

Jubiläumszuwendung

Leitsätze

Die Bezeichnung von Zuwendungen als "freiwillige Sozialleistung" läßt in der Regel nicht den Schluß zu, die entsprechende Zusage des Arbeitgebers stehe unter einem Widerrufsvorbehalt.

Tenor

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Dezember 2001 - 9 Sa 128/00 - aufgehoben.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lörrach vom 14. Februar 2000 - 3 Ca 557/97 - abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Erbin des Klägers und jetzige Revisionsklägerin 2.571,29 Euro nebst 4 % Zinsen seit 25. Oktober 1997 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Gewährung einer Jubiläumszuwendung aus Anlaß des 25-jährigen Dienstjubiläums des mittlerweile verstorbenen Klägers.

Der Kläger war seit dem 1. November 1970 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt und feierte am 1. November 1995 sein 25-jähriges Dienstjubiläum. Die Beklagte betreibt in G eine Landmaschinenfabrik. Eine der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten gab 1977 eine Personalinformation 4.6 heraus, die in der ab 1. Januar 1984 gültigen Fassung ua. wie folgt lautet:

"

II. Jubiläumszuwendungen

1. Jubilarengabe

Im Monat seines Dienstjubiläums erhält der Jubilar ein Geldgeschenk.

Diese freiwillige Sozialleistung des Unternehmens beträgt:

bei 25-jährigem Dienstjubiläum 1 Monatsentgelt brutto

bei 40-jährigem Dienstjubiläum 2 Monatsentgelte brutto

bei 50-jährigem Dienstjubiläum 2 Monatsentgelte brutto

.....

III. Gültigkeitsbereich

Diese Regelung gilt für Ge mit Ausnahme von Punkt II. 2. Der Feierzuschuß wird gezahlt an folgenden Standorten:

.....

G

....."

Im Laufe des Jahres 1995 zeichnete sich eine immer schwieriger werdende wirtschaftliche Situation des Unternehmens ab, weshalb die damalige Geschäftsführung nach Möglichkeiten suchte, Kosten einzusparen. Unter dem 6. Oktober 1995 gab sie ein Schreiben folgenden Inhalts an die Belegschaft heraus:

"BEKANNTMACHUNG

Einstellung der Jubiläumszahlungen

Aufgrund geänderter Steuervorschriften ist es uns leider unmöglich, die bisher gewährten Jubiläumszahlungen in der praktizierten Form beizubehalten.

Aus diesem Grunde werden die Zahlungen mit Wirkung vom 01. Oktober 1995 eingestellt.

Wir sind sicher, daß wir im Frühjahr 1996 eine Möglichkeit finden werden, Dienstjubiläen in geänderter Form auf absolut freiwilliger Basis entsprechend zu honorieren."

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metallindustrie Südbaden vom 8. Mai 1990 Anwendung. § 18 MTV lautet auszugsweise:

"18.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:

18.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;

18.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, daß der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

18.2 Wenn ein Anspruch vom betroffenen Arbeitnehmer oder schriftlich durch den Betriebsrat dem Grunde nach geltend gemacht ist, dann ist, so lange der Anspruch nicht erfüllt ist, eine nochmalige Geltendmachung auch für sich anschließende Ansprüche nicht erforderlich."

Mit Schreiben vom 22. November 1995 wandte sich der Betriebsrat an die Geschäftsleitung und widersprach der Einstellung der Jubiläumszahlungen:

"... wir gehen davon aus, daß es sich bei der Jubiläumsgeld-Regelung um eine Gesamtzusage handelt, zumindest aber um eine betriebliche Übung entsprechend der Einschätzung ihres Firmenanwaltes.

In diesem Fall ist nach der herrschenden Rechtsauffassung eine vertragliche Bindungswirkung eingetreten, die eine Rücknahme der Leistung, einen Widerruf o.ä. nicht mehr zuläßt.

Die Bindungswirkung hinsichtlich der bestehenden Arbeitsverhältnisse wird nach unserer Meinung nicht dadurch beseitigt, daß die Geschäftsleitung ein Jahr die Zahlungen einstellt und dann später eine andere Regelung einführt.

Deshalb widerspricht der Betriebsrat Ihrem Schreiben vom 22. September 1995. Alle betroffenen Betriebsangehörigen haben einen individuellen vertraglichen Anspruch auf das Jubiläumsgeld, sodaß der Betriebsrat die Einstellung der Zahlungen für nicht rechtmäßig hält."

Der Kläger hat seine Forderung auf Jubiläumszuwendung mit Schreiben vom 6. Mai 1996 gegenüber der Rechtsvorgängerin der Beklagten geltend gemacht.

Mit seiner am 14. Oktober 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat er die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die Jubilarengabe in Höhe eines Monatsgehalts von 5.029,00 DM zu bezahlen, weil die Personalinformationen aus 1977 und 1984 eine entsprechende Gesamtzusage beinhalteten. Diese Gesamtzusage enthalte keinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher dem Unternehmen das Recht einräumen würde, die Zahlungen jederzeit wieder einzustellen. Die Formulierung "freiwillige Sozialleistung" reiche für einen Widerrufsvorbehalt nicht aus. Die komplette Streichung der Jubiläumszuwendung halte auch der ggf. erforderlichen Billigkeitskontrolle nicht stand. Da die Jubiläumszuwendung ein ganzes Monatsgehalt betrage, seien die Interessen des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.029,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu bezahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, durch die in der Personalinformation jeweils angegebenen Zusätze "Geldgeschenk" und "freiwillige Sozialleistung" habe die damalige Arbeitgeberin für die Arbeitnehmer erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß sie sich rechtlich nicht binden wolle. Die Streichung der Jubiläumsleistungen sei auch auf Grund der schlechten wirtschaftlichen Situation gerechtfertigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger bzw. nunmehr seine Erbin den Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Der Kläger hatte entgegen der Ansicht der Vorinstanzen einen vertraglichen Anspruch auf die Jubiläumszuwendung erworben, der auf seine Ehefrau als Erbin übergegangen ist (§§ 611, 1922 Abs. 1 BGB).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Personalinformationen 4.6 von 1977 und 1984 beinhalteten eine vom Kläger konkludent angenommene Gesamtzusage, die jedoch dahin auszulegen sei, daß sie widerrufen werden könne. Dieser Widerruf sei mit der Bekanntmachung vom 6. Oktober 1995 erfolgt und weder unbillig noch sonst unwirksam. Deshalb könne dahingestellt bleiben, ob durch das Schreiben des Betriebsrats vom 22. November 1995 die tarifliche Ausschußfrist gewahrt worden sei.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis nicht.

1. Zutreffend hat allerdings das Landesarbeitsgericht die Personalinformationen 4.6 als Gesamtzusage gewertet, aus der ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die Jubiläumszuwendung jedenfalls dann erwuchs, wenn die Zusage nicht vor dem Dienstjubiläum des Klägers wirksam widerrufen wurde (vgl. BAG 5. September 1985 - 6 AZR 216/81 - AP TVG § 4 Besitzstand Nr. 1 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 7; 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 55; 26. Mai 1992 - 9 AZR 174/91 - AP BUrtG § 1 Treueurlaub Nr. 2 = EzA TVG § 4 Tariflohnerhöhung Nr. 21). Die Jubiläumszuwendung ist nicht etwa als bloße Möglichkeit in Aussicht gestellt, sondern nach Grund und Höhe geregelt und mit dem Indikativ "erhält" zugesagt. Damit wäre es nicht zu vereinbaren, jeglichen Rechtsbindungswillen der damaligen Arbeitgeberin zu verneinen und die Gewährung der Zuwendung bei bzw. nach Erreichen des Dienstjubiläums ihrem Gutdünken bzw. dem ihrer Rechtsnachfolgerinnen zu überlassen, selbst wenn die Gewährung zuvor nie in Frage gestellt wurde. Dies sieht offenbar auch die Beklagte nicht anders; entsprechende Gegenrügen hat sie nicht erhoben.

2. Die Auslegung der Gesamtzusage durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (vgl. BAG 14. Juni 1995 - 5 AZR 126/94 - AP BGB § 611 Personalrabatt Nr. 1 = EzA BGB § 611 Personalrabatt Nr. 1; 14. August 2001 - 1 AZR 619/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 85 = EzA BGB § 613 a Nr. 200). Dieser Überprüfung halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist zwar darin zu folgen, daß die Bezeichnung der Jubiläumszuwendung als "freiwillige Sozialleistung" nicht den Schluß zuläßt, die Zusage stehe unter einem Widerrufsvorbehalt (letztlich offengelassen von BAG 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204, 208). Diese Bezeichnung bringt für die Arbeitnehmer nicht unmißverständlich zum Ausdruck, daß sich der Arbeitgeber eine grundsätzlich freie Lösung von der gegebenen Zusage vorbehält, sondern kann auch so verstanden werden, daß sich der Arbeitgeber "freiwillig" zur Erbringung der Leistung verpflichtet, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein (vgl. BAG 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - aaO, S 206). Es kommt darauf an, wie der Empfänger einer Erklärung diese verstehen muß (§§ 133, 157 BGB). Daher muß der Arbeitgeber es in seiner Erklärung gegenüber den Arbeitnehmern unmißverständlich deutlich machen, wenn er sich den Widerruf einer zugesagten Sozialleistung vorbehalten, also eine vertragliche Bindung verhindern will. Er kann zB die Leistung "ohne Anerkennung einer Rechtspflicht" oder "jederzeit widerruflich" in Aussicht stellen (vgl. BAG 14. Juni 1995 - 5 AZR 126/94 - aaO; 6. Dezember 1995 - 10 AZR 198/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 187 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 134; 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 223 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 158; 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - aaO). Dies hat die damalige Arbeitgeberin des Klägers unterlassen.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts war für die Arbeitnehmer auch aus der Bezeichnung der Zuwendung als "Geldgeschenk" nicht auf einen Widerrufsvorbehalt zu schließen. Es handelt sich insoweit ebenso wie bei der Bezeichnung als "Ehrengabe" um einen Begriff, mit dem das Unternehmen zwar seine Großzügigkeit unterstrich, nicht aber seine rechtliche Bindung in Frage stellte. Bei Jubiläumsgratifikationen der hier streitigen Art handelt es sich um Entgelt, mit dem eine Anerkennung für geleistete Dienste und ein Anreiz für weitere Dienstleistung erfolgt (vgl. Schaub/Linck Arbeitsrechts-Handbuch 10. Aufl. § 78 Rn. 1, 4, 9 mwN). Sie sind selbst dann kein Geschenk iSv. §§ 516, 518 BGB, wenn sie vom Arbeitgeber so bezeichnet werden (Schaub/Linck aaO Rn. 9; vgl. auch BAG 16. April 1997 - 10 AZR 705/96 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 53 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 39). Etwas anderes wäre allenfalls dann anzunehmen, wenn der Bezug zur bisherigen Arbeitsleistung fehlen würde, also zB bei Zuwendung einer Geld- oder Sachleistung für eine Hausgehilfin anlässlich der Geburt eines Kindes (vgl. Schaub/Linck aaO Rn. 9). Demgegenüber hat die Arbeitgeberin den Bezug zur bisher erbrachten Arbeitsleistung in den Personalinformationen 4.6 eindeutig und unmißverständlich hergestellt. Auch aus der Kombination der Begriffe "Ehrengabe", "Geldgeschenk" und "freiwillige Sozialleistung" brauchten deshalb die Arbeitnehmer nicht entnehmen, das Unternehmen wolle sich nach Belieben oder jedenfalls nach billigem Ermessen von der gegebenen Zusage, daß der Jubilar bei seinem Dienstjubiläum die Zuwendung "erhält", lösen können, dh. ohne auf den Konsens der Betroffenen bzw. eine Änderungskündigung gem. § 2 KSchG angewiesen zu sein (vgl. BAG 14. Juni 1995 - 5 AZR 126/94 - aaO). In diese Bindung ist die Rechtsvorgängerin der Beklagten und sodann die Beklagte selbst gem. § 613 a BGB eingetreten.

3. Auch die Ausschlußfrist des § 18 Ziff. 18.1.2 MTV hat nicht zum Wegfall des streitigen Anspruchs geführt, weil der bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten gebildete Betriebsrat ihn mit dem Schreiben an die Geschäftsleitung vom 22. November 1995 gem. § 18 Ziff. 18.2 MTV rechtzeitig und formgerecht geltend gemacht hat. Nach der genannten Tarifnorm bedurfte es keiner Bezifferung, vielmehr genügte eine Geltendmachung "dem Grunde nach". Der Betriebsrat hat mit der Formulierung "Alle betroffenen Betriebsangehörigen haben einen individuellen vertraglichen Anspruch auf das Jubiläumsgeld, sodaß der Betriebsrat die Einstellung der Zahlungen für nicht rechtmäßig hält." auch unmißverständlich deutlich gemacht, daß es ihm nicht bloß um einen kollektivrechtlichen Beteiligungsanspruch, sondern eben gerade um "einen individuellen vertraglichen Anspruch" der Betroffenen geht. Ob damit auch der Verfall entsprechender Ansprüche künftiger Jubilare verhindert werden konnte, bedurfte keiner Entscheidung; jedenfalls die bereits entstandenen Ansprüche von Arbeitnehmern, die ihr Dienstjubiläum nach dem 30. September 1995 und vor der Intervention des Betriebsrats vom 22. November 1995 hatten, waren eindeutig und ohne weiteres bestimmbar angesprochen. Dazu gehörte der Anspruch des Klägers.

4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB.

III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag Fischermeier Marquardt

Hermann Ließ