



Verkündet am 28.09.2016

Radermacher,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT BONN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

| | |
|---|-------------------------------|
| ← Mdt. z. K. Rücksprache | Wiedervorlage → |
| DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren | |
| 31. OKT. 2016 | |
| Erledigt | Fristen + Termine, Bearbeitet |

des Herrn

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Düren,
Kämerngasse 27, 52349 Düren,

g e g e n

die Firma Pfeifer & Langen GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich
haftende Gesellschafterin, diese vertreten durch die Geschäftsführung,
Aachener Straße 1042 a, 50858 Köln,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband der Zuckerindustrie NRW e.V.,
Herwarthstr. 18-20, 50672 Köln,

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn - Gerichtstag Euskirchen -
auf die mündliche Verhandlung vom 28.09.2016
durch den Richter am Arbeitsgericht Reiffenhäuser als Vorsitzenden sowie
den ehrenamtlichen Richter Herr Schnichels und
den ehrenamtlichen Richter Herr Wolfgarten

für R e c h t erkannt:

- 1) Unter Abweisung der Klage im Übrigen wird die Beklagte verurteilt, an den
Kläger 105,00 EUR (i.W. einhundertfünf Euro, Cent wie nebenstehend)
brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
seit dem 01.01.2016 zu zahlen.

2) Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 5%, die Beklagte 95 %.

3) Streitwert: 110,00 €.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte dem Kläger im Rahmen einer betrieblichen Übung die Zahlung eines Weihnachtsgeldes sowie die Aushändigung einer Herren-Marzipantorte anlässlich des Weihnachtsfestes schuldet.

Der Kläger ist Betriebsrentner der Beklagten, welche insgesamt etwa 1.350 Betriebsrentner bundesweit hat; er war am Standort Euskirchen beschäftigt.

Zuzüglich zu der von dem Kläger bezogenen monatlichen Betriebsrente zahlte die Beklagte bis einschließlich 2014 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 105,00 Euro jährlich, dies mit der Abrechnung für den Monat November des jeweiligen Kalenderjahres. Zudem händigte die Beklagte den Betriebsrentnern eine Herren-Marzipantorte der Marke Niederegger, verziert mit dem Firmenlogo der Beklagten (zwei Zuckerhüte) aus. Ausweislich der Werbung der Firma Niederegger im Internet verkauft diese eine solche Torte zum Preis von 24,50 Euro.

Die Zahlung des Weihnachtsgeldes sowie die Versendung der Torte war zumindest in etlichen Jahren mit einem Begleitschreiben versehen. Von der Klagepartei vorgelegte Schreiben aus dem Monat November der Kalenderjahre 2001, 2002, 2003 und 2005 lautete im wesentlichen jeweils wie folgt:

...zum bevorstehenden Weihnachtsfest übermitteln wir Ihnen unsere besten Grüße. Gleichzeitig wünschen wir Ihnen ein gesundes und zufriedenes Jahr...

Ein Weihnachtsgeld in Höhe von 105,00 Euro, dass wir Ihnen in diesen Tagen auf Ihr Bankkonto überweisen sowie eine Marzipan-Torte sollen Ausdruck unserer Verbundenheit mit Ihnen sein.

Ein Muster-Begleitschreiben vom 24.11.2009 hat folgenden Wortlaut:

„zum bevorstehenden Weihnachtsfest übermitteln wir Ihnen unsere besten Grüße.

Die Zuckerindustrie steht weiterhin vor großen Herausforderungen. Viele gewohnte Strukturen sind in Frage gestellt, neue Wege müssen geprüft und mutig beschritten werden. Dennoch sind wir als Unternehmen nach wie vor erfolgreich und dies begründet sich nicht zuletzt auf den Leistungen früherer Mitarbeitergenerationen.

Deshalb freuen wir uns, Ihnen auch in diesem Jahr gemeinsam mit der Marzipan-Torte ein Weihnachtsgeld in Höhe von 105,00 Euro als Zeichen unserer Verbundenheit gewähren zu können...“

Im November 2015 unterließ die Beklagte die Zahlung eines Weihnachtsgeldes sowie die Übersendung eines Marzipantörtchens – was sie mit einem Begleitschreiben vom 9.11.2015 erläuterte.

Die Klagepartei machte den streitbefangenen Anspruch sodann mit Schreiben vom 10.3.2016 geltend, abgelehnt von der Beklagten gemäß Schreiben vom 14.3.2016.

Die Klägerseite sieht die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung durch die wiederholte Praxis der Beklagten bezüglich der Zahlung eines Weihnachtsgeldes und auch der Übersendung einer Marzipan-Torte als erfüllt an und bestreitet, dass derartige Begleitschreiben wie dasjenige gemäß dem Muster 2009 durchgängig beigelegt worden sei. Einen Vorbehalt hinsichtlich der Gewährung der streitbefangenen Leistungen nur im jeweiligen Jahr müsse von der Beklagten dargelegt werden.

Die Klagepartei beantragt zuletzt,

die Beklagte zu verurteilen,

- 1. an den Kläger 105,00 Euro brutto nebst 5 % Punkten Zinsen über den Basiszinssatz seit dem 1.1.2016 zu zahlen;**

2. dem Kläger eine Herren-Marzipantorte der Marke Niederegger, verziert mit dem Firmenlogo der Beklagten herauszugeben;
3. für den Fall, dass die Beklagte der Verpflichtung zu 2. nicht innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab Rechtskraft des Urteils erfüllt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5 Euro als Entschädigung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Voraussetzungen für das Bestehen einer betrieblichen Übung nicht für gegeben und meint, die Formulierung im Begleitschreiben „auch in diesem Jahr“ mache ihren fehlenden Rechtsbindungswillen deutlich.

Es sei keine Gewährung der streitbefangenen Leistungen ohne jede Einschränkung und auf Dauer erfolgt; mit einer Weitergewährung in der Zukunft habe die Klägerseite nicht rechnen können. Wie immer habe die Beklagte auch auf ihre betriebliche Situation Bezug genommen. Letztlich handle es sich auch lediglich um eine Annehmlichkeit, auf welche der Betriebsrentner sich nicht als Grundlage seiner Lebensführung einrichte.

Wegen der etwaigen weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist insgesamt zulässig; begründet ist sie jedoch nur mit ihrem Klageantrag zu 1.

Der Klageantrag zu 2. und dem entsprechend auch der Klageantrag zu 3. sind unbegründet.

1. Die Klagepartei hat Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes in Höhe von 105,00 Euro brutto auch im Kalenderjahr 2015.

Auch im Bereich der Altersversorgung ist das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung ausdrücklich als Rechtsquelle anerkannt (*vgl. BAG 12.12.2006, 3 AZR 76/06 zum Anspruch auf ein „Rentner-Weihnachtsgeld“*). Eine solche betriebliche Übung kann auch dadurch entstehen, dass im Versorgungsfall an die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen erbracht werden. Die Arbeitnehmer, die unter ihrer Geltung im Betrieb gearbeitet haben, können darauf vertrauen, dass diese Übung nach ihrem Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalles fortgeführt wird. Aus betrieblicher Übung können sich auch Ansprüche auf ein dreizehntes Ruhegehalt ergeben. Es ist unschädlich, wenn diese Leistung in der Ruhegeldordnung (nicht vorgelegt) nicht vorgesehen ist – was vorliegend augenscheinlich zutrifft.

Eine betriebliche Übung entsteht durch ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, welches den Inhalt der Arbeitsverhältnisse oder der Rechtsverhältnisse der Betriebsrentner gestaltet und welches geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn und soweit Arbeitnehmer oder Betriebsrentner aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde eine entsprechende Leistung auch künftig gewährt werden. Auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers und damit auf die interne Entscheidungsfindung kommt es hingegen nicht an. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer dem Verhalten des Arbeitgebers einen Verpflichtungswillen entnehmen kann (*BAG a. a. O.*).

Dem gegenüber muss das Fehlen jedes Rechtsbindungswillens klar zum Ausdruck gebracht werden. Wenn sich das Zahlungsversprechen erkennbar auf das jeweilige Jahre beschränkt, sind Ansprüche der Leistungsempfänger für die künftigen Jahre ausgeschlossen. Dies ist nur dann hinreichend deutlich geschehen, wenn die Arbeitgeberin etwa in ihren Anschreiben an die Betriebsrentner ausdrücklich darauf hingewiesen haben sollte, dass die Leistungen ohne ein Präjudiz für die Zukunft erfolge (*vgl. auch hierzu BAG a. a. O.*). Sowohl für die Auslegung der (konkludenten) Vertragserklärung des Arbeitgebers als auch für die Begründung eines Vertrauenstatbestandes kommt es darauf an, wie der Arbeitnehmer das Gesamtverhalten der Arbeitgeberin verstehen durfte.

Da nicht die wiederholte Leistungsgewährung als solche, sondern erst die einschränkungslose Leistungsgewährung aus Sicht der begünstigten Arbeitnehmer bzw. Betriebsrentner den diesbezüglichen Verpflichtungswillen zum Ausdruck bringt, handelt es sich bei dem Merkmal der „vorbehaltlosen“ Zahlung um eine anspruchsbegründende Tatsache mit der Folge, dass im Streitfall der Arbeitnehmer als Anspruchsteller hierfür die Beweislast trägt (*LAG Hamm, 11.4.2011, 8 Sa 1583/09*).

Die Voraussetzungen dessen sind nach der Rechtsüberzeugung der erkennenden Kammer erfüllt:

Die Beklagte gewährt nach den vorgetragenen Umständen des vorliegenden Streitfalles, jedenfalls bezogen auf den hiesigen Standort der Beklagten, den zugehörigen Betriebsrentnern zumindest seit dem Jahre 2001 regelmäßig eine Weihnachtsgeldzahlung in der nach wie vor gleich gebliebenen Höhe von 105,00 Euro brutto jeweils mit der Auszahlung der Betriebsrente des Monats November.

Eine bestehende betriebliche Übung kommt denjenigen Arbeitnehmern zugute, mit denen unter der Geltung der Übung ein Arbeitsverhältnis begründet wird (*BAG 10.8.1988, 5 AZR 571/87*). Die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung tritt auch zugunsten eines solchen Arbeitnehmers ein, der zwar unter der Geltung der Übung schon in dem Betrieb gearbeitet, selbst jedoch die

Vergünstigung noch nicht erhalten hat, weil er die nach der Übung vorausgesetzten Bedingungen noch nicht erfüllte (BAG 5.2.1971, 3 AZR 28/70).

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde begründet bzw. geführt unter Geltung dieser Übung, was für deren Erstreckung auch auf das Ruhestandsverhältnis später in den Ruhestand getretener Arbeitnehmer ausreicht (vgl. LAG Baden-Württemberg, 29.11.2010, 11 Sa 70/1). Aufgrund dessen bedarf es auch einer Differenzierung danach, ob der jeweilige Kläger bereits selbst als Betriebsrentner entsprechende vorbehaltlose Weihnachtsgeldzahlungen erhalten hat oder nicht.

Ein wie auch immer gearteter Leistungsvorbehalt war seitens der Beklagten gemäß den standortbezogenen, vorgetragenen Umständen nicht verbunden und ist im Rechtsstreit weder dargelegt noch erkennbar. Selbst die wiederholte Kennzeichnung einer Leistung als "freiwillig" würde für sich allein die Entstehung eines Rechtsanspruchs aus betrieblicher Übung nicht von vornherein ausschließen (BAG 19.5.2005, 3 AZR 660/03).

Hinsichtlich der Begleitschreiben aus den Jahren 2001 und später lässt sich jeglicher Vorbehalt (Widerruflichkeit?) mit Deutlichkeit verneinen. Auch das Muster-Begleitschreiben aus dem Jahre 2009, welches sodann auch in Folgejahren verwendet worden sein soll, lässt einen dementsprechenden Leistungsvorbehalt der Beklagten nicht erkennen:

Ein solcher liegt nicht darin, dass die Beklagte mitteilt, „auch in diesem Jahr ... „Weihnachtsgeld gewähren zu können“. Dem ist nach der Rechtsüberzeugung der erkennenden Kammer nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zu entnehmen, dass die Beklagte womöglich in einem der Folgejahre von ihrer bisherigen Übung Abstand nehmen wolle.

Auch, soweit die Beklagte vorangegangenen Absatz ihres Muster-Anschreibens von November 2009 auf „große Herausforderungen“ hinweist, bringt sie einen derartigen Leistungsvorbehalt nicht zum Ausdruck. Vielmehr betont sie

ausdrücklich, dass sie „dennoch... als Unternehmen nach wie vor erfolgreich“ sei – was sich nicht zuletzt auf den Leistungen früherer Mitarbeitergenerationen gründe. Damit betont sie ihren unternehmerischen Erfolg – trotz der von ihr angedeuteten „Herausforderungen“; sie deutet jedoch gerade nicht an, dass der dennoch gegebene unternehmerische Erfolg womöglich die Fortsetzung der Leistung in einem der Folgejahre gefährden könne.

Auch bei – unterstellter – fortdauernder Verwendung des Muster-Begleitschreibens aus dem Jahre 2009 hat die Beklagte somit in keinem Kalenderjahr einen Leistungsvorbehalt angebracht, welcher dem Anspruch der Klagepartei entgegen gehalten werden könnte. Insbesondere hat auch eine gegenläufige Übung nicht stattgefunden, sodass dahinstehen kann, ob eine solche rechtlich hätte anerkannt werden können (*vgl. BAG, 18.3.2009, 10 AZR 281/08*).

Aus der Sicht des Empfängers war vielmehr fortdauernd ein Bindungswille des Erklärenden anzunehmen – welcher auch nicht erkennbar bloß auf das einzelne Kalenderjahr bezogen war (*dazu BAG, 16.4.1997, 10 AZR 705/96*).

Angesichts dessen schuldete die Beklagte dem Kläger die Weihnachtsgeldzahlung auch im Kalenderjahr 2015 verbunden mit einem Anspruch auf Zahlung von Zinsen in Höhe des gesetzlichen Zinsfußes aus dem Rechtsgrunde des Verzugs.

2. Unbegründet ist dem gegenüber die Forderung des Klägers, auch für das Kalenderjahr 2015 ein Marzipantörtchen geliefert bzw. nachgeliefert zu erhalten.

Nach Auffassung der erkennenden Kammer ist es evident, dass diese bloße Nettigkeit der Beklagten, mit welcher sie ihre guten Wünsche für das Weihnachtsfest und das kommende Jahr in der Vergangenheit dauerhaft unterlegt haben mag, keinerlei Schutzwürdigkeit hinsichtlich ihres weiteren Bestandes genießt. Es handelte es sich hierbei allenfalls um eine bloße

Annehmlichkeit ohne vertragsgestaltenden Charakter. Hierbei ist auch nicht außer Acht zu lassen, dass die Fortgewährung einer Vergünstigung, welche keinerlei Verbesserung des materiellen Lebensstandards bedeutet, weniger leicht anzunehmen ist als in sonstigen Fällen einer sich wiederholenden Übung (vgl. BAG 17.9.1970, 5 AZR 539/69; auch LAG Köln 18.12.2992, 13 Sa 826/92 sowie 5.12.1991, 10 Sa 609/91).

In einem laufenden Arbeitsverhältnis würde man auch keinesfalls annehmen, dass eine derartige „Leistung“ im Synallagma stehen könnte. Es hätte sich auch nicht im weitesten Sinne um Arbeitsentgelt gehandelt (zur Abgrenzung vgl. auch Pauly, Aktuelle Rechtsentwicklungen zur betrieblichen Übung, AuR 2013, 249, 250).

Der Gedanke, es könne sich um einen schutzwürdigen Bestandteil einer betrieblichen Altersversorgung der Klagepartei handeln, liegt ausgesprochen fern.

Mit der Abweisung des Antrags zu 2. entfällt zugleich die Grundlage des Antrags zu 3.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien nach dem Maß ihres Obsiegens bzw. Unterliegens gemäß §§ 46 II ArbGG, 92 ZPO.

Die Festsetzung des Streitwertes erfolgt gemäß §§ 61 I, 46 II ArbGG, 3 ff. ZPO. Bei dem Wert des Antrags zu 2. orientiert sich das Gericht an dem im Antrag zu 3. genannten Wert.

Von der Zulassung einer Berufung für eine der Parteien hat die erkennende Kammer letztendlich mangels Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen abgesehen.

Ein Rechtsmittel ist daher für keine der Parteien gegeben.

Reiffenhäuser

