

14 SLa 5/24
6 Ca 1240/23
Arbeitsgericht Wuppertal



Verkündet am 14.05.2024

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

B., Y.-straße 10, S.

Klägerin und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwältin G., L.-straße 40, X.

g e g e n

F. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Q., O., W.-straße 1, J.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte P., I.-straße 2, H.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 14.05.2024
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Burg als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Klingebiel
und den ehrenamtlichen Richter Cantürk

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 30.11.2023 - 6 Ca 1240/23 - abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 2.280,80 € brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.07.2023 zu zahlen.**
- 2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**

...

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe einer Jubiläumsszuwendung.

Die Klägerin ist seit 1990 bei der Beklagten tätig, zuletzt und auch am 01.08.2021 als Tarifangestellte bei einem Bruttomonatsgehalt iHv. 5.098,56 €. Die Beklagte erkannte die Vorbeschäftigungszeiten der Klägerin bei der Z. AG seit dem 01.08.1981 an.

Die Klägerin war vom 01.08.1981 bis zum 30.06.2004 sowie vom 01.11.2018 bis zum 31.07.2021 in Vollzeit, vom 01.07.2004 bis zum 31.10.2006 in Teilzeit mit 50 %, vom 01.11.2006 bis zum 31.07.2007 in Teilzeit mit 62,82 %, vom 01.08.2007 bis zum 30.06.2012 in Teilzeit mit 64,1 %, vom 01.07.2012 bis zum 31.10.2013 in Teilzeit mit 71,79 % und vom 01.11.2013 bis zum 31.10.2018 in Teilzeit mit 84,62 % tätig.

Nach ihrer Elternzeit im Jahr 1997 erhielt die Klägerin eine tabellarische Aufstellung von einem Arbeitskollegen, die im Betrieb der Beklagten kursierte (vgl. Anlage „F. 1997“ zum Schriftsatz der Klägerin vom 26.03.2024). Die Aufstellung sah insbesondere eine Zahlung von vier Monatsgehältern bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit vor.

Im damaligen Intranet veröffentlichte die Beklagte eine Übersicht „F. - Leistungen von A-Z - Stand Januar 2006 -“, die die Klägerin ohne vorherige Erwähnung in ihrer Berufungsbegründung erstmals im Termin am 12.03.2024 vorgelegt hat (vgl. Anlage zum Schriftsatz der Klägerin vom 26.03.2024). In einer tabellarischen Übersicht ist auszugsweise festgehalten:

„Betriebszugehörigkeit	307,00 Euro brutto	10 Jahre ununterbrochene Betriebszugehörigkeit
Erholungsbeihilfe	153,39 Euro	Tarifangestellte, die mehr als drei Kalenderjahre ununterbrochen bei uns tätig sind.
	255,65 Euro	Verheiratete Tarifangestellte, bei denen der Ehepartner kein höheres Einkommen hat.
	51,13 Euro	Kinder, bei denen die Voraussetzungen für eine Kinderzulage erfüllt sind.
	anteilig, 50 %	Bei Teilzeitarbeit von mehr als 1/3 und weniger als 1/2 der tariflichen Arbeitszeit.

	Anteilig, mindestens 60 %	Bei Teilzeitarbeit ab ½ der tariflichen Arbeitszeit (Voraussetzung ist in allen Fällen ein ungekündigtes Angestelltenverhältnis, und es gilt einheitlich der 1. Januar als Stichtag)
...		
Jubiläum	3 Monatsgehälter und eine Gedenkmedaille in Silber	25-jährige Betriebszugehörigkeit
	4 Monatsgehälter und eine Gedenkmedaille in Gold	40-jährige Betriebszugehörigkeit
	5 Monatsgehälter und ein Geschenk nach Wahl bis 1.000,00 Euro	50-jährige Betriebszugehörigkeit
		(Voraussetzung ist in allen Fällen ein ungekündigtes Angestelltenverhältnis.)“

Anlässlich der 25jährigen Betriebszugehörigkeit zahlte die Beklagte an die Klägerin eine Zuwendung. Sie berechnete den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang der Klägerin im Zeitraum vom 01.08.1981 bis zum 31.07.2006 und multiplizierte dieses Ergebnis mit dem dreifachen Bruttomonatsgehalt eines Vollzeitarbeitnehmers.

Am 02.12.2016 schloss die Beklagten mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung „zur Überleitung der Vergütungsregelungen der Mitarbeiter der F. mbH und der F. GmbH nach der Verschmelzung der F. GmbH auf die F. GmbH vormals C. mbH“ (GBV, vgl. *Anlage zur Klageschrift vom 02.12.2016*). Darin heißt es auszugsweise:

„2.1 Überleitungsregelung für Tarif-Mitarbeiter ...

Durch die Verschmelzung ergeben sich keine Auswirkungen auf die einzelvertraglich vereinbarten Regelungen mit Bezugnahme auf Tarifverträge für das Bankgewerbe. Ergänzende freiwillige Leistungen der F. BANK sind in der **Anlage 3** beschrieben. Bei Erfüllung der Voraussetzungen erhalten die Mitarbeiter dabei jeweils die für ihre Tarifgruppe beschriebenen Leistungen. ...

2.2.5. Zusatzleistungen

Bei der Umstellung auf dieses Vergütungssystem erfolgt beim Grundgehalt Besitzstandswahrung im Hinblick auf die derzeitige Höhe des individuellen Grundgehaltes und der Abschlussvergütung sowie die mit der jeweiligen Verantwortungsstufe verbundenen freiwilligen Leistungen (siehe **Anlage 3**).“

In Anlage 3 ist in einer Tabelle insbesondere aufgelistet:

„Überschrift Zusatzleistung	Details Zusatzleistung	Fallunterscheidung	Berechtigte
...			
Jubiläum
	Einmalig 4 Monatsgehälter	40-jährige Betriebszugehörigkeit	Alle , Voraussetzung ist ein ungekündigtes Angestelltenverhältnis
...			
Erholungsbeihilfe	Grundbetrag: für Vollzeitmitarbeiter EUR 153,39 p.a., bei Teilzeit gilt: Arbeitszeit < 19,5 Wochenstunden: TZ-Satz*EUR 153,39; mindestens EUR 76,70 p.a. Arbeitszeit >= 19,5 und < 39 Wochenstunden: TZ-Satz*EUR 153,39, mindestens EUR 92,03 p.a. maßgeblich ist der letzte Teilzeitsatz vor Beantragung		Nur Tarif-Mitarbeiter , Voraussetzung sind ein ungekündigtes Angestelltenverhältnis und eine Betriebszugehörigkeit von mind. 3 Kalenderjahren“

Die Beklagte zahlte der Klägerin für August 2021 aus Anlass des 40jährigen Dienstjubiläums eine Zuwendung iHv. 18.173,44 € brutto. Dazu berechnete sie, mit welchem Arbeitszeitanteil die Klägerin im Zeitraum vom 01.08.1981 bis zum 31.07.2021 durchschnittlich tätig gewesen war und multiplizierte dieses Ergebnis mit dem vierfachen

Bruttomonatsgehalt eines Vollzeitarbeitnehmers (vgl. E-Mail vom 03.08.2021, Anlage zur Klageschrift vom 28.06.2023).

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass sie einen Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumszuwendung iHv. vier ungekürzten Bruttomonatsgehältern habe. Aus der GBV ergebe sich die Kürzung für Teilzeitbeschäftigte nicht. Eine Kürzung sei nur zulässig, wenn sie schriftlich vereinbart sei. Dies sei bei der in der Anlage 3 geregelten Erholungsbeihilfe der Fall, nicht aber bei der Jubiläumszuwendung.

Die Klägerin hat mit ihrer der Beklagten am 10.07.2023 zugestellten Klageschrift beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.280,80 € brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, dass sie ihre Berechnungsmethode schon vor dem Abschluss der GBV bei den Jubiläumszuwendungen angewendet habe. Sie hat die Auffassung vertreten, dass die GBV lediglich die Fortführung der Berechnung vorsehe. Die Berechnungsmethode benachteilige nicht die in Teilzeit tätigen Mitarbeiter, sondern genüge den Anforderungen des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Sie entspreche dem Zweck der Honorierung der Betriebstreue.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 30.11.2023 abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Anspruch aus Nr. 2.2.5. iVm. der Anlage 3 der GBV. Die GBV begründe keinen unmittelbaren Anspruch, sondern regle nur, dass die bisherigen Vergütungsbestandteile beibehalten würden. Die Betriebspartner hätten lediglich klarstellend zusammengefasst, welche Zahlungen die Beklagte zukünftig leisten werde. Die Klägerin habe keinen Anspruch aus einer betrieblichen Übung iVm. dem Arbeitsvertrag. Die Beklagte habe die Jubiläumszuwendungen stets abhängig vom Beschäftigungsvolumen berechnet. Dies entspreche § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Die Klägerin sei nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, weil die Beklagte zulässig zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten differenziere.

Gegen das ihr am 19.12.2023 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 03.01.2024 Berufung eingelegt und diese am 26.01.2024 begründet. Sie ist der Auffassung, dass sich ihr Anspruch aus der GBV ergebe. Anlage 3 der GBV regle die Höhe der Jubiläumszuwendung. Durch eine nicht in Schriftform vorliegende und für die Normunterworfenen nicht erkennbare Handhabung könne nicht von der vereinbarten Höhe abgewichen werden. Die Auslegung des Arbeitsgerichts sei nicht mit § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 1 BetrVG zu vereinbaren. Anders als für die Erholungsbeihilfe hätten die Gesamtbetriebsparteien nicht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung differenziert.

Zumindest in Verbindung mit der Gesamtzusage von 2006 ergebe sich ein Anspruch auf die vollständige Leistung. Auch hier sei der Begriff des Monatsgehalts nicht so definiert, wie die Beklagte ihn verstanden habe.

Hilfsweise verstoße die Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, da sie nicht durch sachliche Gründe zu rechtfertigen sei. Die Betriebstreue, die durch die Jubiläumswendungen belohnt werden solle, hänge nicht vom Arbeitszeitanteil ab. Äußerst hilfsweise liege ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vor, da der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den weiblichen Beschäftigten höher als unter den männlichen Beschäftigten sei und die weiblichen Beschäftigten damit mittelbar benachteiligt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 30.11.2023 - 6 Ca 1240/23 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.280,80 € brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass die GBV die bestehenden Regelungen bestätige, präzisiere und dokumentiere, aber keine neuen Anspruchsgrundlagen beinhalte. Darum komme es nicht darauf an, dass die genaue Berechnung nicht schriftlich festgehalten worden sei. Die von ihr angewandte Berechnung bilde die quantitativen Unterschiede der Tätigkeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten präzise ab. Anders als bei der Erholungsbeihilfe sei eine gesonderte Regelung nicht erforderlich, weil es sich um eine mathematisch-lineare Berechnung handle. Käme es allein auf das Gehalt im Zeitpunkt der Auszahlung an, würden Teilzeitmitarbeiter benachteiligt, die nach einer über Jahrzehnte währenden Vollzeittätigkeit kurz vor der Vollendung des Jubiläumsbeschäftigungszeitraums in eine Teilzeittätigkeit gewechselt wären. Aus dem von der Klägerin verspätet vorgelegten Dokument „F. - Leistungen von A-Z - Stand Januar 2006 -“ ergebe sich kein anderes Ergebnis.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet, weil die Zahlungsklage zulässig und begründet ist.

A. Der Klageantrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

I. Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt gegen das Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen. Deshalb muss eine Rangfolge gebildet werden (*BAG 21.12.2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 53; 30.03.2022 - 10 AZR 419/19 - Rn. 23*).

II. Dieser Anforderung genügt der Klageantrag. Die Klägerin hat erklärt, dass sie ihren Zahlungsantrag vorrangig auf einen Anspruch aus der GBV stütze. Hilfsweise beruft sie sich auf einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und äußerst hilfsweise auf einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG.

B. Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung weiterer 2.280,80 € brutto.

I. Zunächst hatte die Klägerin einen Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung iHv. 20.394,24 € brutto aus Nr. 2.1 Satz 3 GBV iVm. der Gesamtzusage aus dem Januar 2006.

1. Nach Auffassung der Kammer haben die Gesamtbetriebsparteien in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV eine eigenständige Anspruchsgrundlage auf die Jubiläumszuwendung geschaffen.

a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 14; 15.05.2018 - 1 AZR 31/17 - Rn. 15*).

b) Danach liegt eine Anspruchsgrundlage vor.

aa) Gemäß Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV erhalten die Mitarbeiter bei Erfüllung der Voraussetzungen die für ihre Tarifgruppe vorgesehenen Leistungen. Es handelt sich

nach dem Wortlaut nicht um eine bloße informatorische Mitteilung. Die Bestimmung in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV verweist auf Voraussetzungen und Rechtsfolgen.

bb) Auch weitere Bestimmungen der GBV enthalten Anspruchsgrundlagen. So haben bestimmte Tarif-Mitarbeiter gemäß Nr. 2.1 Abs. 2 GBV einen Anspruch darauf, in ihrem bisherigen Vergütungssystem zu verbleiben und so behandelt zu werden, wie es nach ihrem bisherigen Vergütungssystem erforderlich war. Nr. 2.2.2 Abs. 2 GBV enthält einen Anspruch für AT-Mitarbeiter auf die Beibehaltung ihrer bisherigen Grundgehälter. Gemäß Nr. 2.2.3 Abs. 1 Satz 1 GBV gibt den Mitarbeitern des AT-Bereichs einen Anspruch auf eine Überprüfung der Grundgehälter zum 01.01. des Jahres.

cc) Dem stehen Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 1 und Nr. 2.2.5 Abs. 1 GBV nicht entgegen. Wenn die Gesamtbetriebsparteien hier geregelt haben, dass sich durch die Verschmelzung keine Auswirkungen auf die einzelvertraglich vereinbarten Regelungen ergeben und eine Besitzstandswahrung im Hinblick auf die freiwilligen Leistungen der Anlage 3 erfolge, betrifft dies lediglich den Inhalt des Anspruchs in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV. Die Gesamtbetriebsparteien haben dadurch nicht ausgeschlossen, dass sie eine weitere Rechtsgrundlage geschaffen haben.

dd) Vielmehr entspricht es dem Sinn und Zweck der GBV, die Ansprüche nicht nur informatorisch zusammenzutragen, sondern auch so zu regeln, dass die Arbeitnehmer sich unmittelbar auf die GBV berufen können. Es erscheint praktisch nicht brauchbar, hier Bestimmungen zu schaffen, für deren Geltendmachung die Mitarbeiter erst noch nach einer Anspruchsgrundlage suchen müssen. Die GBV soll gerade die Unsicherheiten darüber beseitigen, ob und auf welcher Rechtsgrundlage noch Ansprüche bestehen. Dieses Ziel erreichen die Gesamtbetriebsparteien, indem sie Anspruchsgrundlagen schaffen.

2. Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV gibt der Klägerin iVm. der Gesamtzusage aus dem Januar 2006 einen Anspruch auf Zahlung einer Jubiläumswendung iHv. vier Bruttomonatsgehältern zum Stichtag der Auszahlung.

a) Entgegen der Auffassung der Klägerin sind die Voraussetzungen und der Umfang der freiwilligen Leistungen in der Anlage 3 nicht abschließend geregelt. Die Gesamtbetriebsparteien haben in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 1 und Nr. 2.2.5 Abs. 1 GBV vielmehr deutlich gemacht, dass sie an den bestehenden Ansprüchen festhalten wollten.

aa) Sie haben in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 1 und Nr. 2.2.5 Abs. 1 GBV ausdrücklich bestimmt, dass sich die einzelvertraglich vereinbarten Regelungen nicht ändern sollten und dass der Besitzstand gewahrt werden sollte. Damit haben sie geregelt, dass die bisherigen Regelungen maßgeblich sein sollten. Dieser Gesichtspunkt macht die Bestimmung in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 3 GBV komplexer, weil die Arbeitnehmer allein aus der GBV den Umfang ihrer Ansprüche nicht ableiten können. Die Regelung entspricht aber dem Ziel der GBV, nach der die Arbeitnehmer durch die Verschmelzung weder schlechter noch bessergestellt werden sollten.

bb) Entgegen der Ansicht der Klägerin ergibt sich aus Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 2 GBV kein anderes Ergebnis. Die Gesamtbetriebsparteien haben hier keine Regelung mit Voraussetzungen und Rechtsfolgen aufgestellt. Vielmehr haben sie nur darauf verwiesen, dass ergänzende freiwillige Leistungen in der Anlage 3 „beschrieben“ seien. Eine Beschreibung ist nicht zwingend eine rechtsverbindliche Regelung. Im Zusammenhang mit den Regelungen in Nr. 2.1 Abs. 1 Satz 1 und Nr. 2.2.5 Abs. 1 GBV handelt es sich bei der Anlage 3 vielmehr um eine bloße Information.

cc) Die Gesamtbetriebsparteien haben das Schriftformerfordernis des § 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eingehalten. Sie haben auf die bisherige Rechtslage und damit auf die schriftliche Gesamtzusage mit dem Stand Januar 2006 verwiesen. Diese Gesamtzusage musste in der GBV weder wiederholt noch als Anlage angeheftet werden (*vgl. BAG 03.06.1997 - 3 AZR 25/96 - zu II 1 b der Gründe; Fitting 32. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 41; ErfK/Kania 24. Aufl. BetrVG § 77 Rn. 21*).

b) Bei dem Abschluss der GBV war die von der Klägerin vorgelegte Gesamtzusage mit dem Stand Januar 2006 für die Voraussetzungen und die Höhe der Jubiläumsszuewendung nach 40jähriger Betriebszugehörigkeit maßgeblich.

aa) Dieses von der Klägerin in ihrer Berufungsbegründung nicht erwähnte, sondern erstmals im Termin am 12.03.2024 vorgelegte Dokument ist zu berücksichtigen. Alle zur Auslegung einer Betriebsvereinbarung erforderlichen Ermittlungen hat das Gericht im Rahmen des § 293 ZPO von Amts wegen durchzuführen (*BAG 12.03.2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 78; 11.02.2014 - 1 ABR 76/12 - Rn. 21*). Das Dokument ist maßgeblich für die Ermittlung des Inhalts der GBV. Nach seiner Vorlage oblag es dem Gericht, den Inhalt der GBV weiter aufzuklären.

bb) Es handelt sich bei dem im Intranet veröffentlichten Dokument um eine Gesamtzusage.

(1) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die die einzelnen Beschäftigten typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf deren konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Ob es sich um eine Gesamtzusage handelt und welchen Inhalt sie hat, ist durch Auslegung zu ermitteln (*BAG 21.02.2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33; 24.01.2024 - 10 AZR 33/23 - Rn. 15*).

(2) Die Beklagte hat in dem Dokument rechtsverbindlich erklärt, welche Leistungen sie in Zukunft erbringen wird. Sie hat klare Voraussetzungen für bestimmte Leistungen festgehalten. Es bedarf keiner weiteren Erklärungen, um den Inhalt der Bestimmungen zu ermitteln. Sie hat keinen Vorbehalt erklärt, wie er in der von der Klägerin ebenfalls vorgelegten Broschüre der Z. AG mit den Worten „Aus dieser Broschüre können keine Rechtsansprüche hergeleitet werden.“ enthalten ist (vgl. *Anlage zum Schriftsatz der Klägerin vom 26.03.2024*). Dem Charakter als Gesamtzusage steht nicht entgegen, dass die Beklagte bereits zuvor die Leistungen erbracht hat. Es mag sein, dass dies auf der Grundlage der von der Klägerin als „F. 1997“ bezeichneten Übersicht erfolgt ist. Mit der Gesamtzusage aus dem Jahr 2006 hat die Beklagte zumindest die in der vorherigen Übersicht genannten DM-Beträge in €-Beträge überführt und sich an alle Arbeitnehmer gerichtet, die die Voraussetzungen erfüllen.

c) Die Gesamtzusage ist dahingehend auszulegen, dass beim Jubiläum bei einer 40jährigen Betriebszugehörigkeit eine Zuwendung iHv. vier Bruttomonatsgehältern zu zahlen ist, die der aktuellen Höhe des Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers entsprechen.

aa) Eine Gesamtzusage enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen (*BAG 30.01.2024 - 3 AZR 144/23 - Rn. 16; 21.11.2023 - 3 AZR 44/23 - Rn. 30*). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 30.01.2024 - 3 AZR 144/23 - Rn. 16; 05.12.2023 - 9 AZR 364/22 - Rn. 36*).

bb) Nach dem Wortlaut verweist der Begriff „Monatsgehälter“ auf das zum Stichtag der Fälligkeit der Zuwendung vereinbarte Bruttomonatsgehalt des jeweils betroffenen Arbeitnehmers. Die Beklagte hat anders als bei einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit keinen für alle Arbeitnehmer gleich hohen Festbetrag vorgesehen. Die individuelle Gehaltshöhe sollte berücksichtigt werden. Da die Regelung nicht auf die Gehaltshöhe zu einem bestimmten Zeitpunkt abstellt, kommt es nach Auffassung der Kammer auf das Gehalt zum Fälligkeitszeitpunkt, dem Betriebsjubiläum, an.

cc) Ein anderes Ergebnis folgt nicht aus dem Ziel der Zuwendung. Mit der Jubiläumszuwendung möchte die Beklagte ausweislich der Bezeichnung und der Voraussetzung

von 40 Jahren Betriebszugehörigkeit die vergangene Betriebstreue belohnen. Dieses Ziel könnte dafür sprechen, dass die Vergütung über die vergangenen 40 Jahre zu berücksichtigen ist. Gegen eine derartige Berechnung spricht aber entscheidend, dass sich aus dem Wortlaut „4 Monatsgehälter“ keine Kriterien zur Berücksichtigung ergeben. Es wäre für einen rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartner nicht erkennbar, ob nur der Arbeitszeitanteil in den vergangenen 40 Jahren oder auch die möglicherweise geänderte Eingruppierung oder sogar die absolute Gehaltshöhe maßgeblich sein soll. Anders als bei der Erholungsbeihilfe hat die Beklagte nicht klar gestellt, dass nur der Arbeitszeitanteil für die Berechnung entscheidend sein soll.

dd) Zudem ergibt sich als weiteres Ziel die Belohnung der zukünftigen Betriebstreue, weil die Beklagte verlangt, dass ein ungekündigtes Angestelltenverhältnis bestehen muss. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren sieht § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB auch für Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats vor. Nach dem Jubiläum muss der Arbeitnehmer damit regelmäßig noch mindestens sieben Monate betriebstreue bleiben, um die Zuwendung zu erhalten. Für die Belohnung der zukünftigen Betriebstreue liegt es fern, sich an Arbeitszeitanteilen in der Vergangenheit zu orientieren.

ee) Dieses Auslegungsergebnis ist auch gesetzeskonform. Insbesondere sind Arbeitnehmer, die über viele Jahre in Vollzeit tätig waren und erst kurz vor dem Betriebsjubiläum ihren Arbeitszeitanteil reduziert haben, durch diese Regelung nach Auffassung der Kammer nicht wegen der Teilzeit oder mittelbar wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Wenn sie zum Betriebsjubiläum eine Zuwendung auf der Grundlage ihres Teilzeitgehalts erhalten, entspricht dies dem pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG (vgl. *Meinel/Heyn/Herms/Herms 6. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 42; MüKoBGB/Müller-Glöge 9. Aufl. TzBfG § 4 Rn. 23*). Die Zuwendung zur 40jährigen Betriebszugehörigkeit ist auch nicht vergleichbar mit einem in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch. Beim Urlaub darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme des vor der Arbeitszeitverringerung erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird (*BAG 9 AZR 495/17 - Rn. 40; 20.03.2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 15 ff.*). Der Urlaubsanspruch ist bereits während der Vollzeittätigkeit erworben worden und steht in keiner Beziehung zu der späteren Arbeitszeitreduzierung (*EuGH 22.04.2010 - C-486/08 - [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols] Rn. 32*). Die Jubiläumszuwendung wird dagegen nicht in jedem der 40 Jahre zuvor zu je 1/40 erworben. Sie wird bei einem vorherigen Ausscheiden nicht anteilig ausgezahlt, sondern steht sogar bei Erreichen des Jubiläums unter der Bedingung, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.

d) Eine andere Handhabung der Beklagten steht einem Anspruch aus der Gesamtzusage nicht entgegen. Eine Gesamtzusage kann nicht durch eine abweichende betriebliche Übung abgelöst werden (vgl. *Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 20. Aufl. § 111 Rn. 10; MünchArbR/Fischinger 5. Aufl. § 8 Rn. 52*).

e) Die Gesamtzusage ist nicht durch die Regelungen in der GBV abgelöst worden. Eine Gesamtzusage kann „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet sein, wenn sie einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vorbehalt der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung enthält (vgl. BAG 24.01.2024 - 10 AZR 33/23 - Rn. 27; 13.10.2020 - 3 AZR 410/19 - Rn. 66). Die GBV hat keinen anderen Inhalt als die Gesamtzusage, sondern verweist zum Inhalt des Anspruchs gerade auf diese.

3. Der Klägerin stand als Tarifangestellte nach einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren im ungekündigten Arbeitsverhältnis eine Jubiläumszuwendung von vier Bruttomonatsgehältern zu. Zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Jubiläumszuwendung am 01.08.2021 betrug das Bruttomonatsgehalt der Klägerin 5.098,56 €, so dass sich ein Betrag iHv. 20.394,24 € brutto ergibt.

II. Im Umfang von 18.173,44 € hat die Beklagte den Anspruch der Klägerin durch Zahlung zum Erlöschen gebracht, § 362 Abs. 1 BGB. Die Differenz iHv. 2.280,80 € brutto kann die Klägerin noch beanspruchen.

III. Der Anspruch auf die Rechtshängigkeitszinsen ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 ZPO. Nach der Zustellung der Klage am 10.07.2023 waren ab dem 11.07.2023 Zinsen zu zahlen.

C. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

D. Die Revision wird nicht zugelassen, weil kein Zulassungsgrund iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG vorliegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Burg

Klingebiel

Cantürk