

Aktenzeichen: 9 AZR 546/01
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 21. Januar 2003
- 9 AZR 546/01 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 18. März 1998
- 8 Ca 345/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 5. April 2001
- 11 Sa 506/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ablösung von Ansprüchen durch Aushang

Gesetze:

BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 546/01
11 Sa 506/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2003

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Krasshöfer, die ehrenamtlichen Richter Ott und Dr. Starke für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. April 2001 - 11 Sa 506/00 - wird zurückgewiesen.



Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf übertarifliches Urlaubsgeld im Jahre 1996.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1964 als Lagerarbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien ist der Manteltarifvertrag für die Getränkeindustrie - außer Brauereien - Hessen anzuwenden. Am 9. Mai 1972 machte die Beklagte allen Mitarbeitern folgende schriftliche "Mitteilung":

"Betr.: Urlaubsgeld"

Wie Ihnen bekannt ist, zahlt das Unternehmen schon seit einigen Jahren freiwillig ein zusätzliches Urlaubsgeld, das weit höher liegt als das den Tarifverträgen unserer Branche vereinbarte.

Es ist uns nun eine besondere Freude, Ihnen mitteilen zu können, daß die Geschäftsleitung sich entschlossen hat, noch einen wesentlichen Schritt weiter nach vorn zu tun. In Verfolgung dieses Planes gilt ab sofort folgende Regelung:

Alle Mitarbeiter, die am 1. Juni eines Jahres 12 Monate bei uns tätig waren und sich bis zu diesem Termin in ungekündigter Stellung in unserem Unternehmen befinden, erhalten 100 % ihres monatlichen Nettoeinkommens, und zwar nach dem Stand vom 31. Mai. Es ist demnach das Normaleinkommen des Monats Mai einschließlich Prämien bzw. Provisionen - also ohne Überstunden - zugrunde zu legen, wobei der Krankheitsausfall mitvergütet wird. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit dem Maigehalt. Bereits im Laufe dieses Jahres ausgezahlte Urlaubsgelder werden auf die Urlaubsgeldzahlung im Mai 1972 angerechnet.

Diejenigen Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Juni eines Jahres bis 31. Mai des Folgejahres in unser Unternehmen eintreten oder die sich zum Stichtag 1. Juni nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten wie bisher für die Zeit ihres Urlaubsanspruchs ein tägliches Urlaubsgeld von DM 15,00.

Wir sind sicher, daß diese Regelung von Ihnen freudig begrüßt wird."



Die Beklagte zahlte ihren Mitarbeitern in den Folgejahren ein volles Monatseinkommen als Urlaubsgeld. Im Mai 1983 machte sie per Aushang am Schwarzen Brett bekannt:

"Betr.: Urlaubsgeld für das Jahr 1983

...

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß auch für das laufende Geschäftsjahr 1983 eine zusätzliche Urlaubsgratifikation zur Auszahlung kommt.

...

Soweit gewährtes Urlaubsgeld die tarifliche Regelung übersteigt, stellt es eine freiwillige soziale Leistung der Firma dar, aus der für die Zukunft keine Rechtsansprüche hergeleitet werden können.

..."

Entsprechende Aushänge erfolgten auch in den Folgejahren, in denen die Beklagte unverändert ein volles Monatseinkommen als Urlaubsgeld zahlte.

Erstmals für das Jahr 1996 änderte die Beklagte diese Praxis. Sie teilte dem Betriebsrat unter dem 15. April 1996 folgendes mit:

"Sehr geehrte Herrn,
nach dem gültigen Manteltarifvertrag für die Erfrischungsgetränkeindustrie in Hessen beträgt das Urlaubsgeld im Jahr 1996 für jeden Vollzeitbeschäftigten pro Urlaubstag DM 25,--.

Die Auszahlung erfolgt zusammen mit dem Entgelt des Monats Mai.

Wegen weitreichender wirtschaftlicher Investitionen des Unternehmens, die dazu dienen wettbewerbsfähig zu bleiben und weitmöglichst Arbeitsplätze zu sichern, wird im Geschäftsjahr 1996 ein außertarifliches Urlaubsgeld nicht gezahlt werden."

1996 leistete die Beklagte an den Kläger lediglich ein Urlaubsgeld in Höhe von 750,00 DM. Damit war der Kläger nicht einverstanden. Er machte geltend, nach der bisherigen Praxis habe er ein Urlaubsgeld von 3.584,00 DM erhalten müssen. Den Differenzbetrag von 2.834,00 DM forderte er mit Schreiben vom 20. August 1996.

Mit der am 28. April 1997 anhängig gemachten Klage hat der Kläger diesen Anspruch gerichtlich geltend gemacht. Er ist der Ansicht, die Beklagte habe sich durch eine Gesamtzusage an ihre früher praktizierte Urlaubsgeldregelung gebunden.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.834,00 DM brutto nebst
4 % Zinsen seit dem 1. September 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Es hat ihm diesen Betrag jedoch als Urlaubsgeld für 1997 zugesprochen. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat das Urteil aufgehoben und die Angelegenheit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil das Landesarbeitsgericht dem Kläger entgegen § 308 ZPO einen Anspruch für 1997 zugesprochen hatte, obwohl für dieses Jahr kein Anspruch gerichtlich geltend gemacht war. Im erneuten Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger den geforderten Betrag für das Jahr 1996 einschließlich Zinsen auf den Bruttobetrag zugesprochen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat auf Grund der Bekanntmachung vom 9. Mai 1972 Anspruch auf Urlaubsgeld für 1996 in der eingeklagten Höhe. Daran hat sich durch spätere Aushänge nichts geändert. Die Forderung ist weder verfallen noch verwirkt. Der Zinsanspruch rechtfertigt sich aus Verzug.

1. Die Bekanntmachung der Beklagten vom 9. Mai 1972 mußte vom Kläger nach §§ 133, 157 BGB als Gesamtzusage verstanden werden, mit der die Beklagte sich verpflichten wollte, bei Vorliegen der hier aufgestellten Voraussetzungen jedes Jahr ein Urlaubsgeld in Höhe von "100 % ihres monatlichen Nettoeinkommens ... nach dem Stand vom 31. Mai" zu zahlen.

a) Eine Gesamtzusage liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Großer Senat 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42) vor, wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern des Betriebes in allgemeiner Form - wie hier durch Aushang - ein Angebot macht, dessen Annahme durch die Arbeitnehmer nicht



erwartet werden kann, ohne daß nach der Verkehrssitte die Annahme gegenüber dem Arbeitgeber erklärt zu werden braucht (§ 151 Satz 1 BGB).

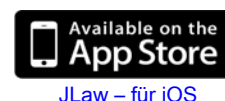
b) Das Landesarbeitsgericht hat den Aushang vom 9. Mai 1972 dahin ausgelegt, daß sich die Beklagte verpflichtete, bei Vorliegen der im Schreiben aufgestellten Voraussetzungen ein Urlaubsgeld zu zahlen.

Die Auslegung eines an alle Arbeitnehmer gerichteten Schreibens ist durch das Revisionsgericht unbeschränkt überprüfbar (vgl. BAG 1. August 2001 - 4 AZR 129/00 - BAGE 98, 293). Entgegen der Revision ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden.

Der Aushang vom 9. Mai 1972 enthält detaillierte Bestimmungen darüber, wann und unter welchen Voraussetzungen die Urlaubsgeldzahlung geleistet werden sollte. Eingeleitet werden sie mit den Worten, es gelte "ab sofort folgende Regelung". Damit wird dem Willen Ausdruck gegeben, sich für das Jahr 1972 und später nach den in ihr festgelegten Voraussetzungen zu binden. Das ergibt sich schon daraus, daß eine Übergangsregelung für das Jahr 1972 hinsichtlich bereits ausgezahlter Urlaubsgelder getroffen wurde.

Zutreffend ist auch die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nicht davon ausgehen müssen, die zugesagte Leistung stehe unter einem Vorbehalt. Zwar wird im ersten Absatz des Rundschreibens darauf hingewiesen, schon seit einigen Jahren werde freiwillig ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Dies stellt aber lediglich eine Beschreibung eines vergangenen Zustandes dar. Daraus muß nicht ohne weiteres geschlossen werden, auch die künftige Regelung sei "freiwillig". Das gilt insbesondere, weil im folgenden die Beklagte ausdrücklich mitgeteilt hat, die Geschäftsleitung habe sich entschlossen, einen wesentlichen Schritt weiter nach vorn zu tun. Damit grenzt das Rundschreiben die für die Zukunft getroffene Regelung deutlich von der "freiwilligen" Praxis der Vergangenheit ab.

Im übrigen ist hier die Verwendung des Wortes "freiwillig" inhaltsleer. Der Kläger konnte darunter verstehen, daß die Beklagte nicht eine Leistung erbringen wollte, auf die bereits eine Verpflichtung nach dem Arbeitsvertrag oder dem einschlägigen Tarifvertrag besteht. Daß mit der Verwendung des Wortes "freiwillig" die Beklagte sich die Entscheidung jährlich vorbehalten wollte, über die Gewährung des Urlaubsgelds jeweils neu zu entscheiden, ist hier nicht zum Ausdruck gebracht worden.



c) Das in dem Aushang zum Ausdruck gebrachte Angebot brauchte der Kläger nicht durch eine der Beklagten zugehende ausdrückliche Erklärung anzunehmen. Das war nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten und daher nach § 151 Satz 1 BGB entbehrlich. Davon ging auch die Beklagte aus. Das zeigt der letzte Satz des Schreibens vom 9. Mai 1972.

2. Die so 1972 zustande gekommene vertragliche Verpflichtung der Beklagten ist nicht durch spätere Aushänge abgeändert worden.

Die in den Jahren ab 1983 von der Beklagten vorgenommenen Aushänge waren an alle Arbeitnehmer gerichtet. Die Beklagte wollte zwar damit die Arbeitsbedingungen aller bei ihr Beschäftigten gestalten. Das Landesarbeitsgericht ist aber im Ergebnis zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß durch die Aushänge nachträglich weder ein Freiwilligkeits- noch ein Widerrufsvorbehalt für das bereits 1972 ohne Vorbehalt dem Kläger zugesagte Urlaubsgeld zustande gekommen ist.

Stellt der Arbeitgeber die Entscheidung über eine freiwillige Leistung nur in Aussicht, so schließt dies die Bindung des Arbeitgebers sowohl für den laufenden Bezugszeitraum als auch für die Zukunft aus (*Senat 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204*). Aus dem Inhalt der Aushänge ab 1983 mußte der Kläger kein Angebot der Beklagten entnehmen, die Zusage aus 1972 unter einen solchen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen. Maßgeblich ist der Empfängerhorizont (*Senat 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - aaO*). Die in den Aushängen ab 1983 enthaltene Formulierung, das Urlaubsgeld stelle eine freiwillige soziale Leistung der Firma dar, macht nicht in ausreichender Weise deutlich (*Senat 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - aaO; BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - BB 2003, 369*), daß die Beklagte dem Kläger als langjährigen Beschäftigten den vorbehaltlosen Anspruch wieder nehmen wollte. Der Inhalt der Aushänge ab 1983 konnte auch so verstanden werden, daß der Beklagte den neuen Arbeitnehmern anders als den seit langem Beschäftigten nur die Leistung eines Urlaubsgelds als freiwillige Leistung in Aussicht stellen wollte.

Ein Arbeitgeber kann bereits eingegangene Verpflichtungen nur durch einen Widerruf beseitigen, wenn diese Leistungen bereits unter einem Widerrufsvorbehalt standen (*BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - aaO für die Formulierungen "ohne Anerkennung einer Rechtspflicht" und "jederzeit widerruflich"*). Ein solcher Widerrufsvorbehalt war im Aushang von 1972 nicht enthalten. Im übrigen fehlt er auch in den späteren Aushängen. Aus der Formulierung der Beklagten, aus der Gewährung von Urlaubsgeld könnten für die Zukunft keine Rechtsansprüche hergeleitet werden, ist er



nicht zu entnehmen. Die Formulierung betrifft nur die Herleitung von Ansprüchen, sie sagt nichts darüber aus, ob und falls ja unter welchen Voraussetzungen Ansprüche beseitigt werden können. Der Senat kann es deshalb offenlassen, ob aus der Begründung eines Widerrufsvorbehalts zusammen mit der Zusage einzelner Leistungen überhaupt geschlossen werden kann, daß sich ein solcher Widerrufsvorbehalt auch auf bereits bestehende Ansprüche bezieht (*ebenso Senat 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - aaO*).

Die mit Schreiben vom 15. April 1996 angekündigte Änderung der Urlaubsgeldpraxis durch die Beklagte stellt sich zwar als Widerruf des übertariflichen Urlaubsgeldes dar. Sie kann jedoch - wie oben ausgeführt - gegenüber dem Kläger keine Wirkung haben.

3. Der vertragliche Anspruch des Klägers auf das übertarifliche Urlaubsgeld für das Jahr 1996 ist weder verfallen noch verwirkt.

a) Der Anspruch ist nicht nach § 22 des Manteltarifvertrages für die Getränkeindustrie - außer Brauereien - Hessen vom 13. Februar 1990 verfallen.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen auch binnen drei Monaten nach Entstehen geltend gemacht werden. Nach der im Schreiben vom 9. Mai 1972 getroffenen Regelung war das Urlaubsgeld zusammen mit dem Mai-Gehalt auszuzahlen. Nach § 7 des genannten Manteltarifvertrages erfolgt die Entgeltzahlung monatlich und nachträglich. Der Anspruch des Klägers auf übertarifliches Urlaubsgeld entstand deshalb jedenfalls nicht vor dem 31. Mai 1996. Die tarifliche Ausschlußfrist lief daher frühestens mit dem 31. August 1996 ab. Sie wurde durch das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 20. August 1996 gewahrt.

b) Der Anspruch ist nicht verwirkt. Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung. Mit der Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat. Der Berechtigte muß vielmehr unter Umständen untätig gewesen sein, die den Eindruck erweckten, daß er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so daß der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (*Senat 28. Mai 2002 - 9 AZR 145/01 - EzA BGB § 242 Verwirkung Nr. 2; BAG 25. April 2001 - 5 AZR*



497/99 - BAGE 97, 326 mwN). Solche Umstände sind im vorliegenden Fall nicht ersichtlich.

4. Auch der Zinsanspruch ist begründet.

Der Kläger hat die Beklagte mit seinem Schreiben vom 20. August 1996 gemahnt, so daß jedenfalls mit dem 1. September 1996 Verzug eintrat (§ 284 Abs. 2 BGB aF). Der geltend gemachte Zinssatz entspricht der Regelung in § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB in der vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Beschleunigung fälliger Zahlungen vom 30. März 2000 (BGBl. I S 330) geltenden Fassung. Der Kläger hat auch Anspruch auf die Bruttozinsen (vgl. BAG Großer Senat 7. März 2001 - GS 1/00 - BAGE 97, 150).

Es ist unschädlich, daß der Kläger erstmals in der zweiten Berufungsverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 5. April 2001 Zinsen auf den Bruttobetrag, statt auf den Nettobetrag geltend gemacht und eingeklagt hat. Die tarifliche Ausschlußfrist steht der Geltendmachung nicht entgegen. Zinsansprüche sind akzessorische Ansprüche und können immer dann geltend gemacht werden, wenn hinsichtlich der Hauptforderung die tarifliche Ausschlußfrist - wie hier - eingehalten wurde (BAG 26. Mai 1976 - 4 AZR 245/75 - BAGE 28, 114). Auch liegt weder Verwirkung noch ein Verstoß gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) vor. Die Beklagte konnte nicht deswegen darauf vertrauen, der Kläger werde bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen keine Bruttobeträge verlangen, weil er zunächst nur Zinsen aus dem Nettobetrag verlangt hat.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Düwell Krasshöfer Zwanziger

Ott Starke



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)