

Jubiläumszuwendungen werden nicht so schnell üblich

Hat ein Arbeitgeber 6 Mitarbeitern für 25-jährige Betriebszugehörigkeit Jubiläumszuwendungen gezahlt, 2 Jahre später 2 weiteren, so hat sich daraus noch keine betriebliche Übung ergeben. Werden in dem Unternehmen wegen finanzieller Schwierigkeiten freiwillige Leistungen (hier neben Jubiläumsgeldern auch Fahrtkostenzuschüsse) zurückgenommen, so hat ein Mitarbeiter, der nach dem Stichtag "25 Jahre voll" hat, keinen Anspruch mehr.

Quelle: Wolfgang Büser

Zahlung einer Sonderzuwendung anlässlich eines Dienstjubiläums; Bestehen einer betrieblichen Übung; Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Gericht: BAG

Datum: 28.07.2004

Aktenzeichen: 10 AZR 19/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 17254

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG München - 16.04.2003 - AZ: 38 Ca 13405/02

LAG München - 23.10.2003 - AZ: 2 Sa 548/03

Rechtsgrundlagen:

§ 611 BGB

§ 151 BGB

§ 242 BGB

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

AiB 2005, 5 (red. Leitsatz)

ArbRB 2004, 301 (Volltext mit amtl. LS)

AuA 2004, 49-50 (Volltext mit red. LS)

BAGReport 2004, 351

DB 2004, 2219

JR 2005, 483 (amtl. Leitsatz)

JuS 2005, 92 (Volltext mit amtl. LS)

Life&Law 2004, 811-815

NJW 2004, 3652-3654 (Volltext mit amtl. LS) "Gleichbehandlung"

NZA 2004, 1152-1155 (Volltext mit red. LS)

schnellbrief 2004, 7

Verfahrensgegenstand:

Jubiläumszuwendung

BAG, 28.07.2004 - 10 AZR 19/04

Redaktioneller Leitsatz:

1. Eine allgemein verbindliche Regel, ab welcher Anzahl von Leistungen der Arbeitnehmer auf die Fortgewährung auch an ihn, sobald er die Voraussetzungen erfüllt, schließen darf, gibt es nicht.
2. Bei Jubiläumszuwendungen ist auf Art, Dauer und Intensität der Leistungen abzustellen. Welcher Zeitraum des Bestehens der Übung notwendig ist, um auf eine berechtigte Erwartung der Fortsetzung der Übung bei den Arbeitnehmern und mithin auf den Willen zur zukünftigen Leistung beim Arbeitgeber schließen zu können, hängt von der Häufigkeit der erbrachten Leistungen ab.
3. Dabei kommt es auf die Zahl der Anwendungsfälle im Verhältnis zur Belegschaftsstärke an. Ferner sind in die Bewertung der Relation von Anzahl der Wiederholungen und Dauer der Übung auch Art und Inhalt der Leistung einzubeziehen. Bei für den Arbeitnehmer weniger wichtigen Leistungen sind an die Zahl der Wiederholungen höhere Anforderungen zu stellen als bei bedeutsameren Leistungsinhalten.
4. Einem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, bisher gewährte Leistungen, zu deren Erbringung er kollektivrechtlich nicht verpflichtet ist, für neu eingestellte Beschäftigte auszuschließen, wobei die Wahl eines in der Zukunft liegenden Stichtages grundsätzlich keiner Begründung bedarf. Entsprechendes muss dann auch für den Fall gelten, dass ein Arbeitgeber schon länger bei ihm Beschäftigte für die Zukunft von einer Leistung ausschließt, auf die den betroffenen Arbeitnehmern bisher kein Anspruch zusteht. Stellt der Arbeitgeber die Zahlung der Jubiläumszuwendungen ein, um in Zukunft alle Arbeitnehmer wiederum gleich zu behandeln, so ist sein Verhalten im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachlich gerechtfertigt.

Der zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 2004
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie
den ehrenamtlichen Richter Burger und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 23. Oktober 2003 - 2 Sa 548/03 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Der Kläger begehrt die Zahlung einer Sonderzuwendung anlässlich seines 25-jährigen Dienstjubiläums.
- 2 Bei der Beklagten, die ca. 230 Mitarbeiter beschäftigt, handelt es sich um eine 100-prozentige Tochter der F GmbH, aus der sie im Jahr 1974 durch Ausgliederung hervorging.
- 3 Im Jahr 2000 erreichten die ersten Mitarbeiter der Beklagten eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit. Allen sechs Jubilaren gratulierte die Beklagte mit einem Anschreiben und zahlte jeweils 1. 200, 00 DM brutto als Jubiläumsgeld aus.
- 4 Im Jahr 2001 erreichte kein Arbeitnehmer der Beklagten ein 25-jähriges Dienstjubiläum. Im Januar 2002 erhielten die zwei weiteren Mitarbeiter, die ihre 25-jährige Betriebszugehörigkeit vollendeten, eine Jubiläumszuwendung iHv. jeweils 613, 55 Euro (1. 200, 00 DM) brutto, deren Zahlung die Beklagte mit Anschreiben vom 14. Januar 2002 ankündigte.
- 5 Der Kläger, der zu diesem Zeitpunkt ein Jahreseinkommen von 99. 000, 00 DM (50. 617, 90 Euro) erzielte, konnte ab 1. April 2002 auf eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten zurückblicken. Aus diesem Anlass bedankte sich die Beklagte beim Kläger mit einer Einladung zu einem Jubiläumssessen; eine Geldzuwendung erhielt er nicht.
- 6 Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm zu seinem 25-jährigen Dienstjubiläum eine Jubiläumszuwendung in gleicher Höhe wie seinen von der Beklagten bedachten Kollegen zustehe. Er beruft sich auf einen Anspruch aus betrieblicher Übung. Wegen der Auszahlung zweier weiterer Jubiläumszuwendungen im Jahr 2002 sei zu unterstellen, dass die Beklagte auch im Jahr 2001 entsprechende Zahlungen geleistet hätte, wenn Betriebsjubiläen angefallen wären. Damit seien die zur Entstehung einer betrieblichen Übung erforderlichen drei Jahre erreicht. Es gebe keine sachliche Begründung dafür, dass er als einziger Arbeitnehmer kein Jubiläumsgeld erhalten habe. Somit ergebe sich der Anspruch auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 7 Der Kläger hat beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 613, 55 Euro brutto zu bezahlen.
- 8 Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung allenfalls nach einem Zeitraum von mindestens drei Jahren entstehen könne. Die von ihr auf Grund von Einzelfallentscheidungen bezahlten Jubiläumszuwendungen seien nur fünf Quartale (nämlich im Jahr 2000 und im ersten Quartal des Jahres 2002) gewährt worden. Dies sei nicht ausreichend, um ein schutzwürdiges Vertrauen der Arbeitnehmer in die Fortgewährung der Leistung zu begründen. Seit September 2001 habe sich ihre wirtschaftliche Lage verschlechtert. Anfang 2002 habe sie die Zahlung der Jubiläumszuwendung in der Hoffnung auf Besserung zunächst noch aufrechterhalten. Im März 2002 habe sie dann auf Grund steigender Verluste in den Vormonaten beschlossen, keine freiwilligen Leistungen wie z.B. Fahrtkostenzuschüsse, Gratifikationszahlungen und Präsente zu Hochzeiten und runden Geburtstagen mehr zu erbringen.
- 9 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

- 10 Die Revision des Klägers ist unbegründet.
- 11 I.

Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung verneint. Es hat angenommen, durch die Zahlung eines Jubiläumsgeldes an insgesamt acht Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 21/4 Jahren habe kein schutzwürdiges Vertrauen des Klägers auf eine entsprechende dauerhafte Gewährung solcher Zuwendungen entstehen können. Bei einem nur an einzelne Arbeitnehmer gezahlten Jubiläumsgeld gebe es eine deutlich geringere Basis für einen Vertrauenstatbestand als bei Sonderzuwendungen an die gesamte Belegschaft. Es sei auch keineswegs selbstverständlich, dass sich die Zahlung an einzelne Mitarbeiter in der gesamten Belegschaft herumspreche.

12 Ein Anspruch des Klägers ergebe sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe nach ihrer Sachdarstellung zwei Gruppen gebildet, eine bestehend aus Arbeitnehmern, die bis Januar 2002 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum feierten und Jubiläumsgeld erhielten, und eine zweite Gruppe der Arbeitnehmer, deren 25-jähriges Dienstjubiläum später lag und die kein Jubiläumsgeld erhalten sollten. Der hierfür darlegungs- und beweisbelastete Kläger habe nicht dargelegt, dass es eine entsprechende Gruppenbildung gar nicht gebe oder eine solche sachwidrig sei.

13 **II.**

Dem folgt der Senat im Ergebnis und überwiegend auch in der Begründung.

14 **1.**

Der Kläger kann seinen Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung

15 nicht deshalb auf § 611 BGB stützen, weil eine entsprechende betriebliche Übung zum Inhalt seines Arbeitsvertrags geworden wäre.

16 a)

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers wird konkludent auf eine Willenserklärung geschlossen, die vom Arbeitnehmer gem. § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr schon dann ein, wenn der Erklärende aus der Sicht des Erklärungsempfängers einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung auf Grund der Gewährung von Leistungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, muss deshalb danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gem. § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen

17 Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (BAG 30. Januar 2002 - 10AZR 359/01 - EzA TVG § 4 Ablösungsprinzip Nr. 2; 4. Mai 1999 - 10 AZR 290/98 - BAGE 91, 283; 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 38). Will ein Arbeitgeber die Zahlung einer Vergünstigung von einer Entscheidung im jeweiligen Einzelfall abhängig machen, muss er dies nach außen hin erkennbar zum Ausdruck bringen. Eine Bindung des Arbeitgebers durch betriebliche Übung kann auch bezüglich Einmalleistungen entstehen (BAG 27. Juni 2001 - 10 AZR 488/00 - EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 44).

18 b)

Ob aus einem wiederholten tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers abgeleitet werden kann, er wolle zukünftig bestimmte Leistungen dauerhaft gewähren, haben die Tatsachengerichte unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln. Bisher ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass das Revisionsgericht nur zu prüfen habe, ob der angenommene Erklärungswert des tatsächlichen Verhaltens den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB entspreche und mit den Gesetzen der Logik und den allgemeinen Erfahrungssätzen vereinbar sei (BAG 7. November 2002 - 2 AZR 742/00 - AP BGB § 615 Nr. 100 = EzA BGB 2002 § 612a Nr. 1 m.w.N.). Der Dritte Senat (25. Juni 2002 - 3 AZR 360/01 - AP BetrAVG § 16 Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 3) und der Neunte Senat (20. Januar 2004 - 9 AZR 43/03 - [demnächst] AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 65) haben erwogen, die betriebliche Übung unbeschränkt zu überprüfen, die Frage aber offen gelassen. Dies kann hier ebenfalls dahingestellt bleiben, weil die Auslegung des Landesarbeitsgerichts auch einer uneingeschränkten Überprüfung standhält.

19 c)

Der Kläger begründet seinen Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung iHv. 613, 55 Euro brutto damit, dass die Beklagte im Zeitraum von 2000 bis Januar 2002 sämtlichen insgesamt acht Mitarbeitern, die ihr 25-jähriges Firmenjubiläum feiern konnten, eine Zuwendung in dieser Höhe gemacht hat. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, dass dies nicht ausreicht, um einen entsprechenden Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung zu bejahen.

20 aa)

Zwar ist es unerheblich, ob der betreffende Arbeitnehmer selbst bisher schon in die Übung einbezogen worden ist (BAG 29. April 2003 - 3 AZR 339/02 -, zu II der Gründe; zu Jubiläumsgeldern ebenso schon RAG 10. April 1940 - RAG 224/39 - ArbR Sammlung 39, 153; LAG Berlin 16. März 1931 - 101 a S 393/91 - JW 1931, 2598). Eine Mitteilung über die an andere Arbeitnehmer erfolgten Zahlungen gegenüber den übrigen Arbeitnehmern ist ebenso wenig erforderlich wie eine allgemeine Veröffentlichung im Betrieb. Es ist von dem allgemeinen Erfahrungssatz auszugehen, dass derartige begünstigende Leistungen allgemein bekannt werden (BAG 27. Juni 2001 - 10 AZR 488/00 - EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 44).

21 bb)

Ein Anspruch des Klägers auf die verlangte Jubiläumszuwendung ist aber deshalb zu verneinen, weil die bisherigen Einzelleistungen der Beklagten in ihrem Umfang nicht ausreichend sind, um einen zurechenbaren objektiven Bindungswillen der Beklagten annehmen zu können.

22 (1)

Eine allgemein verbindliche Regel, ab welcher Anzahl von Leistungen der Arbeitnehmer auf die Fortgewährung auch an ihn, sobald er die Voraussetzungen erfüllt, schließen darf, gibt es nicht (vgl. Hromadka NZA 1984, 241, 244). Die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit erstarkt, die teilweise als zum Gewohnheitsrecht verfestigt angesehen wird (Canaris Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht S. 408; Gamillscheg FS Hilger und Stumpf S. 227, 228; Hromadka a.a.O. S. 244; Seiter Die Betriebsübung S. 97 f.), ist vom Bundesarbeitsgericht (z.B. 28. Februar 1996 - 10 AZR 516/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 192 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 139) nur für jährlich an die gesamte Belegschaft geleistete Gratifikationen aufgestellt worden.

23 (2)

Bei anderen Sozialleistungen und damit auch bei Jubiläumszuwendungen ist auf Art, Dauer und Intensität der Leistungen abzustellen (so auch Hromadka NZA 1984, 241, 244; Maties Die gegenläufige betriebliche Übung S. 119). Welcher Zeitraum des Bestehens der Übung notwendig ist, um auf eine berechnete Erwartung der Fortsetzung der Übung bei den Arbeitnehmern und mithin auf den Willen zur zukünftigen Leistung beim Arbeitgeber schließen zu können, hängt von der

Häufigkeit der erbrachten Leistungen ab (Backhaus AuR 1983, 65, 69). Dabei kommt es auf die Zahl der Anwendungsfälle im Verhältnis zur Belegschaftsstärke an (Gamillscheg FS Hilger und Stumpf S. 227, 228; Maties a.a.O. S. 120). Ferner sind in die Bewertung der Relation von Anzahl der Wiederholungen und Dauer der Übung auch Art und Inhalt der Leistung einzubeziehen. Bei für den Arbeitnehmer weniger wichtigen Leistungen sind an die Zahl der Wiederholungen höhere Anforderungen zu stellen als bei bedeutsameren Leistungsinhalten (Maties a.a.O. S. 119).

24 Ausgehend von diesen Grundsätzen genügt die Zahlung der Jubiläumszuwendung an sechs 2002 - trotz der gleich bleibenden Höhe der Zuwendungen - nicht, um einen entsprechenden Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung zu begründen. Dabei kann die Tatsache, dass im Jahr 2001 keine Jubiläumszuwendungen gezahlt wurden - allerdings auch keine 25-jährigen Jubiläen anfielen - weder zu Gunsten noch zu Lasten des Klägers berücksichtigt werden. Legt man unter Ausklammerung des Jahres 2001 fünf Quartale mit acht Einzelauszahlungen zugrunde, so ist die Dauer der Leistungsgewährung nicht ausreichend. Unter Einbeziehung des Jahres 2001 hätte die Beklagte zwar über neun Quartale entsprechende Jubiläumsgelder gezahlt, die erbrachten acht Auszahlungen an Mitarbeiter in dieser Zeitspanne wären aber bei einer Gesamtmitarbeiterzahl von 230 nicht ausreichend, um beim Kläger eine berechnete Erwartung auf die Fortsetzung der Übung entstehen zu lassen. Jedenfalls in materieller Hinsicht ist die einmalige Jubiläumszuwendung, die beim Kläger ca. 15% eines Monatseinkommens ausmacht, von untergeordneter Bedeutung. Dass eine anerkennende Leistung des Arbeitgebers zum Firmenjubiläum für den Arbeitnehmer große immaterielle Bedeutung haben kann (hierzu Canaris Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht S. 409), führt zu keiner anderen Bewertung, denn die Beklagte hat gegenüber dem Kläger mit ihrem Dankeschreiben vom 2. Mai 2002 verbunden mit der Einladung zum Mittagessen vom 18. April 2002 die Anerkennung seiner Tätigkeit für das Unternehmen zum Ausdruck gebracht. Schließlich muss zu Gunsten der Beklagten berücksichtigt werden, dass es bei Jubiläumszuwendungen für den Arbeitgeber in der Praxis schwierig ist, einen Vorbehalt gegenüber den anderen Arbeitnehmern anzubringen (Seiter Die Betriebsübung S. 27).

25 2.

Dem Landesarbeitsgericht ist weiterhin darin zuzustimmen, dass sich der An-

26 spruch des Klägers auf die geltend gemachte Jubiläumszuwendung auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt.

27 a)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (8. März 1995 - 10AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB §611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Dieser Grundsatz verlangt vom Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage; er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer in der Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (BAG 21. März 2001 - 10AZR 444/00 - AP BAT §33a Nr. 17 = EzA BGB §242 Gleichbehandlung Nr. 84). Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist daher verletzt, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage sachfremd schlechter stellt. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen (19. März 2003 - 10AZR 365/02-AP BGB §611 Gratifikation Nr. 248 = EzA BGB 2002 §611 Gratifikation, Prämie Nr. 6). Ist dies nicht der Fall, kann die übergangene Arbeitnehmergruppe verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden (st. Rspr. z.B. 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - a.a.O. m.w.N.).

28 b)

Die Beklagte hat sich darauf berufen, dass sie wegen steigender Verluste im

- 29** März 2002 beschlossen habe, keine freiwilligen Leistungen mehr zu erbringen. Der Kläger hat demgegenüber nur (unzutreffenderweise) eingewandt, eine entsprechende Festlegung hätte von der F GmbH als Gesellschafterin der Beklagten kommen müssen. Damit ist der Beschluss der Beklagten des Inhalts, freiwillige Leistungen einzustellen, unstreitig. Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Regelung generell aufhebt, ist ein sachliches Differenzierungsmerkmal. Stichtagsregelungen als "Typisierung in der Zeit" sind ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises zulässig, sofern sich die Wahl des Zeitpunktes am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst (BVerfG 6. Dezember 1988 - 1 BvL 5, 6/85 - BVerfGE 79, 212, 219 f.; BAG 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 [demnächst] AP TzBfG §4 Nr. 7; ErfK/Dieterich 4. Aufl. GG Art. 3 Rn. 48). Einem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, bisher gewährte Leistungen, zu deren Erbringung er kollektivrechtlich nicht verpflichtet ist, für neu eingestellte Beschäftigte auszuschließen, wobei die Wahl eines in der Zukunft liegenden Stichtages grundsätzlich keiner Begründung bedarf (BAG 25. Oktober 2001 - 6 AZR 560/00 - EzBAT BAT § 40 Nr. 20). Entsprechendes muss dann auch für den Fall gelten, dass ein Arbeitgeber schon länger bei ihm Beschäftigte für die Zukunft von einer Leistung ausschließt, auf die den betroffenen Arbeitnehmern bisher kein Anspruch zusteht. Stellt der Arbeitgeber die Zahlung der Jubiläumszuwendungen ein, um in Zukunft alle Arbeitnehmer wiederum gleich zu behandeln, so ist sein Verhalten im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachlich gerechtfertigt (vgl. BAG 14. Dezember 1956 - 1 AZR 531/55 - BAGE 3, 327; 16. März 1956 - GS 1/55 - BAGE 3, 1 [BAG 16.03.1956 - 2 AZR 211/54]; LAG Köln 28. Oktober 1987 - 7 Sa 305/87 -, zu II4 a und b der Gründe; Bollacher Die verpflichtende Wirkung üblicher
- 30** Dem kann der Kläger auch nicht mit Erfolg entgegenhalten, dass es der Beklagten möglich gewesen wäre, den Stichtag für die Abschaffung der Jubiläumszuwendung auf einen Zeitpunkt nach der unmittelbar bevorstehenden Vollendung seines Firmenjubiläums festzulegen und ihn noch in den Genuss dieser Zuwendung kommen zu lassen. Auch wenn man davon ausgeht, dass nach seinem Jubiläum jedenfalls bis Oktober 2003 keine weiteren Jubiläen mehr bei der Beklagten anstanden, wäre der Beklagten eine Verschiebung des Stichtags auf einen späteren Zeitpunkt nicht zuzumuten gewesen. Inhalt des Beschlusses der Beklagten vom März 2002 war die Einstellung sämtlicher bisher gewährter freiwilliger Leistungen an die Mitarbeiter. Der Arbeitgeber hat aber schon im Hinblick auf die dann größere Akzeptanz bei den Arbeitnehmern und die einfachere technische Abwicklung ein berechtigtes Interesse daran, sämtliche betroffenen Sozialleistungen einheitlich zum festgelegten Stichtag einzustellen.
- 31** c)
- Im Übrigen hat sich die Beklagte zu Recht darauf berufen, dass die bei ihr eingetretenen Verluste die Einstellung der Zahlung von Jubiläumszuwendungen rechtfertigen. Sie hat unter Vorlage der Gewinn- und Verlustrechnungen für die Jahre 2000 und 2001 vorgetragen, dass sie wegen steigender Verluste im März 2002 die Einstellung sämtlicher freiwilliger Sozialleistungen beschlossen habe. Dies stellt einen sachlichen Grund dar. Die Einwendungen des Klägers hiergegen sind unerheblich. Es ist unschädlich, dass die Beklagte im Januar 2002 trotz Verlusten noch Jubiläumszuwendungen erbrachte, denn ein Arbeitgeber kann auch bei eintretenden Verlusten zunächst noch freiwillige Sozialleistungen weiter gewähren und bei weiterer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage Streichungen vornehmen. Auch der Gewinnabführungsvertrag der Beklagten mit ihrer Gesellschafterin ist unerheblich.
- 32** d)
- Dafür, dass die Behauptungen der Beklagten nur vorgeschoben sind, um eine willkürliche Schlechterstellung des Klägers zu verschleiern, bestehen keine Anhaltspunkte. Der Kläger hat weder behauptet, dass die Beklagte ab März 2002 noch an andere Mitarbeiter eine Jubiläumszuwendung gezahlt habe, noch dass die von der Beklagten angeführten weiteren gestrichenen Sozialleistungen (z.B. Fahrtkostenzuschüsse) tatsächlich weitergezahlt würden.
- 33** e)

Nach der Rechtsprechung des Dritten und Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für eine Ungleichbehandlung spätestens dann mitteilen, wenn ein von der Vergünstigung ausgeschlossener Arbeitnehmer Gleichbehandlung verlangt (17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - BAGE 88, 23; 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BA-GE 33, 57). Der erkennende Senat hat mehrfach offen gelassen, ob die alsbaldige Offenlegung der Gründe für eine Differenzierung Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber sich auf diese Gründe berufen kann (z.B. 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - AP BGB §611 Gratifikation Nr. 248 = EzA BGB 2002 §611 Gratifikation, Prämie Nr. 6; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Auch hier bedarf diese Frage keiner Entscheidung, da die Beklagte den Kläger auf dessen Nachfrage im April 2002 darauf hinwies, dass sie sich aus wirtschaftlichen Gründen zur Streichung der freiwilligen Leistungen entschlossen habe.

34 III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO .

Dr. Freitag
Fischermeier
Marquardt
H. Schwitzer
Burger

Von Rechts wegen

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.