

Arbeitsrecht

(Nr. 87/2004)

Betriebsübung/ Gleichbehandlungsgrundsatz

Das LAG-Hamm entschied:

1. Soll der auf die Grundsätze der Betriebsübung gestützte Anspruch auf Gewährung einer Sonderzahlung nachträglich durch eine gegenteilige „negative Betriebsübung“ eingeschränkt werden, so muss der Arbeitgeber unmissverständlich darauf hinweisen, dass die Leistung anders als in der Vergangenheit künftig nur noch unter Einschränkungen (ohne Rechtsanspruch) gewährt wird.
2. Erklärt der Arbeitgeber durch Betriebsaushang, die gewährte Sonderzahlung werde (künftig) ohne Rechtsanspruch gewährt, „soweit sich nicht aus dem Arbeitsvertrag eine abweichende Vereinbarung ergebe“, so ist im Zweifel kein Eingriff in vertragliche Rechte gewollt mit der Folge, dass die Wirkungen des Aushangs sich auf die neu eintretenden Arbeitnehmer beschränken, bestehende Ansprüche aus Betriebsübung jedoch unberührt lassen.
3. Sollen hingegen nach der Erklärung des Arbeitgebers auch Ansprüche aus Betriebsübung eingeschränkt, hingegen Ansprüche aufgrund ausdrücklicher arbeitsvertraglicher Vereinbarung unangetastet bleiben, so liegt hierin ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten nicht vorliegt.
4. Behauptet der Arbeitnehmer in einem derartigen Fall, der Arbeitgeber gewähre anderen Arbeitnehmern eine Sonderzahlung

unter Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, so genügt der Arbeitgeber seiner „sekundären Behauptungslast“ gemäß § 138 Abs. 2 ZPO nur durch konkretes Bestreiten oder die Darlegung, an welche Personengruppen er nach welchen Maßstäben entsprechende Leistungen erbringt. Andernfalls gilt der Vortrag des Arbeitnehmers als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO).

Urteil des LAG Hamm vom 11.12.03

Aktenzeichen : 8 Sa 1204/03

Veröffentlicht: PM des LAG Hamm vom 12.03.2004

24.03.2004