

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

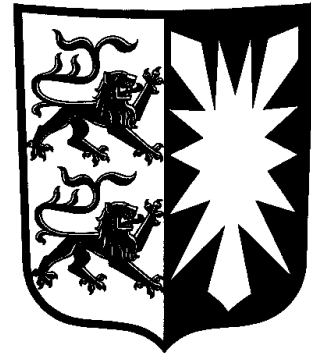
### Aktenzeichen: 4 Sa 203/17

1 Ca 2855/16 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.09.2017

...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 21.09.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 09.03.2017 – 1 Ca 2855/16 – abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.898,00 EUR brutto abzüglich am 25.08.2016 gezahlter 100,00 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 2.798,00 EUR seit dem 21.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;  
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

.....

## Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Jubiläumszuwendung aus Anlass der zwanzigjährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten.

Der Kläger trat am 01. Juni 2002 als Elektromaschinenbauer in die Dienste der Beklagten ein. Zuletzt verdiente er monatlich 2.898,00 EUR brutto. Als Betriebseintrittsdatum ist der 01. August 1996 festgelegt.

Alleinige Gesellschafterin der Beklagten ist die V. M. A/S, D. . Deren Gesellschafterin wiederum ist als Konzern-Obergesellschaft die V. W. S. A/S aus D. .

Im Betrieb der Beklagten existiert ein Betriebsrat.

Im Jahre 2009 wurde über das Intranet der V.-Gruppe in englischer Sprache ein Dokument mit der Bezeichnung „First global policy on anniversaries calls for celebration“ (nachfolgend policy 2009 genannt) veröffentlicht (Bl. 55 d. A.). Dort heißt es soweit vorliegend relevant:

„20th Anniversary:

The Employee receives

- A letter from the CEO to congratulate and show appreciation of the Employee's 20 years of service at V...
- 1 month of extra pay”

Weiterhin heißt es in diesem Dokument unter anderem:

„V.' first global policy for celebrating an appreciating employees' loyalty is now in effect. The policy sets common terms for extra pay and holidays in connection with the anniversary. This includes one month of extra pay for ten year anniversaries.

“The aim of the global policy is to align V. across countries and make sure that the employees are celebrated properly”, says Compensation and Reward Manager J. B. from V. P. & C. .

“We are a global company and we have to create a mobile environment – one V. – for our employees”.

Responsibility for the new policy lies with the local P. & C. departments, explains J. B., who urges the immediate managers to show recognition of the employees’ achievements.”

Im Betrieb der Beklagten hing die policy 2009 auch in Papierform in englischer Sprache aus.

Der Aushang in englischer Sprache hatte unter anderem folgenden Inhalt:

**„Global Policy on Anniversaries at V.**

This global policy on anniversaries in V. supports the retention of Employees by offering incentives for all V. Employees celebrating anniversaries at V.. The global policy will align all parts of V. making the celebration of anniversaries a prioritised subject in all V. companies an locations.

It is the responsibility of each immediate manager to show recognition and appreciation towards the Employees’ loyalty and years of service. In the dynamic time of rapid growth in V. it is important to show Employees general appreciation for their time at V. and not only address the retention on anniversaries.

The local P. & C. are responsible for the administration of the anniversaries und hereby also to inform Employees about the global policy.”

Wegen der weiteren Einzelheiten des Aushangs wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 10 d. A.).

Die Beklagte rechnete in der Folgezeit bei ihren Jubilaren die Zuwendung auf der Grundlage der policy 2009 ab und zahlte sie aus.

Im Dezember 2014 wurde über das Intranet der V.-Gruppe (mittlerweile HUB genannt) für jedermann einsichtbar ein Dokument in englischer Sprache veröffentlicht, welches unter anderem folgenden Inhalt hatte:

**„New global V. policy for anniversaries will take effect as of January 2016, and from 2015 V. will no longer give Christmas presents to employees. The reason for these changes is to align with common practice in global companies.**

V. Executive Committee has decided to change the current global V. anniversary policy to align with common practice. In addition, V. Executive Committee has decided that from 2015 V... will no longer give Christmas presents to employees. However, all employees will receive a Christmas present this year (2014).

“As a global company, operating in more than 45 countries with an employee mix of more than 86 nationalities, we would like to adapt to common practices in global companies, which is why we have decided to change our global anniversary policy and the Christmas present custom”, explains R. S. J., GSVP P. & C. .

As of January 1, 2016, all employee anniversaries in V. will be celebrated (with costs covered by V.) according to the following:

10 and 20 years anniversary:

The employee receives

- A letter from the CEO to congratulate and show appreciation of the employee's service at V...
- The opportunity to arrange a coffee get-together with the department
- Dinner for the employee and partner

Wegen des weiteren Inhaltes dieses Schreibens wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 57 f. d. A).

Am 11. November 2015 wurden die Mitarbeiter der Beklagten im Rahmen einer Betriebsversammlung über die Ersetzung der policy 2009 durch die policy 2016 informiert. Den dort vorgestellten Unterlagen war zu entnehmen, dass es nunmehr bei einem zehnjährigen und zwanzigjährigen Jubiläum ein Dankeschreiben der Geschäftsleitung, eine gemeinsame Kaffeesitzung und ein Abendessen mit dem Partner gibt.

Der Kläger feierte am 01. August 2016 sein zwanzigjähriges Jubiläum. Die von der Beklagten unter dem 28. August 2016 für den Kläger erstellte Entgeltabrechnung für August 2016 enthielt neben den üblichen Gehaltszahlungen auch die Abrechnung

eines Betrages in Höhe von 100,00 EUR „Jubiläumsdinner“, deren Auszahlung erfolgte. Der Kläger erhielt zudem ein Dankeschreiben.

Der Kläger beanspruchte mit Schreiben vom 23. September 2016 gegenüber der Beklagten die Auszahlung der Jubiläumszuwendung bei zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 28. September 2016 ab und führte dazu aus, die Regelungen zu den Jubiläumsszahlungen seien nicht statisch, sondern unterlägen einem möglichen künftigen Änderungsbedarf.

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 16. November 2016 begehrte der Kläger erneut die Zahlung der Jubiläumszuwendung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, Anspruchsgrundlage sei eine Gesamtzusage. Der Aushang im Betrieb der Beklagten im Jahre 2009 enthalte keinen Hinweis darauf, welches Unternehmen die Zusage erteile. Aus seiner Sicht sei es allein die Beklagte gewesen, die die Zahlung einer Jubiläumszuwendung zu den genannten Voraussetzungen verbindlich zugesagt habe. Aus der policy 2009 ergebe sich keineswegs eindeutig, dass es sich um ein weltweit geltendes System von Jubiläumssprämien handeln solle. Dies sei für ihn nicht erkennbar gewesen. Er bestreite mit Nichtwissen, dass die Beklagte nicht über die Leistung entschieden habe. Ebenso bestreite er mit Nichtwissen, dass sie weder Einfluss auf das „Ob“ noch auf das „Wie“ gehabt habe. Die Konzernstrukturen der weltweiten V.-Gruppe seien ihm nicht bekannt. Ihm sei lediglich bekannt, dass die Beklagte deutschlandweit die Jubiläumszuwendung über das Intranet sowie über „schwarze Bretter“ veröffentlicht habe. Ob die Bekanntgabe auch weltweit gleichlautend erteilt wurde, entziehe sich seiner Kenntnis. Er bestreite weiter mit Nichtwissen, dass die V. W. S. A/S in D. im Jahre 2014 entschied, die policy 2009 nicht länger fortzuführen. Dies gelte auch für die Behauptung der Beklagten, dass nicht sie, sondern V. W. S. A/S in D. über die policy 2016 entschieden habe.

Die Gesamtzusage in Form der policy 2009 sei Bestandteil seines Arbeitsvertrages geworden. Von dieser Zusage hätte sich die Beklagte nur durch eine

Änderungskündigung lösen können. Einen wirksamen Änderungs- oder Widerrufsvorbehalt habe die policy 2009 nicht enthalten.

Er habe auch nicht konkludent einer Vertragsänderung durch Entgegennahme etwaiger Leistungen zugestimmt. Schweigen stelle keine Willenserklärung dar. Ihm seien die Leistungen aufgedrängt worden. Den Gratulationsbrief hätte er vielleicht ungeöffnet zurücksenden können. Die Jubiläumsprämie aber sei abgerechnet und ausgezahlt worden. Er habe diese als Abschlagszahlung verstanden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag von 2.898,00 EUR brutto abzüglich am 25.08.2016 gezahlter 100,00 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet, nicht passivlegitimiert zu sein. Nicht sie als Vertragsarbeitgeberin habe die Jubiläumszulage auf der Grundlage der policy 2009 zugesagt, sondern die Konzern-Obergesellschaft V. W. S. A/S in D. . Sie habe weder Einfluss auf das „Ob“ der Leistungsgewährung noch auf das „Wie“ gehabt. Sie habe die von der Konzern-Obergesellschaft zugesagten Leistungen lediglich administrativ umgesetzt. Die in der policy 2009 vorgesehenen Leistungen seien also nicht ihre Leistungen gewesen, sondern solche der V. W. S. A/S. Im Übrigen habe die policy 2009 einen immanenten Änderungsvorbehalt enthalten. Eine Arbeitgeberin oder ein Gesellschafter, der allen Beschäftigten einseitig freiwillige Leistungen zusage, wolle diese nach einheitlichen Regelungen – hier sogar nach einem weltweit einheitlichen System – erbringen. Da die Geltung solcher Regelungen auf einen längeren und

unbestimmten Zeitraum angelegt sei, sei von vornherein für alle Beschäftigten erkennbar gewesen, dass die Regelungen nicht statisch seien, sondern einem möglichen künftigen Änderungsbedarf unterliegen würden. Insoweit sei der Sachverhalt vergleichbar mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Ablösung einer Gesamtzusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Schließlich – so hat die Beklagte gemeint – habe der Kläger durch die widerspruchslose Entgegennahme der Leistungen nach der policy 2016 konkludent seine Zustimmung zur Vertragsänderung erklärt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird Bezug genommen auf den Tatbestand der erstinstanzlichen Entscheidung mit den dortigen Verweisungen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und dabei die Frage unentschieden gelassen, ob die Beklagte oder die Konzern-Obergesellschaft die Leistungen aus der policy 2009 zugesagt hat. Jedenfalls sei für die Arbeitnehmer erkennbar gewesen, dass die policy 2009 ähnlich wie eine betriebliche Altersversorgung angesichts des langen und unbestimmten Zeitraums einem künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt sein werde. Arbeitnehmer, die unter eine betriebsweite oder wie hier vorliegend konzernweit einheitliche Regelung über den Umgang von Betriebszugehörigkeitsjubiläen fielen, müssten damit rechnen, dass sich im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses bis hin zu einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren die rechtlichen Grundlagen für den Umgang mit den Betriebszugehörigkeitsjubiläen änderten. Eines ausdrücklichen Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalts in der policy 2009 habe es daher nicht bedurft.

Im Übrigen verletze die Neuregelung weder die Grundsätze des Vertrauensschutzes noch sei sie unverhältnismäßig.



Wegen der Begründung im Einzelnen wird Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 29. März 2017 zugestellte Urteil am 26. April 2017 Berufung eingelegt und diese am 16. Mai 2017 begründet.

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte sei als Versprechende an die policy 2009 gebunden. Er habe davon ausgehen dürfen, dass für die Ausführung der Regelungen in der policy der jeweilige lokale Vertragsarbeitgeber verantwortlich sei. So sei es in der Vergangenheit auch gehandhabt worden. Die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Ablösung einer Gesamtzusage über eine betriebliche Altersversorgung seien nicht übertragbar. Sie beruhen auf der Annahme, für den Begünstigten sei von vornherein ein möglicher künftiger Änderungsbedarf erkennbar und absehbar. Dies gelte nicht für Jubiläumszuwendungen. Die Intervalle der Jubiläen hätten nichts mit den Regelungen einer betrieblichen Altersversorgung gemein. Unerklärt bleibe im Übrigen, welchen künftigen Änderungsbedarf das Arbeitsgericht sehe.

Zudem werde die durch die policy 2016 vorgesehene Änderung weder dem Vertrauensschutz noch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gerecht. Er habe kurz vor Vollendung des Jubiläums gestanden. Seinen Anspruch dann „von heute auf morgen“ auf nahe null zu reduzieren, verletze den Vertrauensschutz.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck – 1 Ca 2855/16 – vom 09. März 2017 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Betrag von 2.898,00 EUR brutto abzüglich am 25.08.2016 gezahlter 100,00 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, sie sei bereits nicht passivlegitimiert. Die Zusage aus der policy 2009 habe die d. Konzern-Obergesellschaft erteilt. Denn aus dem Wortlaut der policy 2009 ergebe sich eindeutig, dass es sich um eine weltweit bei „V.“ von der Konzern-Obergesellschaft erteilte Zusage handele. Nur die Umsetzung / Abwicklung sei an die örtlichen Personalabteilungen delegiert worden. Die Veröffentlichung sei elektronisch nur im Intranet der V.-Gruppe erfolgt, nicht aber auf ihren lokalen Intranet-Seiten. Im V.-Konzern sei es zudem üblich, dass Mitteilungen auch anderer Konzerngesellschaften in ihrem – der Beklagten – Unternehmen veröffentlicht werden, sofern sie oder ihre Mitarbeiter betroffen seien. Schließlich sei es im Rahmen des V.-Konzerns auch in der Vergangenheit üblich gewesen, dass die Konzern-Obergesellschaft Leistungen gewähre. Dies betreffe zum Beispiel bis zum Jahre 2014 das Weihnachtsgeschenk. Dies sei entsprechend im Intranet publiziert und von ihr – der Beklagten – nur ausgedruckt und am schwarzen Brett veröffentlicht worden.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf die statische Weitergeltung der policy 2009. Bei dieser und auch bei der policy 2016 handele es sich nicht um eine Gesamtzusage nach deutschem Recht. Auch ohne ausdrücklichen Hinweis habe die policy 2009 einen immanenten Änderungsvorbehalt. Dies gelte insbesondere deshalb, weil die Leistungen global von der ausländischen Konzern-Obergesellschaft für alle Beschäftigten außerhalb des Arbeitsvertrages beziehungsweise des Arbeitsverhältnisses zugesagt wurden. Es sei deshalb für alle Beschäftigten erkennbar gewesen, dass sich ihre Ansprüche auf Jubiläumszuwendungen nur nach den jeweils bei V. insgesamt / weltweit geltenden Regelungen richteten. Für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer sei schließlich offensichtlich, dass er nicht davon ausgehen könne, in vierzig oder fünfzig Jahren seiner Betriebszugehörigkeit bei einer weltweit geltenden Regelung werde es keine Änderungen geben.

Die Neuregelung sei auch nicht unverhältnismäßig. Bei ihr gehe es insbesondere darum, eine Leistung einzuführen, die auch dem Team / der Abteilung des Jubilars insgesamt zugutekomme. Es sei entschieden worden, mit der Jubiläumszuwendung auch ein soziales Ereignis zu verbinden, welches der Teambildung und dem Betriebsklima diene.

Schließlich habe der Kläger jedenfalls durch sein Verhalten schlüssig der Änderung zugestimmt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung der Jubiläumszulage in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes abzüglich gezahlter 100,00 EUR netto. Der vertragliche Anspruch wurde begründet durch eine Gesamtzusage aus dem Jahre 2009 (policy 2009), die der Kläger gemäß § 151 BGB annahm. Verpflichtete aus dieser Gesamtzusage ist die Beklagte. Die Gesamtzusage enthielt auch keinen immanenten Änderungsvorbehalt. Schließlich nahm der Kläger das Änderungsangebot der Beklagten (policy 2016) auch nicht konkludent an. Dazu im Einzelnen:

I.

Das Dokument mit der Überschrift „Global policy on anniversaries at V.“ (policy 2009, Bl. 11 d. A.), das im Betrieb der Beklagten im Jahre 2009 am schwarzen Brett aushing, war aufgrund der Art und Weise der Bekanntmachung eine an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten gerichtete Gesamtzusage, die der

Kläger gemäß § 151 BGB annahm. Zusagende war nicht die Konzern-Obergesellschaft, sondern die Beklagte.

1.

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags im Sinne von § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (BAG, Urteil vom 20.08.2014 – 10 AZR 453/13 – zitiert nach juris, Rn 14).

Mit dem Aushang des Dokuments „Global policy on anniversaries at V.“ wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beklagten Zahlungen von Jubiläumsszuwendungen zugesagt, sofern diese eine bestimmte Dienstzeit erfüllt hatten. Mit dem Aushang am schwarzen Brett wurde diese Erklärung abgegeben und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren in eine Lage versetzt, von dieser Zusage Kenntnis zu nehmen. Der Kläger nahm dieses Angebot gemäß § 151 BGB an.

2.

Die Zusage erfolgte durch die Beklagte als Vertragsarbeitgeberin. Dem stehen nicht die von der Beklagten angeführten Umstände entgegen. Diese sind nicht geeignet, eine Passivlegitimation der Beklagten zu verneinen und anzunehmen, dass die Konzern-Obergesellschaft bezogen auf die Jubiläumsszuwendungen eine eigene Verpflichtung eingehen wollte.

a)

Die Ermittlung des Inhalts einer Gesamtzusage – auch die Ermittlung des Versprechenden – richtet sich nach den für Willenserklärungen geltenden Regelungen (§§ 133, 157 BGB). Als eine an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtete typisierte Willenserklärung ist die Erklärung nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien auszulegen. Maßgebend ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind (BAG, Urteil vom 11.11.2014 – 3 AZR 848/11 – zitiert nach juris, Rn 36).

Werden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einheitlich im Wege der Gesamtzusage Leistungen zugesagt, die ihren Anlass im Bestand des Arbeitsverhältnisses haben, dann kann der objektive Erklärungsempfänger davon ausgehen, dass dieses Versprechen ihm im Regelfall erteilt wird von seiner Vertragsarbeitgeberin. Denn typischerweise verspricht die Vertragsarbeitgeberin und nicht ein Dritter Leistungen in Bezug auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis. Etwas anderes kann nur gelten, wenn für den Erklärungsempfänger erkennbar ist, dass nicht sein Vertragsarbeitgeber Versprechender ist, sondern ein Dritter. Für eine solche Annahme bedarf es allerdings eindeutiger Anhaltspunkte.

Mit dem Aushang der „Global policy on anniversaries at V.“ hat sich die Beklagte als Vertragsarbeitgeberin jedenfalls den Inhalt dieses Dokuments zu eigen gemacht. Veröffentlicht ein Arbeitgeber in seinem Betrieb ein Dokument, mit dem Leistungen seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern versprochen werden, so kann der objektive Erklärungsempfänger davon ausgehen, dass sein Vertragsarbeitgeber ihm die Leistungen zusagt.

b)

Die von der Beklagten angeführten Umstände führen zu keinem anderen Ergebnis. Sie begründeten für einen objektiven Erklärungsempfänger aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beklagten keinen ausreichend deutlichen Hinweis dafür, dass nicht die Vertragsarbeitgeberin, sondern die Konzern-Obergesellschaft Versprechende war.

aa)

Die Beklagte führt insoweit an, aus dem Wortlaut der policy 2009 ergebe sich eindeutig, dass es sich um eine weltweit bei „V.“ von der Konzern-Obergesellschaft erteilte Zusage handelt. Zwar ist es richtig, dass dem in englischer Sprache verfassten Text zu entnehmen ist, in der V.-Gruppe (in all V. companies and locations) würden nunmehr global geltende Regelungen für die Jubiläumszuwendungen eingeführt. Dies bedeutet aber aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers – sofern er den Text in englischer Sprache verstanden hätte – allein, dass die Entscheidung über das „Ob“ und „Wie“ einheitlich für die V.-Gruppe getroffen wurde, und zwar von der Konzern-Obergesellschaft. Der Umstand, dass folglich dem Aushang hätte entnommen werden können, die Konzern-Obergesellschaft habe die Entscheidung getroffen, bedeutete aber aus der Sicht des objektiven Erklärungsempfängers noch nicht, dass sich nur die Konzern-Obergesellschaft bezüglich der Zahlung einer Jubiläumszuwendung ihm gegenüber schuldrechtlich verpflichten wollte. Vielmehr ist es geradezu typisch in Konzernstrukturen und Konzerngesellschaften, dass zwar Entscheidungen bei der Konzernmutter getroffen werden, diese aber im Einzelnen umzusetzen sind von den Konzerngesellschaften. Dass die Umsetzung dann – wie die Beklagte meint – auch in diesem Fall nur verwaltungstechnisch zu verstehen war ohne eine schuldrechtliche Bindung, konnte ein objektiver Erklärungsempfänger dem Aushang nicht entnehmen. Im Gegenteil: Es heißt dort ausdrücklich „the local P. & C. are responsible for the administration of the anniversaries and hereby also to inform Employees about the global policy“. Dies konnte ein objektiver Erklärungsempfänger dahin verstehen, dass die Vertragsarbeitgeber jeweils lokal verantwortlich sind, diese Vorgaben umzusetzen. Die feinsinnige Differenzierung der Beklagten zwischen der schuldrechtlichen Verpflichtung und der angeblich lediglich administrativen Abwicklung durch die Beklagte ist für einen objektiven Erklärungsempfänger nicht nachvollziehbar. Vielmehr bleibt es insoweit beim Regelfall, dass gerade mit dem Hinweis „responsible for the administration“ der Vertragsarbeitgeber jener ist, der sich diese Erklärung zu eigen macht und die Leistung verspricht. Hinzu kommt, dass ein objektiver Erklärungsempfänger aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beklagten gerade wegen des Hinweises

„responsible for the administration“ davon ausgehen durfte, dass die Konzern-Obergesellschaft allenfalls die Bedingungen durch ihre Entscheidung vereinheitlichte, keineswegs aber selbst versprechen wollte. Denn es ist eher eine fernliegende Annahme, dass sich eine Konzern-Obergesellschaft selbst vertraglich gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe zur Zahlung einer Jubiläumsszuwendung verpflichten wollte. Dass sich die Konzern-Obergesellschaft gegebenenfalls gerichtlichen Verfahren hätte stellen wollen und dabei ihre Passivlegitimation bejaht hätte, erscheint abwegig. Jedenfalls ist der Hinweis in der policy „responsible for the administration“ für einen objektiven Erklärungsempfänger nur dahin zu verstehen, dass die Konzern-Obergesellschaft zwar die Entscheidung getroffen hat, die Umsetzung und damit auch die vertragliche Verpflichtung – wie im Regelfall – aber durch den Vertragsarbeitgeber begründet wird.

bb)

Auch trägt das Argument der Beklagten nicht, die policy enthalte keinen Hinweis darauf, dass sie – Beklagte – selbst die Zusage erteilte. Insoweit gilt, dass im Regelfall die Vertragsarbeitgeberin Leistungen zusagt, sofern sie sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses beziehen. Nur wenn es eindeutige Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Leistung nicht durch die Vertragsarbeitgeberin, sondern durch einen Dritten versprochen wird, kann die Vertragsarbeitgeberin nicht in Anspruch genommen werden. Es ist daher nicht erheblich, dass sich die Beklagte in der policy selbst nicht ausdrücklich verpflichtete. Entscheidend ist, dass sie als Vertragsarbeitgeberin diese policy am schwarzen Brett aushängen ließ und sich diesen Inhalt damit aus der objektiven Sicht eines Erklärungsempfängers zu eigen machte. Die Erklärungsempfänger mussten davon ausgehen, dass insoweit der Regelfall gilt, dass nämlich ihre Vertragsarbeitgeberin – Beklagte – die Leistung zusagt. Es kommt also nicht darauf an, dass die policy selbst keinen ausdrücklichen Hinweis auf die Beklagte als Versprechende enthielt. Entscheidend ist, dass sie keinen ausdrücklichen Hinweis darauf erhielt, dass abweichend vom Regelfall die Konzern-Obergesellschaft als Dritte die Jubiläumsszuwendung versprach.

cc)

Unerheblich ist auch, dass der Text in englischer Sprache verfasst wurde und – wie die Beklagte behauptet – sie ihre Mitteilungen in deutscher Sprache veröffentlicht. Dies mag so sein, ändert aber nichts daran, dass auch der in englischer Sprache verfasste Text der policy 2009 aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers mit dem Aushang am schwarzen Brett im Betrieb der Beklagten zu verstehen war als ein Versprechen der Vertragsarbeitgeberin. Insoweit ist auf obige Ausführungen zu verweisen.

dd)

Unerheblich ist zudem, dass es möglicherweise im V.-Konzern üblich ist, Mitteilungen auch anderer Konzerngesellschaften im Unternehmen der Beklagten zu veröffentlichen, sofern sie die Beklagte beziehungsweise deren Mitarbeiter betrafen. Dies mag so sein. Es ändert aber nichts daran, dass der hier zu beurteilende Aushang für die policy 2009 keinen deutlichen Hinweis darauf enthielt, dass nicht die Vertragsarbeitgeberin sich durch den Aushang dieser policy verpflichten wollte, sondern nur die Konzern-Obergesellschaft.

ee)

Auch der Umstand, dass die policy im Jahre 2009 im globalen Intranet der V.-Gruppe veröffentlicht wurde, führt zu keinem anderen Ergebnis. Auch dies ist allenfalls ein Hinweis darauf, dass die Regelungen über die Jubiläumszuwendungen weltweit für alle Gesellschaften gelten sollten. Dies mag möglicherweise auch noch so verstanden werden, dass die Entscheidung von der Konzern-Obergesellschaft getroffen wurde. Es ändert aber nichts daran, dass solche Entscheidungen im Regelfall vor Ort von den Vertragsarbeitgebern umgesetzt werden, und zwar mit einer eigenen Verpflichtung. Denn es fehlt gerade an dem eindeutigen Hinweis für einen objektiven Erklärungsempfänger, dass nicht seine Vertragsarbeitgeberin, sondern sich die Konzern-Obergesellschaft selbständig verpflichten wollte.



ff)

Schließlich trägt auch nicht der Hinweis der Beklagten auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den so genannten „Aktienoptionsplänen“.

Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit entschieden (BAG, Urteil vom 12.02.2003 – 10 AZR 299/02 – zitiert nach juris, Rn 56 ff.), dass ein Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Gewährung von Aktienoptionen nicht mit seinem Arbeitgeber, sondern auch mit einem anderen Konzernunternehmen abschließen kann, weshalb Ansprüche aus dieser Vereinbarung dann grundsätzlich nur gegenüber dem vertragschließenden Konzernunternehmen geltend gemacht werden müssen und nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit einer Tochtergesellschaft sind. Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass auch ein Dritter innerhalb eines Konzerns Arbeitnehmern Leistungen verspricht, die nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages mit dem Vertragsarbeitgeber werden, sondern rechtlich selbständig neben dem Arbeitsvertrag stehen. Dies setzt aber – wie in dem vom Bundesarbeitsgericht zu beurteilenden Sachverhalt geschehen – eine eindeutige eigenständige Verpflichtung der Konzern-Obergesellschaft voraus. Aus der Erklärung der Konzern-Obergesellschaft oder den Umständen muss sich folglich eindeutig ergeben, dass sie selbst eine Verpflichtung eingehen will. Dies war im Fall der Gewährung von Aktienoptionen zu bejahen, denn die Muttergesellschaft hatte dort ein eigenes Schreiben zu dem Aktienoptionsplan verfasst, dem sich deutlich entnehmen ließ, dass sie sich selbst binden wolle. Daran fehlt es hier jedoch.

gg)

Im Übrigen spricht ganz maßgeblich für einen eigenen Verpflichtungswillen der Beklagten, dass nach der policy 2009 bei vierzig- oder fünfzigjährigem Jubiläum Sonderurlaub zugesagt wurde. Dieser kann nur vom Vertragsarbeitgeber realisiert werden.

## II.

Die Gesamtzusage ist auch nicht dahin zu verstehen, dass sich die Beklagte lediglich verpflichtete, die Jubiläumszuwendungen nach den jeweils bei ihr geltenden Regeln zu zahlen. Ein solcher immanenter Abänderungsvorbehalt lässt sich weder begründen mit der langen und unbestimmten Laufzeit solcher Zusagen noch mit dem Umstand, dass erkennbar die Entscheidung über das „Ob“ und „Wie“ nicht von der Vertragsarbeitgeberin, sondern von der Konzern-Obergesellschaft getroffen wurde.

## 1.

Bei einer Gesamtzusage handelt es sich um ein an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtetes Vertragsangebot nach den § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB und damit um eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne der §§ 305 ff. BGB (BAG, Urteil vom 20.08.2014 – 10 AZR 453/13 – zitiert nach juris, Rn 20). Ähnlich wie bei Freiwilligkeitsvorbehalten zur Verhinderung der betrieblichen Übung ist daher auch bei einer Gesamtzusage als allgemeine Geschäftsbedingung auf Eindeutigkeit und Transparenz gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu achten. Dies ergibt sich im Übrigen auch unabhängig von der Anwendung der §§ 305 ff. BGB aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Eindeutigkeit eines Änderungs- oder Widerrufsvorbehalts im Rahmen einer Gesamtzusage. Danach muss der Arbeitgeber in seiner Erklärung gegenüber den Arbeitnehmern unmissverständlich deutlich machen, wenn er sich den Widerruf einer zugesagten Sozialleistung vorbehalten beziehungsweise eine vertragliche Bindung von vornherein verhindern will (BAG, Urteil vom 28.04.2004 – 10 AZR 481/03 – zitiert nach juris, Rn 44; BAG, Urteil vom 23.10.2002 – 10 AZR 48/02 – zitiert nach juris, Rn 41).

## 2.

Unter Berücksichtigung dieser Anforderung an die Eindeutigkeit und Unmissverständlichkeit eines Änderungsvorbehalts verbietet es sich, den Inhalt der policy 2009 dahin zu verstehen, die Beklagte habe damit nur Leistungen nach den jeweils im Konzern geltenden Regelungen versprochen.

a)

Die Zusage aus der policy 2009 enthält nicht bereits deshalb einen immanenten Änderungsvorbehalt, weil dort ähnlich wie bei einer betrieblichen Altersversorgung ein System angelegt wurde, das auf einen längeren und unbestimmten Zeitraum ausgerichtet ist.

Der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit den Entscheidungen vom 13. Januar 2015 und 10. März 2015 (3 AZR 897/12, 3 AZR 56/14) für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Gesamtzusage verspreche, diese Leistungen im Regelfall nur nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zusage. Nur so werde eine Erstarrung des Systems verhindert und eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf die von ihr erfassten Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger sichergestellt.

Dies mag für die betriebliche Altersversorgung zutreffen. Diese Regelungen sind aber nicht auf das System der Jubiläumswendungen zu übertragen, sofern sie im Wege der Gesamtzusage versprochen wurden. Zwar sind auf die Zahlung von Jubiläumswendungen bezogene Gesamtzusagen typischerweise – wie auch hier – nach einem bestimmten System versprochen. Richtig ist es auch, dass sie ähnlich wie das System der betrieblichen Altersversorgung auf einen langen Zeitraum angelegt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat aber bezogen auf Jubiläumswendungen in den beiden Entscheidungen vom 23. Oktober 2002 (10 AZR 48/02) und 28. April 2004 (10 AZR 481/03) deutlich ausgeführt, es komme darauf an, dass der Arbeitgeber in der Gesamtzusage unmissverständlich deutlich mache, dass er sich den Widerruf dieser zugesagten Sozialleistung vorbehalte oder sich von vornherein nicht binden wolle. Auch die in den dortigen Entscheidungen zur Überprüfung anstehenden Regelungen zur Jubiläumswendung erfolgten nach einem bestimmten System. Dieses System war auch auf einen langen und unbestimmten Zeitraum angelegt. Auch dort hatte der Arbeitgeber Jubiläumswendungen für bis zu fünfzigjährige Dienstjubiläen zugesagt. Der zehnte Senat setzte sich in beiden Entscheidungen im Wesentlichen mit der Bedeutung der

Formulierung „freiwillige Sozialleistung“ auseinander. Die Entscheidungsgründe enthalten keinen Hinweis darauf, dass der Senat erwog, im Hinblick auf die lange Laufleistung solcher Zusagen einen immanenten Änderungsvorbehalt zu prüfen. Im Gegenteil: Trotz der langen Laufleistung verlangte er einen deutlichen und unmissverständlichen Vorbehalt. Diese Auffassung teilt die erkennende Kammer mit der Folge, dass Jubiläumszuwendungen nicht vergleichbar sind mit dem System der betrieblichen Altersversorgung. Eine versprechende Arbeitgeberin hat es ohne weiteres in der Hand, durch eine unmissverständliche Erklärung bei Erteilung der Gesamtzusage deutlich zu machen, dass sie sich die Änderung in der Zukunft vorbehalte, um ein Erstarren des Systems zu verhindern.

b)

Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Umstand, dass – wofür aus der Sicht des Berufungsgerichts alles spricht – die Entscheidung über die Gewährung der Jubiläumszuwendungen von der Konzern-Obergesellschaft in Dänemark weltweit einheitlich für sämtliche Konzerngesellschaften getroffen wurde. Der Umstand, dass folglich die Beklagte als Vertragsarbeitgeberin keinen Einfluss auf das „Ob“ und „Wie“ der Gewährung der Jubiläumszuwendungen hatte, begründet ebenfalls nicht einen immanenten Änderungsvorbehalt. Auch insoweit ist abzustellen auf die Sicht des objektiven Erklärungsempfängers. Allein der Umstand, dass eine Konzern-Obergesellschaft weltweit Regeln für die Zahlung von Jubiläumszuwendungen aufstellt und den Einzelgesellschaften die Abwicklung überträgt, begründet noch nicht unmissverständlich für den Adressaten einen immanenten Abänderungsvorbehalt. Auch insoweit gilt, dass dieser – wie der zehnte Senat in den Entscheidungen vom 23. Oktober 2002 und 28. April 2004 ausgeführt hat – unmissverständlich und deutlich erklärt wird. Die Beklagte als Vertragsarbeitgeberin hätte dem ohne weiteres nachkommen können, indem sie den nach nationalem Arbeitsrecht verlangten deutlichen Hinweis auf die Abänderbarkeit durch konzernweite Regelungen erklärt. Eine solche Erklärung war angesichts des Transparenzgebotes ebenso notwendig wie angesichts des Umstandes, dass die Erklärung (Gesamtzusage) in englischer Sprache am schwarzen Brett veröffentlicht wurde und daher ausgehend von den Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners keineswegs ein etwaiger immanenter

Änderungsvorbehalt deutlich werden musste. Die Beklagte hätte eine Erstarrung des Systems schlicht dadurch verhindern können, indem sie mit dem Aushang einen deutlichen Hinweis darauf verbannt, es werde nur jeweils nach den konzernweiten Regelungen die Jubiläumsszuwendung versprochen.

c)

Dieses Ergebnis wird auch bestätigt durch eine Entscheidung des zehnten Senats vom 11. Februar 2009 (10 AZR 222/08). Dort führt der Senat aus, dass die in einem Arbeitsvertrag festgehaltene Bezugnahme auf die „jeweilige“ Fassung eines einseitig vom Arbeitgeber vorgegebenen Regelwerks inhaltlich ein Vertragsveränderungsrecht des Arbeitgebers darstelle. Nach § 308 Nr. 4 BGB sei die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders unwirksam, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar sei. Dies sei nur dann der Fall, wenn für die Änderung ein triftiger Grund vorliege und dieser bereits in der Änderungsklausel beschrieben werde.

Ein etwa in die policy 2009 interpretierter immanenter Abänderungsvorbehalt hätte eine ähnliche Wirkung wie eine in einem Arbeitsvertrag festgehaltene Bezugnahme auf die „jeweilige“ Fassung einer von der Arbeitgeberin vorgegebenen Regelung. § 308 Nr. 4 BGB verlangt eine deutliche Vereinbarung eines solchen Vertragsänderungsrechts, wobei diese klar, verständlich, widerspruchsfrei und transparent sein muss. Damit scheidet ein immanenter Änderungsvorbehalt auch an diesen Vorgaben.

d)

Auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 03. November 1987 (8 AZR 316/81) steht dem nicht entgegen. Dort hat der achte Senat ausgeführt, mit dem Konzern-Betriebsrat abgestimmte konzerneinheitliche Richtlinien zur Zahlung von Jubiläumsszuwendungen enthielten die Zusage eines Vorbehaltes, die Gewährung durch kollektivrechtliche Regelungen zu ändern. Damit in Übereinstimmung steht eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 09.08.2016

(7 Sa 470/16), wonach die dort zu beurteilende Gesamtzusage eines Jubiläumsgeldes betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war und durch eine Sanierungsvereinbarung abgelöst werden konnte.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung, insbesondere aber auch unter Beachtung der Entscheidung des ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 05. März 2013 (1 AZR 417/12), könnte die Zusage der Zahlung von Jubiläumszuwendungen im Wege einer Gesamtzusage betriebsvereinbarungsoffen sein. Hier fehlt es jedoch an einer Ablösung durch eine Regelung auf betrieblicher Ebene. Die Entscheidung erfolgte einseitig, mag auch der europäische Betriebsrat – wie von der Beklagten behauptet – von der Konzern-Obergesellschaft beteiligt worden sein.

Die Gesamtzusage wurde von der Vertragsarbeitgeberin erteilt. Betriebsvereinbarungsoffenheit bestand daher auch nur bezogen auf Regelungen, die sie mit ihrem örtlichen Betriebsrat getroffen hätte.

e)

Im Übrigen enthält der Aushang der policy 2009 auch keinen Anhaltspunkt dafür, dass dieses System seinerzeit unter Beteiligung etwaiger Arbeitnehmervertretungen verabschiedet wurde. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 10.12.2002 (3 AZR 92/02) entschieden, werde eine freiwillige Leistung im Wege der Gesamtzusage versprochen und dabei darauf hingewiesen, die Leistungsgewährung sei „im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossen“ worden, so liege darin in aller Regel der Vorbehalt einer künftigen Abänderung durch Betriebsvereinbarung.

Auch dafür fehlt es hier an einem für einen objektiven Erklärungsempfänger erkennbaren Hinweis darauf, dass die policy 2009 „im Einvernehmen mit etwaigen Arbeitnehmervertretungen beschlossen“ wurde.

## III.

Der Kläger hat ein etwaiges Angebot der Beklagten auf Abänderung der Bedingungen zur Zahlung der Jubiläumszuwendungen (policy 2016) nicht schlüssig angenommen.

Soweit er die ihm abgerechneten und überwiesenen 100,00 EUR netto nicht ablehnte beziehungsweise dies beanstandete, führt dies auch nicht zu einer schlüssigen Annahme eines Änderungsangebotes. Zum einen hat der Kläger bereits kurz danach mit Schreiben vom 23. September 2016 die streitgegenständliche Jubiläumszuwendung beansprucht und im Übrigen einen Vorbehalt erklärt. Der Umstand, dass der Kläger die Zahlung der 100,00 EUR nicht unverzüglich zurückwies, führt nicht dazu, dass die Beklagte davon ausgehen durfte, der Kläger sei mit den geänderten Bedingungen einverstanden.

Eine Vertragspartei, die einschränkende Vertragsbedingungen in das Arbeitsverhältnis einführen will, kann nach der Verkehrssitte nicht schon das bloße Schweigen des Empfängers als Annahme werten. Nur unter besonderen Umständen kann Schweigen als Zustimmung zu verstehen sein, wenn der Erklärende nach Treu und Glauben annehmen durfte, der andere Vertragsteil werde der angebotenen Vertragsänderung widersprechen, wenn er ihr nicht zustimmen wolle.

Trägt die Arbeitgeberin –wie hier – dem Arbeitnehmer verschlechternde Arbeitsbedingungen an, so bedarf es besonderer Hinweise, dass er diese durch Schweigen beziehungsweise Entgegennahme der Leistung akzeptiert hat. Wenn er die Leistung erhielt, ohne sie sofort zurückzuweisen, so konnte die Beklagte nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen, er sei nunmehr mit den neuen Regelungen einverstanden. Sie konnte nicht erwarten, der Kläger werde nun die geänderten Bedingungen akzeptieren. Etwaige Appelle an Fairness und Solidarität vermochten bei ihr nicht derart Vertrauen begründen, dass sie die fehlende Ablehnung des Klägers hinsichtlich der 100,00 EUR als Zustimmung verstehen durfte.

Die Zinsentscheidung folgt aus §§ 291, 288 BGB.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die Sache hat keine grundsätzliche Bedeutung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...