

Betriebliche Übung: Wie substantiiert muss der Arbeitnehmer vortragen?

Verlangt der Arbeitnehmer eine Leistung aus betrieblicher Übung, die er selbst noch nicht erhalten haben kann (hier: Jubiläumsgeld für 25-jähriges Dienstjubiläum), so kann zur substantiierten Darlegung des Anspruchs die einfache Behauptung einer ausnahmslosen Zahlung an alle Mitarbeiter ausreichen. Eine Benennung sämtlicher Leistungsempfänger mit Namen und Betrag ist selbst dann nicht erforderlich, wenn der gegenwärtige Arbeitgeber nach mehreren Betriebsübergängen keine Kenntnis von der behaupteten Handhabung beim ursprünglichen Arbeitgeber hat.

LAG Hamm, U. v. 5.11.2009 – 8 Sa 1005/09 – www.justiz.nrw.de – rkr.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist aufgrund eines mit dem Arbeitgeber A abgeschlossenen Arbeitsvertrages seit November 1983 in einem Einzelhandelsbetrieb tätig. Nach mehreren Betriebsübergängen nimmt sie im Jahre 2008 ihren aktuellen Arbeitgeber D auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes aufgrund 25-jähriger Betriebszugehörigkeit in Anspruch. Sie behauptet, dass der Arbeitgeber A allen Beschäftigten bei Erreichen einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren ein Jubiläumsgeld von 1.000 DM gezahlt habe. Unter Berücksichtigung des Kaufpreisschwundes entspreche das einem Betrag von 800 EUR.

Das ArbG weist die Klage ohne Beweisaufnahme ab, da die Arbeitnehmerin schon das Entstehen einer betrieblichen Übung beim Arbeitgeber A nicht substantiiert dargelegt habe. Die Arbeitnehmerin geht in die Berufung.

§ 138 ZPO Erklärungspflicht über Tatsachen; Wahrheitspflicht
(2) Jede Partei hat sich über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären.

Hintergrund: Bei Ansprüchen aus betrieblicher Übung haben Arbeitnehmer oft nicht die Chance, im Detail Zahlungen an andere Mitarbeiter nachvollziehen und konkret vortragen zu können. Zieht der Arbeitgeber sich in dieser Situation auf sein prozessuales Mittel des Bestreitens zurück, stellt sich die Frage, ob die Klage schon mangels substantiierten Vortrags der Anspruchsvoraussetzung abzuweisen ist.

Die Entscheidung: Das LAG gibt der Klage nach Beweisaufnahme teilweise statt. Der Sachvortrag der Arbeitnehmerin, der Arbeitgeber A habe sämtlichen Mitarbeitern bei Erreichen des

25-jährigen Dienstjubiläums ein Jubiläumsgeld von 1.000 DM gezahlt, sei – entgegen der Ansicht des ArbG – hinreichend substantiiert. Welche Anforderungen an die Substantiierung des Vorbringens und die Vollständigkeit der gebotenen Erklärungen gemäß § 138 Abs. 2 ZPO zu stellen sind, hänge von den Umständen des Einzelfalles ab. Ebenso wenig wie der Arbeitgeber D als Betriebserwerber aus eigener Anschauung nähere Angaben über die Handhabung beim früheren Arbeitgeber A machen könne, könne von der Arbeitnehmerin ein vollständiger Überblick über die im Betrieb erfolgten Jubiläumszahlungen nach Person, Zeitpunkt und Betrag erwartet werden, da es sich – anders als z.B. bei Weihnachtsgratifikationen – nicht um jährliche oder selbst erlangte Zahlungen handele. Ein Auskunftsanspruch stehe ihr ebenso wenig zu wie sie brauchbare freiwillige Angaben anderer Arbeitnehmer erwarten könne. Unter diesen Umständen reiche die pauschale Behauptung einer generellen Leistungsgewährung aus.

Der (aktuelle) Arbeitgeber sei dadurch auch nicht rechtlos gestellt. Soweit sich erst im Rahmen einer Beweisaufnahme Anhaltspunkte für einen Gegenvortrag des Arbeitgebers ergäben, sei dem Arbeitgeber ggfls. Schriftsatznachlass oder Vertagung des Rechtstreits zu gewähren. Eine unzulässige Ausforschung des Sachverhalts liege nicht vor. Anspruch auf die Jubiläumszahlung bestehe hier jedoch nur in Höhe von 410 EUR, da die Beweisaufnahme eine entsprechende betriebliche Übung beim Arbeitgeber A nur in Höhe von 800 DM bzw. später 410 EUR bestätigt habe.

Praxishinweis Arbeitnehmer: Die Entscheidung dürfte Arbeitnehmervertreter jubeln lassen. Schließlich gibt das Urteil ihnen die Möglichkeit, den Arbeitgeber zumindest bis zur Beweisaufnahme „vor sich herzutreiben“. Aber Vorsicht: Wie so oft ist die Frage nach der Schlüssigkeit des Vortrags im Einzelfall zu beurteilen. Ist eine weitergehende Informationssammlung erforderlich, kann der Arbeitnehmer seine Kollegen jedenfalls darauf verweisen, dass sie eine vertragliche „Schweigepflicht“ nicht beachten müssen. Denn Verschwiegenheitsklausel zum Gehalt dürften gegenüber den Kollegen unwirksam sein, vgl. *LAG Mecklenburg-Vorpommern*, 21.10.2009 – 2 Sa 237/09 – Info A 2010, 59 (in dieser Ausgabe).

Praxishinweis due diligence: Für die Arbeitgeberseite zeigt sich einmal mehr die Notwendigkeit, bei Betriebsveräußerungen

nicht nur die Verträge zu prüfen, sondern sich als Betriebserwerber auch Klarheit über die Zahlungsverpflichtungen aus betrieblicher Übung zu verschaffen.



RA Robert C. Lentzsch
Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner, Frankfurt am Main
www.kanzleigroll.de