

Aktenzeichen: 9 AZR 897/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. Januar 2000
- 9 AZR 897/98 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

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

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. September 1998
- 11 Sa 1067/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Irrtümliche Entscheidung über einen anderen Streitgegenstand

Gesetz:

ZPO § 308 Abs. 1 Satz 1; § 319 Abs. 1

Leitsätze:

keine



BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 897/98
11 Sa 1067/98
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 2000

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. September 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Klosterkemper und Trümner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. September 1998 - 11 Sa 1067/98 - und das ihm zugrundeliegende Verfahren aufgehoben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zur weite-



ren Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf ein übertarifliches Urlaubsgeld.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1964 als Lagerarbeiter zu einem Bruttomonatslohn von zuletzt 3.600,00 DM tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien ist der Manteltarifvertrag für die Getränkeindustrie - außer Brauereien - Hessen anzuwenden. Am 9. Mai 1972 teilte die Beklagte den Beschäftigten mit:

„Betr.: Urlaubsgeld

Wie Ihnen bekannt ist, zahlt das Unternehmen schon seit einigen Jahren freiwillig ein zusätzliches Urlaubsgeld, das weit höher liegt als das in 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 Normaleinkommens, 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.“

Dementsprechend zahlte die Beklagte ihren Mitarbeitern in den Folgejahren ein volles Monatseinkommen als Urlaubsgeld. Im Mai 1983 wandte sie sich per Ausgang am Schwarzen Brett wie folgt an die Mitarbeiter:

„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 Hinweise erfolgten auch in den Folgejahren, in denen die Beklagte, jedoch zunächst unverändert ein volles Monatseinkommen als Urlaubsgeld zahlte.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts teilte die Beklagte den Arbeitnehmern erstmals für das Jahr 1997 mit, ein außertarifliches Urlaubsgeld werde nicht gezahlt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.834,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 01.09.1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Tatbestand des Urteils heißt es, die Beklagte habe die Zahlung des übertariflichen Urlaubsgeldes 1996 eingestellt. Diesen Anspruch habe der Kläger zunächst erfolglos mit Schreiben vom 20. August 1996 und sodann klageweise geltend gemacht. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Es hat angenommen, dem Kläger stehe für das Urlaubs- und Kalenderjahr 1997 aufgrund betrieblicher Übung ein übertarifliches Urlaubsgeld zu. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 565 Abs. 1 ZPO).

1. Das Berufungsurteil beruht auf Verfahrensmängeln, die einer Entscheidung des Senats über das Bestehen eines Anspruchs des Klägers auf Urlaubsgeld entgegen stehen.

a) Die Beklagte hat in der Revisionsbegründung darauf hingewiesen, das Landesarbeitsgericht habe dem Kläger Urlaubsgeld 1997 zugesprochen, obwohl der Kläger einen Anspruch auf Urlaubsgeld 1996 anhängig gemacht habe. Auch der Kläger gibt in seiner Revisionserwiderung an, Streitgegenstand des Rechtsstreits sei ein Anspruch auf Urlaubsgeld für 1996 und nicht auf Urlaubsgeld für 1997.

Diese Ausführungen der Parteien treffen zu. Sie ergeben sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Berufungsurteil und aus dem Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts, auf den das Berufungsgericht nach § 543 Abs. 2 Satz 2 ZPO Bezug genommen hat. Den Sitzungsniederschriften (§ 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO) ist nichts anderes zu entnehmen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat damit gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Es hat dem Kläger Urlaubsgeld für 1997 zugesprochen, ohne daß er dies beantragt hatte. Eine Verletzung des § 308 Abs. 1 ZPO ist von Amts wegen zu prüfen und



führt grundsätzlich zur Aufhebung und Zurückverweisung (*BAG 4. März 1993 - 2 AZR 507/92 - AP BGB § 613 a Nr. 101 mwN = EzA BGB § 613 a Nr. 107*).

c) Für den Streitfall gilt nichts anderes. Entgegen der Annahme des Klägers kann der Senat das Berufungsurteil nicht nach § 319 Abs. 1 ZPO korrigieren.

Zwar können Schreib-, Rechenfehler und ähnliche offenbare Unrichtigkeiten, die im Berufungsurteil vorkommen, auch vom Revisionsgericht berichtigt werden. Eine solche Klarstellung durch den Senat kommt aber nur in Betracht, wenn das Berufungsgericht sich bei seiner Entscheidung offensichtlich „vergriffen“ hat. Das ist hier nicht der Fall.

Das Berufungsgericht hat nur über den Anspruch des Klägers auf Urlaubsgeld 1997 entscheiden wollen. Es ist davon ausgegangen, der Anspruch des Klägers auf Urlaubsgeld für 1996 sei erfüllt. So hat es im Tatbestand ausdrücklich als unstreitig festgestellt, die Beklagte habe bis einschließlich 1996 ein volles Monatseinkommen als Urlaubsgeld gezahlt. Dementsprechend fehlen auch Ausführungen zu der noch vom Arbeitsgericht behandelten Einwendung der Beklagten, der Kläger habe einen Anspruch auf Urlaubsgeld 1996 nicht rechtzeitig geltend gemacht und könne schon deshalb keine Zahlung beanspruchen. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht den Aushang der Beklagten des Jahres 1997 erwähnt, ohne auf einen Aushang der Beklagten zum Urlaubsgeld 1996 einzugehen.

Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner erneuten Verhandlung und Entscheidung auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Leinemann Düwell Reinecke

Klosterkemper R. Trümner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)