit zum Unternehmen bis zum Stichtag erfüllt hat. Entsteht der Anspruch auf die Jubiläumsleistung erst mit dem Stichtag, können sich Arbeitnehmer nicht darauf verlassen, schon vorher einen entsprechenden Anteil zu erwerben. Mangels besonderer vertraglicher Vereinbarung, für die hier keine Anhaltspunkte vorliegen, kann für Jubi-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

läumszuwendungen daher auch nicht davon ausgegangen werden, daß vorher bereits ein Teilanspruch in Höhe eines Bruchteils der Leistung entsteht und ein Arbeitnehmer etwa darauf vertrauen könnte, den Stichtag dennoch zu erreichen, ohne daß eine Änderung der Anspruchsvoraussetzungen eintritt.

Werden die Änderungsgründe für die Neuregelung der Sozialleistungen im Unternehmen der Beklagten gegen das Bestandsschutzinteresse der Klägerin abgewogen, unterliegt auch dies unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes deshalb keinen Bedenken, weil die Klägerin in zeitnahem Zusammenhang mit den weggefallenen Jubiläumsleistungen eine vergleichbare andere Leistung erhalten hat. Sie fällt damit unter eine andere neue Regelung, die auch sie begünstigt.

c) Nach der vertraglichen Einheitsregelung sollte der Anspruch erst nach 10-jähriger Zugehörigkeit zum Betrieb entstehen, also erst mit Eintritt einer Bedingung. Diese würde als eingetreten gelten, wenn ihr Eintritt durch die Betriebsvereinbarung Nr. 14 treuwidrig verhindert worden wäre (§ 162 Abs. 1 BGB). Dafür fehlt jeder Anhaltspunkt. Die Klägerin hat auch nichts dafür vorgetragen, daß sie etwa im Vertrauen auf den Bestand der Richtlinien Nachteile erlitten habe.

III. Ein Anspruch der Klägerin auf die Jubiläumsleistungen muß aber auch dann verneint werden, wenn mit ihr zugrunde gelegt wird, daß entgegen den Erwägungen oben zu II. die vertragliche Einheitsregelung unbedingt und vorbehaltlos gestaltet war.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Zusagen über die Jubiläumsleistungen beruhten auf einer vertraglichen Einheitsregelung, die von der Beklagten dadurch gesetzt war, daß sie die Klägerin bei Vertragsbeginn über die bei ihr gewährten Sozialleistungen unterrichtete. Damit war für die Klägerin erkennbar, daß sie diese Zuwendungen nicht aus individuellen Gründen erhalten werde, sondern sie ihr als Mitglied der Belegschaft angeboten wurden, die Leistung also kollektiv ausgestaltet war. Damit muß sie sich, wie der Große Senat (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 4 d der Gründe) ausgeführt hat, auf den kollektiven Günstigkeitsvergleich zwischen der Zusage der Jubiläumsleistung und den von der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen vom 27. September 1979 einlassen.

Der Ausschluß der von der Beklagten bisher erbrachten Leistungen für 10-jährige Arbeitsjubiläen ab 1. Januar 1980 enthält unter Zugrundelegung der Entscheidung des Großen Senats vom 16. September 1986 (aaO) keinen Verstoß gegen das kollektive Günstigkeitsprinzip. Die Änderung ist insgesamt bei kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger.

a) Der Große Senat (Beschluß vom 16. September 1986, aaO) hat unter Nr. 1 seines Entscheidungsausspruchs festgestellt, daß vertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Sozialleistungen, die auf eine vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage zurückgehen, durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit beschränkt werden können, wenn die Neuregelung insgesamt bei

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

kollektiver Betrachtung nicht ungünstiger ist.

Für den hiernach unter kollektiver Betrachtung vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich kann es nach Auffassung des Großen Senats (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 4 b der Gründe) nur auf die Vor- oder Nachteile ankommen, die die Neuregelung für die Belegschaft insgesamt zur Folge hat. Wenn die Leistungen des Arbeitgebers sich insgesamt nicht verringern oder sogar erweitert werden, stehe das (kollektive) Günstigkeitsprinzip einer Ablösung nicht entgegen, auch wenn einzelne Arbeitnehmer dadurch schlechter gestellt werden sollten. Der Große Senat (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 4 e der Gründe) hat weiter dargelegt, daß es bei dem Vergleich in erster Linie darauf ankomme, welchen Zweck Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Neuregelung verfolgen. Gehe es um Verbesserung oder Erhaltung von Sozialleistungen, stehe das Günstigkeitsprinzip Eingriffen in vertraglich begründete Ansprüche einzelner Arbeitnehmer nicht entgegen. Welche Leistungen und Abreden in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden müssen, hänge ebenfalls vom Regelungsziel der Kollektivvertragsparteien ab. Maßgebend ist der objektiv erkennbare Zusammenhang.

Die vertragliche Einheitsregelung der Beklagten ist durch die Betriebsvereinbarungen Nrn. 12, 13 und 14 vom 27. September 1979 abgelöst worden. Dabei darf auch hier nicht isoliert auf die Betriebsvereinbarung Nr. 14 abgestellt werden, mit der die Vergabe von Jubiläumsleistungen auf die 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläen beschränkt worden ist. Nach den übereinstimmenden

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Erklärungen der Beklagten und des Gesamtbetriebsrats in den drei Betriebsvereinbarungen stehen diese miteinander in Zusammenhang. Sie regeln im übrigen insgesamt diejenigen Sozialleistungen, die bisher Gegenstand der Einheitsregelung der Beklagten waren. Dieses Regelungsziel wird damit umschrieben, daß durch die Betriebsvereinbarungen die Leistungen nach dem P -Vermögensbildungsplan, die Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen und die Weihnachtsgratifikation im Jahre 1979 als wesentliche Bestandteile der freiwilligen Sozialleistungen des Unternehmens im Zusammenhang geregelt worden sind. Dabei ist maßgeblich auf die Gewährleistung der Kontinuität des P -Vermögensbildungsplans, die Absicherung der Zuwendungen aus Anlaß von Arbeitsjubiläen und der Zahlung der Weihnachtsgratifikation im Jahre 1979 abgestellt worden. Die Leistungen sollten sich damit jedenfalls zunächst insgesamt nicht verringern, sondern wegen des Festhaltens an der Zahlung verdienst- und dienstzeitabhängiger Weihnachtsgratifikationen möglicherweise sogar erhöhen. Daß ursprünglich die Beklagte beabsichtigt hatte, durch eine Neuregelung in erheblichem Umfang Mittel einzusparen, ist daher nach Abschluß der Betriebsvereinbarungen unerheblich. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Beklagte wegen des für die Weihnachtsgratifikation jeweils vorbehaltenen Widerrufsrechts die Möglichkeit gehabt hätte, die Weihnachtsgratifikation, soweit sie über tarifliche Verpflichtungen hinausreichte, im Jahre 1979 gänzlich wegfallen zu lassen, überwiegen die Vorteile der Neuregelung für die Belegschaft insgesamt. Die Nachteile für die Klägerin und die übrigen Jubilare wiegen demgegenüber weniger schwer.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Für die Klägerin hat die Neuregelung zwar den unmittelbaren Verlust in Höhe von 75 % eines Monatsgehalts sowie der Arbeitsbefreiung am Jubiläumstag zur Folge; sie hat statt dessen entsprechend ihrer Dienstzeit bei der Beklagten ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation erhalten. Die mit den Jubiläumsleistungen honorierte Betriebstreue wird weiterhin auch durch die Staffelung der Weihnachtsgratifikation berücksichtigt. Sie geht der Klägerin schließlich auch nicht bei der Begründung des Anspruchs auf eine Leistung beim 25-jährigen Arbeitsjubiläum verloren.

b) Der wirtschaftliche Wert der Zusagen insgesamt, auf den es nach den Ausführungen des Großen Senats (Beschluß vom 16. September 1986, aaO, zu C II 4 b der Gründe) entscheidend ankommt, ist durch den Abschluß der Betriebsvereinbarungen jedenfalls für den Zeitpunkt des Entstehens des von der Klägerin verfolgten Anspruchs nicht geändert worden. Die Beklagte hat sich der wirtschaftlichen Gesamtlast ihrer Zusage nicht mit Hilfe des Gesamtbetriebsrats entzogen.

Maßgeblich für die Beurteilung, welche Leistungen und Abreden in den kollektiven Günstigkeitsvergleich einzubeziehen sind, kann nur der Zeitpunkt des Inkrafttretens der ändernden Betriebsvereinbarung sein. Damit sind die Arbeitnehmer einerseits, die zu diesem Zeitpunkt im Betrieb tätig sind und an der vertraglichen Einheitsregelung teilhaben, aber noch nicht die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt haben, und die Belegschaft andererseits in Bezug zueinander zu setzen. Außer Betracht bleiben

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

müssen daher Überlegungen, welche Ersparnisse für den Arbeitgeber dadurch entstehen, daß künftig keine Ansprüche auf Jubiläumszuwendungen nach 10-jähriger Tätigkeit entstehen, weil für Arbeitnehmer, die ab 1. Januar 1980 neu eingestellt werden, die frühere Einheitsregelung nicht mehr anwendbar ist. Unbeachtlich ist daher, daß für die Beklagte im Lauf der Jahre aufgrund des Wegfalls dieser Ansprüche Ersparnisse entstehen, die wirtschaftliche Last für sie sich also später vermindert.

Die Beklagte hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Weihnachtsgratifikation 1979 nicht Teil der "wirtschaftlichen Gesamtlast" war, die sie zu tragen hatte, weil eine Verpflichtung der Beklagten, die Gratifikationsleistungen auch für das Jahr 1979 zu erbringen, vor Abschluß der Betriebsvereinbarungen vom 27. September 1979 nicht bestanden hat.

Aufgrund des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarungen ist im Rahmen der tatsächlich bestehenden Gesamtlast eine Teilverpflichtung (Zuwendungen aus Anlaß des 10-jährigen Arbeitsjubiläums) durch eine Neuverpflichtung (Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1979) ersetzt worden. Mit Rücksicht darauf, daß nach der Betriebsvereinbarung Nr. 12 die Staffelung der Ansprüche auf die Weihnachtsgratifikation für 3- bis 10-jährige Betriebszugehörigkeit 100 % eines Monatsgehalts beträgt und für mehr als 40-jährige Tätigkeit bis zu 170 % ansteigt, muß davon ausgegangen werden, daß jedenfalls die Belastung der Beklagten sich hierdurch nicht verringert hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. Die Neuregelung verstößt auch nicht gegen die Grenzen von Recht und Billigkeit (vgl. oben zu II 4).

Michels-Holl Dr. Leinemann Dr. Peifer

Terbrack Schömburg

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS