
Datum: 02.11.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 550/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2007:1102.11SA550.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 13 Ca 5683/06

Schlagworte: Urlaubsgeld, Widerruf

Normen: §§ 133, 157 BGB

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Die nach §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung einer einzelvertraglichen Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer im Juni ein Urlaubsgeld erhält, kann er-geben, dass es sich hierbei nicht um ein zusätzliches Entgelt für tatsächlich er-brachte Arbeitsleistungen (sog. Entgelt im engeren Sinne), sondern um eine von der eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung (sog. Entgelt im weiteren Sinne) handelt, die an den Arbeitnehmer auch dann zu leisten ist, wenn er im betreffenden Kalenderjahr ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt war.
2. Das Zusammentreffen von Freiwilligkeits- und Widerrufsklauseln lässt die jeweili-gen vertraglichen Bestimmungen unklar erscheinen mit der Folge, dass dadurch lediglich ein Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers für den darauf bezogenen An-spruch des Arbeitnehmers begründet wird (im Anschluss an LAG Berlin, Urteil vom 19.08.2005 – 6 Sa 1106/05, NZA-RR 2006, 68 f.).
3. Die Ausübung eines arbeitsvertraglich vereinbarten Widerrufsrechts durch den Ar-beitgeber führt nicht zum Wegfall von Leistungen, die zuvor bereits fällig geworden sind.

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.11.2006 – 13 Ca 5683/06 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Berufung trägt die Beklagte.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Urlaubsgeld.

Die Kläger sind Eheleute und seit dem 01.07.1991 bei der Beklagten beschäftigt.

Im ursprünglichen Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 21.06.1991 heißt es u.a.:

"§ 11 Gratifikationen

Soweit der Arbeitgeber eine Gratifikation (Weihnachts- oder Urlaubsgratifikation) gewährt, erfolgt diese freiwillig und ohne jeden zukünftigen Rechtsanspruch. Auch aus wiederholter Zahlung kann ein Rechtsanspruch nicht abgeleitet werden. Ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung gekündigt, besteht in keinem Falle ein Anspruch auf die Gratifikation. Rückzahlungsvereinbarungen gelten in der Form, die bei der Gewährung allgemein festgelegt werden können.

(...)

§ 15 Sonstige Vereinbarungen

Arbeitszeit von Uhr 8.00 - 16.30 versetzte Arbeitszeit möglich

Weihnachtsgeld im November DM 1.500,-- Urlaubsgeld im Juni DM 1.500,--"

Der zwischen dem Kläger zu 2. und der Beklagten am 21.06.1991 geschlossene Arbeitsvertrag lautet in § 10 ("Sonstige Vereinbarungen") – soweit hier von Interesse – wie folgt:

"zum Bruttolohn werden gezahlt: ...

Weihnachtsgeld im November DM 2.500,-- Urlaubsgeld im Juni DM 2.500,--"

Am 09.06.1992 schlossen die Klägerin zu 1. und die Beklagte einen "Änderungsvertrag zum Vertrag vom 21. Juni 1991", dessen § 11 wortgleich ist mit § 11 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 und der in § 15 ("Sonstige Vereinbarungen") die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht vorsieht. In einem weiteren, ebenfalls mit dem 09.06.1992 datierten "Änderungsvertrag zum Vertrag vom 21. Juni 1991" heißt es u.a.:

Außer der vereinbarten Gesamtvergütung, die auch die Überstunden einschließt, erhält der Angestellte bis auf jederzeitigen Widerruf freiwillig ein Weihnachts- und Urlaubsgeld. Die Zahlung erfolgt aber erst nach Ablauf der Probezeit."

Seit September 2005 sind die Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Für das Jahr 2006 zahlte die Beklagte an die Kläger kein Urlaubsgeld. 17

Mit ihrer am 17.07.2006 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage vom 13.07.2006 haben die Kläger die Beklagte auf Zahlung von 766,94 € brutto an die Klägerin zu 1. und von 1.278,23 € brutto an den Beklagten zu 2. in Anspruch genommen. 18

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihnen für das Jahr 2006 Urlaubsgeld zahlen, da dieses nach den Arbeitsverträgen weder urlaubs- noch arbeitsleistungsbezogen sei. 19

Die Kläger haben beantragt, 20

die Beklagte zu verurteilen, die an die Klägerin zu 1. 766,94 € brutto und an den Kläger zu 2. 1.278,23 € brutto jeweils nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 22

die Klage abzuweisen. 23

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie sei zur Zahlung von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 an die Kläger nicht verpflichtet, weil es sich mangels Vorliegens anderweitiger Vereinbarungen nicht um eine Gratifikation handele, die nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig und von der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung unabhängig sei. Hinsichtlich der Klägerin zu 1. hat die Beklagte in der Klageerwidern vom 24.10.2006 vorsorglich den Widerruf bezüglich des Weihnachts- und Urlaubsgelds für das Jahr 2006 erklärt. Die Beklagte hat behauptet, die schlechten wirtschaftlichen Verhältnisse ihres Unternehmens hätten eine zusätzliche Zahlung von Gratifikationen nicht zugelassen. 24

Mit Urteil vom 21.11.2006 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, das Urlaubsgeld für das Jahr 2006 sei fällig und an die Kläger zu zahlen, obwohl sie in diesem Jahr auf Grund ihrer Erkrankung keine Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht hätten, da die gemäß §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung der Verträge ergebe, dass es sich bei dem vereinbarten Urlaubsgeld nicht um Entgelt gehandelt habe, das für erbrachte Dienste geleistet werde, sondern um eine zusätzliche Zahlung, die außerhalb des arbeitsvertraglichen Synallagmas stehe. Dem Anspruch der Klägerin zu 1. stehe der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag nicht entgegen. Dadurch könnten nicht einzelne Arbeitnehmer sachgrundlos von der Zahlung ausgeschlossen werden. Zudem sei der Anspruch durch den Widerruf auch deshalb nicht entfallen, weil er erst nach Fälligkeit ausgeübt worden sei. 25

Gegen das ihr am 24.04.2007 zugestellte erstinstanzliche Urteil hat die Beklagte mit am 21.05.2007 beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangenem Schriftsatz vom selben Tag Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 20.07.2007 mit am 20.07.2007 beim Landesarbeitsgericht Köln eingegangenem Schriftsatz vom 19.07.2007 begründet. 26

Die Beklagte ist der Meinung, die Vertragsgrundlagen seien vom Arbeitsgericht nicht zutreffend i.S. der §§ 133, 157 BGB ausgelegt worden. Zudem sei nicht berücksichtigt worden, dass die Vertragsgrundlagen bei den Klägern unterschiedlich seien. Aus der Formulierung "zum Bruttolohn" in § 10 des Arbeitsvertrags vom Kläger zu 2. ergebe sich bereits, dass es sich bei den dortigen Zahlungen nicht um Gratifikationen, sondern um zusätzliches Entgelt für geleistete Arbeit handele. Damit stehe die Zahlung von Urlaubsgeld in synallagmatischem Verhältnis zur tatsächlichen Erbringung von Arbeitsleistung im Referenzzeitraum. Für die Qualifikation einer Sonderzahlung als Entgeltbestandteil oder Gratifikation sei weiterhin entscheidend, weshalb sie gezahlt werde, wobei sich die Zweckbestimmung nicht vorrangig aus der Bezeichnung einer Leistung im Arbeitsvertrag ergebe, sondern aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung die Leistung abhängig gemacht werde. Vorliegend sei der Anspruch auf das Urlaubsgeld an keine vertraglichen Bindungen geknüpft. Daraus folge, dass mit der Sonderzahlung allein die Arbeitsleistungen hätten vergütet werden sollen. Andere Erwägungen, wie etwa Betriebstreue und -zugehörigkeit, die für das Vorliegen einer Gratifikation sprächen, hätten hingegen keinen Einfluss auf die Vertragszusage. Die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von tariflichen Ansprüchen auf Zahlung von Urlaubsgeld seien auf die Auslegung von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, worum es hier gehe, nicht anwendbar. Unabhängig davon setze nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.08.1996 (– 10 AZR 70/96), der sich das Arbeitsgericht zu Unrecht nicht angeschlossen habe, die Zahlung von individualvertraglich vereinbartem Urlaubsgeld die tatsächliche Urlaubsnahme voraus.

27

Im Falle der Klägerin zu 1. sei im ersten Änderungsvertrag vom 09.06.1992 die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld oder von sonstigen Gratifikationen nicht vorgesehen. In der weiteren Änderungsvereinbarung vom selben Tag sei das Weihnachts- und Urlaubsgeld als Entgelt betrachtet worden, das ebenfalls von keinen weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht worden sei. Dass die Zahlung erst nach Ablauf der Probezeit erfolge, sei als reine Fälligkeitsregel zu verstehen. Jedenfalls sei die Zusage von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 auf Grund des Freiwilligkeits- und Widerrufsverbahalts in § 11 des Vertrags und in Ziff. 2 der Zusatzvereinbarung wirksam widerrufen worden. Das Widerrufsrecht sei auch nicht rechtsmissbräuchlich ausgeübt worden. Die Beklagte behauptet, ihren Arbeitnehmern sei am 06.03.2006 auf einer Betriebsversammlung dargestellt worden, dass die wirtschaftliche Lage ihres Unternehmens zum einen eine Verringerung der Arbeitszeit gegen Lohnkürzung erfordere, zum anderen Urlaubs- und Weihnachtsgelder nicht gezahlt würden. Dies sei von allen Arbeitnehmern – abgesehen von den Klägern und einem weiteren Mitarbeiter, dessen gerichtliche Geltendmachung irrtümlich nicht angegriffen worden sei – schriftlich bestätigt worden. Für das Urlaubsgeld der Klägerin zu 1. habe es nach Ansicht der Beklagten auch keine Fälligkeitsregelungen gegeben, auf Grund derer ein Widerspruch nur befristet möglich gewesen wäre.

28

Die Beklagte beantragt,

29

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 21.11.2006 – 13 Ca 5683/06 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Kläger beantragen,

31

die Berufung zurückzuweisen.

32

Die Kläger sind weiterhin der Ansicht, die Auslegung der Arbeitsverträge ergebe, dass die Zahlung des Urlaubsgelds weder mit erbrachter Arbeitsleistung noch mit tatsächlicher Inanspruchnahme von Urlaub synallagmatisch verknüpft sei. Der hilfsweise am 26.10.2006

33

erklärte Widerruf hinsichtlich des Anspruchs der Klägerin zu 1. hätte allein für die Zukunft erfolgen können und damit das Urlaubsgeld für das Jahr 2006 nicht erfasst, da dies zu dem Zeitpunkt bereits schriftlich und gerichtlich geltend gemacht worden sowie fällig gewesen sei. Der Vortrag zur angeblichen Betriebsversammlung am 06.03.2006 sei verspätet. Im Übrigen vermittele er unzutreffend den Eindruck, dass die Arbeitnehmer im Jahre 2006 keine Sonderzahlung erhalten hätten. Tatsächlich seien aber, so behaupten die Kläger, an die Mitarbeiter im Jahre 2006 an Stelle von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht näher bezeichnete Sonderzahlungen geleistet worden.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 34

Entscheidungsgründe: 35

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b) ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2, 64 Abs. 6 Satz 1 und 5 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO frist- und formgerecht – insbesondere innerhalb eines Monats nach der ausweislich des Empfangsbekenntnisses am 24.04.2007 erfolgten Zustellung des erstinstanzlichen Urteils, nämlich mit am 21.05.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz, sowie noch rechtzeitig innerhalb der sich aus § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ergebenden Berufungsfrist von sechs Monaten seit der hier am 21.11.2006 erfolgten Verkündung des erstinstanzlichen Urteils (vgl. dazu BAG, Urteil vom 28.10.2004 – 8 AZR 492/03, SAE 2007, 43 ff.; BAG, Urteil vom 24.10.2006 – 9 AZR 709/05, NZA 2007, 228 f.), die gemäß § 222 Abs. 1 ZPO i.V. mit §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Halbsatz 1 BGB erst mit dem 21.05.2007 abgelaufen ist – eingelegt und innerhalb der durch Beschluss vom 20.06.2007 erfolgten Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 20.07.2007, nämlich mit an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz, begründet. 36

II. Das Rechtsmittel hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. 37

Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 38

1. Die Klägerin zu 1. kann von der Beklagten für das Jahr 2006 die Zahlung eines Urlaubsgelds in Höhe von 766,94 € brutto verlangen. 39

a) Der Anspruch ergibt sich dem Grunde nach aus "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des von der Beklagten als Anlage BK 2 zur Berufungsbegründung vom 19.07.2007 eingereichten, mit dem 09.06.2006 datierten – weiteren – Änderungsvertrags zum Vertrag vom 21.06.1991. 40

Darin hat sich die Beklagte verpflichtet, an die Klägerin zu 1. außer der vereinbarten Grundvergütung nach Ablauf der Probezeit u.a. auch "bis auf jederzeitigen Widerruf freiwillig" ein Urlaubsgeld zu zahlen. Die Voraussetzungen, unter denen der Klägerin zu 1. danach für das Jahr 2006 ein Urlaubsgeld zusteht, sind im Streitfall gegeben. 41

aa) Der Umstand, dass im Kalenderjahr 2006 unstreitig weder Arbeitsleistungen von der Klägerin zu 1. erbracht worden sind noch dieser Urlaub gewährt worden ist, stand dem Urlaubsgeldanspruch der Klägerin zu 1. für dieses Jahr entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entgegen. 42

(1) Die Nichterbringung von Arbeitsleistungen durch die Klägerin zu 1. im Kalenderjahr 2006 hätte nur dann zum Wegfall ihres Anspruchs auf das Urlaubsgeld für dieses Jahr geführt, wenn es sich – wie bereits das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat – bei dem Urlaubsgeld um ein zusätzliches Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung, also um ein sog. Entgelt im engeren Sinne, nicht aber um eine von der eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung (sog. Entgelt im weiteren Sinne) gehandelt hätte.

(a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe etwa BAG, Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89, AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 2. c) der Gründe m.w. Nachw.) ist für die Qualifikation einer Sonderzahlung, um die es sich bei dem vereinbarten Urlaubsgeld handelt, entscheidend, aus welchem Motiv heraus sie gezahlt wird. Die der Sonderzahlung beigelegte Zweckbestimmung ergibt sich nicht vorrangig aus der Bezeichnung der Leistung, sondern insbesondere aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung diese Leistung in der Zusage abhängig gemacht wird. 44

(b) Ausgehend von diesen Grundsätzen führt hier die nach den §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung der "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des mit dem 09.06.2006 datierten – weiteren – Änderungsvertrags zum Vertrag vom 21.06.1991 zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem dort aufgenommenen Urlaubsgeld nicht um ein zusätzliches Entgelt für die von der Klägerin zu 1. erbrachte Arbeitsleistung und damit um ein Entgelt im engeren Sinne, sondern um eine von der eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung i.S. eines Entgelts im weiteren Sinne handelt. 45

(aa) Bereits die systematische Stellung dieser Zusage spricht gegen einen Entgeltcharakter im engeren Sinne. Denn die Zusage des Urlaubsgelds wurde – nicht anders als im ursprünglichen Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 21.06.1991 – gerade nicht in § 3 des ersten Änderungsvertrags vom 09.06.1992 aufgenommen, der ausweislich seiner Überschrift und seines Inhalts das von der Beklagten an die Klägerin zu 1. zu zahlende Entgelt regelt, sondern statt dessen – gleichsam isoliert – an anderer Stelle in dem weiteren Änderungsvertrag zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten zu 2. ebenfalls vom 09.06.1992. 46

(bb) Weiterhin ist von Bedeutung, dass für das Entstehen des Anspruchs der Klägerin zu 1. auf Zahlung eines Urlaubsgelds besondere Voraussetzungen aufgestellt worden sind. 47

So heißt es in Satz 2 der "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des – weiteren – Änderungsvertrags zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 09.06.1992 ausdrücklich, dass die Zahlung erst nach Ablauf der Probezeit erfolgt. Anders als von der Beklagten in der Berufungsbegründung vom 19.07.2007 angenommen handelt es sich hierbei nicht nur um eine reine Fälligkeitsregel, sondern um eine tatbestandliche Voraussetzung für einen Anspruch der Klägerin zu 1. auf das Urlaubsgeld, zumal sich aus dieser Regelung unmissverständlich ergibt, dass die Klägerin zu 1. während der Probezeit von der Beklagten nicht die Zahlung von Urlaubsgeld verlangen kann. Wird aber – wie hier – die Erfüllung einer bestimmten Wartezeit etwa in der Weise vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört haben muss, kommt dadurch eine Belohnung für in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue regelmäßig zum Ausdruck (BAG, Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89, AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 2. d) der Gründe m.w. Nachw.). 48

(cc) Zu berücksichtigen ist schließlich, dass ein Anreiz und eine vorweggenommene Belohnung für eine künftige Betriebstreue, welche die Annahme einer von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung unabhängigen Sondervergütung rechtfertigen, in der Zusage meist 49

dadurch sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben muss oder dass eine Rückzahlungsklausel für den Fall des Ausscheidens bis zu einem bestimmten Stichtag des Folgejahres vereinbart wird (BAG, Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89, AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 2. d) der Gründe m.w. Nachw.). Letzteres ist hier sowohl in § 11 des ersten Änderungsvertrags zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 09.06.1992 als auch bereits zuvor in § 11 des ursprünglichen Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 geschehen, weil es darin jeweils u.a. heißt, dass kein Anspruch auf eine (Weihnachts- oder Urlaubs-)Gratifikation besteht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung gekündigt ist und Rückzahlungsvereinbarungen in der Form gelten, die bei der Gewährung allgemein festgelegt werden.

(2) Das in "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des – weiteren – Änderungsvertrags vom 09.06.1992 vereinbarte Urlaubsgeld war auch nicht davon abhängig, dass der Klägerin zu 1. im betreffenden Kalenderjahr von der Beklagten tatsächlich Erholungsurlaub gewährt worden ist. 50

(a) Das Urlaubsgeld ist zwar typischerweise dazu bestimmt, die mit dem Urlaub regelmäßig verbundenen höheren Aufwendungen des Arbeitnehmers auszugleichen (siehe etwa BAG, Urteil vom 14.08.1996 – 10 AZR 70/96, AP Nr. 19 zu § 15 BErzGG, zu III. der Gründe; BAG, Urteil vom 19.01.1999 – 9 AZR 158/98, AP Nr. 67 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu I. 3. b) der Gründe; BAG, Urteil vom 27.05.2003 – 9 AZR 562/01, EzA § 4 TVG Chemische Industrie Nr. 5, zu I. 2. b) aa) der Gründe m.w. Nachw.), die im Falle der Nichtgewährung des Urlaubs etwa – wie hier – wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers naturgemäß nicht anfallen. Aus der bloßen Bezeichnung eines Anspruchs als "Urlaubsgeld" folgt indes noch keine Abhängigkeit des Anspruchs vom Bestand des Urlaubsanspruchs (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 27.05.2003 – 9 AZR 562/01, EzA § 4 TVG Chemische Industrie Nr. 5, zu I. 1. der Gründe m.w. Nachw.). Da der Arbeitgeber die Zwecke, die er mit der Gewährung von freiwilligen Leistungen, um die es sich bei dem streitbefangenen Urlaubsgeld handelt, grundsätzlich frei bestimmen kann (BAG, Urteil vom 24.10.1990 – 6 AZR 156/89, AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 3. der Gründe), bleibt es ihm – nicht anders als den Tarifvertragsparteien – unbenommen, eine als "Urlaubsgeld" bezeichnete Sonderzahlung auch ohne Rücksicht auf den Bestand von Arbeitspflichten oder von Urlaubsansprüchen zu vereinbaren (vgl. BAG, Urteil vom 19.01.1999 – 9 AZR 204/98, AP Nr. 68 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu 3. a) der Gründe m.w. Nachw.). 51

(b) Letzteres ist hier in "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des – weiteren – Änderungsvertrags zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 09.06.1992 geschehen: Die darin enthaltene Zusage der Beklagten auf Zahlung eines Urlaubsgelds besteht weder in Abhängigkeit zum Bezug eines Urlaubsentgelts, noch setzt der Anspruch voraus, dass Urlaub tatsächlich angetreten wird. Es handelt sich somit um eine Sonderzahlung, die nicht von der Urlaubsnahme abhängig ist (vgl. BAG, Urteil vom 15.04.2003 – 9 AZR 548/01, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Urlaubsgeld, zu 2. d) bb) (2) der Gründe m.w. Nachw.). 52

(c) Mit dieser Entscheidung setzt sich das Berufungsgericht nicht in Widerspruch zu der von der Beklagten in der Berufungsbegründung vom 19.07.2007 zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.08.1996 (– 10 AZR 70/96, AP Nr. 19 zu § 15 BErzGG). In dieser Entscheidung hat zwar das Bundesarbeitsgericht angenommen, der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein vertraglich zugesagtes Urlaubsgeld setze zumindest voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Urlaubsjahr auch Urlaub gewähren könne, was für volle 53

Kalenderjahre, in denen der Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub sei, nicht der Fall sei. Abgesehen davon, dass sich im hier vorliegenden Fall die Klägerin zu 1. im Kalenderjahr 2006 nicht im Erziehungsurlaub (bzw. nunmehr Elternzeit) befand, sondern in diesem Jahr aus krankheitsbedingten Gründen keine Arbeitsleistungen für die Beklagte verrichten konnte, führte – wie bereits erwähnt – im Streitfall die Auslegung von "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des – weiteren – Änderungsvertrags vom 09.06.1992 insbesondere im Hinblick auf die von der Beklagten mit der Zahlung des Urlaubsgelds verfolgten Zwecke, die auch nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.08.1996 (– 10 AZR 70/96, AP Nr. 19 zu § 15 BErzGG, zu III. der Gründe) maßgebend zu berücksichtigen sind, im Gegensatz zu der arbeitsvertraglichen Vereinbarung, über die das Bundesarbeitsgericht in der eben genannten Entscheidung zu befinden hatte, zu dem Ergebnis, dass hier der Anspruch der Klägerin zu 1. auf das vertraglich vereinbarte Urlaubsgeld weder von der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung noch von der Urlaubsnahme abhängig ist.

(d) Das Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 14.09.2007 ist ebenfalls nicht geeignet, 54 eine abweichende Beurteilung zu rechtfertigen.

Selbst wenn die Klägerin zu 1., wie von der Beklagten behauptet, seit dem 27.02.2007 55 arbeitslos gemeldet sein sollte und das Arbeitsverhältnis – wie von der Beklagten angenommen – nur noch "ruhend" oder gar "sinnentleert" bestehen sollte, hätte all dies keine Auswirkungen auf den Anspruch der Klägerin zu 1. gegen die Beklagte auf Zahlung des Urlaubsgelds für das Jahr 2006 gemäß "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des Änderungsvertrags vom 09.06.1992. Denn alleinige Voraussetzung für diesen Anspruch ist das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten, was von letzterer nicht in Abrede gestellt wurde.

Nur der Vollständigkeit halber sei schließlich erwähnt, dass von der – nach den allgemeinen 56 Grundsätzen der Beweislastverteilung insoweit darlegungs- und beweispflichtigen – Beklagten keine konkreten tatsächlichen Umstände vorgetragen wurden, aus denen sich ergibt, dass der Klägerin zu 1. die Geltendmachung des Urlaubsgelds für das Jahr 2006 gemäß § 242 BGB nach Treu und Glauben verwehrt ist. Die ununterbrochene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin zu 1. in diesem Jahr vermochte für sich allein diese Annahme nicht zu rechtfertigen.

bb) Der Anspruch der Klägerin zu 1. gegen die Beklagte auf Zahlung von Urlaubsgeld für das 57 Jahr 2006 ist auch trotz der Regelung in § 11 Satz 1 und 2 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 bzw. der wortgleichen Regelung in § 11 Satz 1 und 2 des mit dem 09.06.1992 datierten ersten Änderungsvertrags zum Vertrag vom 21.06.1991 entstanden, wonach die Gewährung einer Weihnachts- oder Urlaubsgratifikation durch den Arbeitgeber freiwillig und ohne künftigen Rechtsanspruch erfolgt sowie aus wiederholten Zahlungen ein Rechtsanspruch nicht abgeleitet werden kann.

Ein arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt hindert zwar das Entstehen eines 58 vertraglichen Anspruchs und lässt dem Arbeitgeber die Freiheit, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Gratifikation gezahlt werden soll. Ein Anspruch für ein bestimmtes Jahr entsteht erst entweder mit der vorbehaltlosen Zusage, auch in diesem Jahr eine Gratifikation zahlen zu wollen oder mit der tatsächlichen Zahlung der Gratifikation nach Maßgabe des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (BAG, Urteil vom 12.01.2000 – 10 AZR 840/98, AP Nr. 223 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 1. b) der Gründe m.w. Nachw.).

Anders als bei der Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts kann der Arbeitgeber die Leistung ohne vorherige Ankündigung und ohne Bindung an § 315 BGB einstellen oder die Voraussetzungen für ihre Gewährung ändern. Der Arbeitnehmer, der weiß, dass der Arbeitgeber noch darüber entscheiden muss, ob er überhaupt eine Gratifikation zahlen will, muss auch damit rechnen, dass der Arbeitgeber sie von anderen Voraussetzungen und Bedingungen abhängig macht. Dazu gehört es, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der Leistung vollständig ausgenommen werden (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 12.01.2000 – 10 AZR 840/98, AP Nr. 223 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II. 1. b) der Gründe).

Vorliegend hat sich die Beklagte jedoch nicht darauf beschränkt, die Urlaubsgratifikation als freiwillige, zu keinem (künftigen) Rechtsanspruch führende Leistung zu deklarieren, sondern diese zudem in "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des – weiteren – Änderungsvertrags vom 09.06.1992 unter einen (jederzeitigen) Widerrufsvorbehalt gestellt. Ein solcher Vorbehalt setzt aber dennotwendig das Bestehen eines Anspruchs voraus, auf den er sich bezieht und den er durch seine Ausübung zu Fall bringen soll. Das Zusammentreffen von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt lässt die jeweiligen Vertragsklauseln bei der nach § 157 BGB vorzunehmenden Auslegung als unklar erscheinen mit der Folge, dass damit lediglich ein Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers für den streitbefangenen Anspruch des Arbeitnehmers begründet wird (LAG Berlin, Urteil vom 19.08.2005 – 6 Sa 1106/05, NZA-RR 2006, 68 f.; ähnlich BAG, Urteil vom 01.03.2006 – 5 AZR 363/05, AP Nr. 3 zu § 308 BGB, zu II. 3. a) der Gründe, wonach der Arbeitgeber mit einer Regelung einer "freiwilligen, jederzeit widerruflichen Zulage" lediglich ausdrückt, nicht aus anderen Gründen zu der Leistung verpflichtet zu sein).

cc) Der Anspruch der Klägerin zu 1. gegen die Beklagte auf Zahlung von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 gemäß "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des weiteren Änderungsvertrags vom 09.06.1992 ist trotz des darin enthaltenen (jederzeitigen) Widerrufsvorbehalts weder durch den vom Prozessbevollmächtigten der Beklagten in der Klageerwiderung vom 24.10.2006 noch durch den unmittelbar von der Beklagten in ihrem Schreiben an die Klägerin zu 1. vom 26.10.2006 erklärten Widerruf entfallen, da diese Widerrufserklärungen – jedenfalls bezogen auf den Urlaubsgeldanspruch der Klägerin zu 1. für das Jahr 2006 – nicht rechtzeitig erfolgt sind.

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Berufungsgericht auch insoweit anschließt, hat der Arbeitnehmer solange einen Anspruch auf eine vertraglich vereinbarte, mit einem Widerrufsvorbehalt versehene Leistung, bis der Arbeitgeber das vorbehaltene Widerrufsrecht ausübt (vgl. BAG, Urteil vom 01.03.2006 – 5 AZR 363/05, AP Nr. 3 zu § 308 BGB, zu II. 3. a) der Gründe). Dies bedeutet, dass bereits fällig gewordene Leistungen von einem Widerruf nicht erfasst werden können.

(2) Der Anspruch der Klägerin zu 1. gegen die Beklagte auf Zahlung von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 war spätestens im Juni 2006 fällig. Zwar enthalten – soweit ersichtlich – weder der erste noch der weitere Änderungsvertrag vom 09.06.1992 Regelungen über die Fälligkeit des Urlaubsgeldanspruchs. Da beide Änderungsverträge allerdings nicht vorsehen, dass mit deren Inkrafttreten zugleich auch diejenigen Vereinbarungen im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 21.06.1991 gegenstandslos werden sollen, über die in den Änderungsverträgen keine Regelungen getroffen wurden, blieb es bei der in § 15 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 enthaltenen Fälligkeitsregel, wonach das Urlaubsgeld "im Juni" zu zahlen ist. Mithin hätte der Widerruf von der Beklagten spätestens bis Juni 2006 gegenüber der Klägerin zu 1. erklärt werden müssen, um einen Anspruch von dieser auf das Urlaubsgeld für das Jahr 2006 entfallen zu lassen. Da der Widerruf indes erst im Oktober 2006 von der Beklagten bzw.

ihrem Prozessbevollmächtigten erklärt worden ist, konnte er den Urlaubsgeldanspruch der Klägerin zu 1. hinsichtlich des Jahres 2006 nicht mehr erfassen.

dd) Ob und inwieweit der in "Ziff. 2) zu Nr. 3 und 11 Entgelt und Gratifikation" des weiteren Änderungsvertrags vom 09.06.1992 aufgenommene Widerrufsvorbehalt einer AGB-Kontrolle nach Maßgabe der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (siehe etwa BAG, Urteil vom 11.10.2006 – 5 AZR 721/05, AP Nr. 6 zu § 308 BGB) unterlag und damit – wie sich aus der dann vorzunehmenden ergänzenden Vertragsauslegung des vor dem 01.01.2002 geschlossenen Arbeitsvertrags ergeben würde – u.U. für den Widerruf wirtschaftliche Gründe hätten vorliegen müssen, die von der Beklagten behauptet und von der Klägerin zu 1. bestritten wurden, bedurfte angesichts der vorangegangenen Ausführungen keiner Entscheidung.

b) Der Höhe nach steht der Klägerin zu 1. der von ihr geltend gemachte Betrag von 766,94 € brutto als Urlaubsgeld für das Jahr 2006 zu.

Die Höhe des Urlaubsgelds wurde zwar – worauf die Beklagte in der Berufungsbegründung vom 19.07.2007 insoweit zu Recht hinweist – in den beiden jeweils mit dem 09.06.1992 datierten Änderungsverträgen zum Vertrag vom 21.06.1991 (Anlagen BK 1 und 2 zur Berufungsbegründung vom 19.07.2007) in der Tat nicht näher definiert. Da allerdings in § 15 des ursprünglichen Arbeitsvertrags zwischen der Klägerin zu 1. und der Beklagten vom 21.06.1991 ausdrücklich vereinbart wurde, dass ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.500,- DM zu zahlen ist, und die beiden mit dem 09.06.1992 datierten Änderungsverträge keine Bestimmungen darüber enthalten, dass mit deren Inkrafttreten die Regelungen des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 auch insoweit gegenstandslos sein sollten, als hierüber in den Änderungsverträgen keine Vereinbarungen getroffen wurden, richtete sich die Höhe des von der Beklagten an die Klägerin zu 1. für das Jahr 2006 zu zahlende Urlaubsgeld nach wie vor nach § 15 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991, so dass die Klägerin zu 1. von der Beklagten berechtigterweise die Zahlung eines Urlaubsgelds für das Jahr 2006 in Höhe des sich aus 1.500,- DM ergebenden Eurobetrags von 766,94 verlangen konnte.

2. Auch der Kläger zu 2. kann von der Beklagten die Zahlung von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 in Höhe von 1.278,23 € brutto verlangen.

Der Anspruch ergibt sich dem Grunde und der Höhe nach aus § 10 des zwischen dem Kläger zu 2. und der Beklagten am 21.06.1991 geschlossenen Arbeitsvertrags. Dort ist u.a. ein "Urlaubsgeld im Juni" in Höhe von 2.500,- DM vorgesehen, was dem geltend gemachten Eurobetrag entspricht.

a) Ein Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt hinsichtlich dieses Urlaubsgelds wurde zwischen dem Kläger zu 2. und der Beklagten vertraglich nicht vereinbart, so dass die unter 1. a) bb) bis dd) im Einzelnen behandelten Probleme hier nicht auftraten.

b) Der Anspruch des Klägers zu 2. gegen die Beklagte auf Zahlung von Urlaubsgeld für das Jahr 2006 setzt auch nicht voraus, dass in diesem Jahr vom Kläger zu 2. Arbeitsleistungen erbracht wurden oder ihm Urlaub gewährt wurde.

aa) Unter Zugrundelegung der bereits oben zu 1. a) aa) (1) a) erwähnten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt auch hier die nach den §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991, insbesondere der dort in § 10 enthaltenen Regelungen, zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem Urlaubsgeld nicht um ein zusätzliches Entgelt für die vom Kläger zu 2. tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung, sondern um eine von

der eigentlichen Vergütung unabhängige Zahlung i.S. eines Entgelts im weiteren Sinne handelt.

(1) Bei systematischer Betrachtung des Arbeitsvertrags kann nicht davon ausgegangen werden, dass das in § 10 vereinbarte Urlaubsgeld ein zusätzliches Entgelt für tatsächlich vom Kläger zu 2. erbrachte Arbeitsleistungen darstellen sollte. Zunächst wurde es gerade nicht in § 2 des Arbeitsvertrags aufgenommen, wo – abgesehen vom letzten Satz – die Vergütungsfragen geregelt sind, sondern am Ende des Vertrags unter der Überschrift "Sonstige Vereinbarungen". Dass in § 10 des Arbeitsvertrags weiterhin in den drei Zeilen über der streitbefangenen Regelung ("Weihnachtsgeld im November DM 2.500,-- Urlaubsgeld im Juni DM 2.500,--) Zahlungen vorgesehen sind, die "zum Bruttolohn" geleistet werden und bei denen es sich typischerweise um Arbeitsentgelt im engeren Sinne handelt, verleiht dem sodann aufgenommenen Urlaubsgeld nicht ebenfalls den Charakter eines Entgelts im engeren Sinne. Denn zum einen ist die eben genannte streitgegenständliche Regelung nicht – wie die Aufzählungen in den ersten drei Zeilen – eingerückt, sondern befindet sich in gleicher Position wie die in der ersten Zeile enthaltene Formulierung "zum Bruttolohn werden gezahlt:", so dass sie auch nicht als (weitere) Aufzählung des Bruttolohns angesehen werden kann. Zum anderen sind in § 10 des Arbeitsvertrags weitere Regelungen enthalten, die von vornherein keinen Bezug zur Arbeitsvergütung aufweisen, nämlich die Verpflichtung, Sicherheitsschuhe zu tragen, woran sich der Arbeitgeber mit 30,- DM beteiligt, sowie die Überlassung von Arbeitskleidung, die am letzten Arbeitstag abgegeben werden muss und anderenfalls 50,- DM vom Lohn einbehalten werden.

72

(2) Anders als im Falle der Klägerin zu 1. enthält der Arbeitsvertrag des Klägers zu 2. vom 21.06.1991 zwar weder Voraussetzungen für das Entstehen des Urlaubsgeldanspruchs noch eine Rückzahlungsklausel für den Falle des Ausscheidens bis zu einem bestimmten Stichtag. Hieraus kann aber – zumindest ohne tatsächliche Anhaltspunkte, die insoweit von der Beklagten konkret vorzutragen gewesen wären – nicht zwingend abgeleitet werden, dass die Beklagte mit dem in § 10 des Arbeitsvertrags vereinbarten Urlaubsgeld erkennbar das Ziel verfolgt hat, die tatsächlich vom Kläger zu 2. erbrachte Arbeitsleistung gleichsam zusätzlich zu vergüten. Wenn dies dem Willen der Beklagten entsprochen hätte, so hätte es auf der Hand gelegen, in § 10 des Arbeitsvertrags – ebenso wie in dem Sachverhalt, welcher der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.10.1990 (– 6 AZR 156/89, AP Nr. 135 zu § 611 BGB) zugrunde lag – ausdrücklich festzulegen, dass das Urlaubsgeld als Gegenleistung für geleistete Arbeit und nicht für sog. Betriebstreue gezahlt wird. Dies ist hier aber gerade nicht geschehen.

73

bb) Unter Anwendung der oben zu 1. a) aa) (1) a) erwähnten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war das in § 10 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 vereinbarte Urlaubsgeld ebenso wenig davon abhängig, dass dem Kläger zu 2. von der Beklagten im betreffenden Kalenderjahr tatsächlich Erholungsurlaub gewährt worden ist. Denn nicht anders als bei der Klägerin zu 1. bestand die darin enthaltene Zusage der Beklagten auf Zahlung eines Urlaubsgelds in Abhängigkeit zum Bezug eines Urlaubsentgelts. Der Urlaubsgeldanspruch setzt auch nicht voraus, dass Urlaub tatsächlich angetreten wird. Bei dem in § 10 des Arbeitsvertrags vom 21.06.1991 vereinbarten Urlaubsgeld handelt es sich damit um eine Sonderzahlung, die nicht von der Urlaubsnahme abhängig ist (vgl. BAG, Urteil vom 15.04.2003 – 9 AZR 548/01, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Urlaubsgeld, zu 2. d) bb) (2) der Gründe m.w. Nachw.).

74

Gegenüber den obigen Ausführungen zu 1. a) (2) (b) und (c) ergeben sich im Falle des Klägers zu 2. keine Abweichungen, so dass auf diese zur Vermeidung von Wiederholungen

75

verwiesen wird.

3. Die Entscheidung über die Zinsforderungen folgt aus § 291 Satz 1 und 2 BGB i.V. mit § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB, wobei das Arbeitsgericht den Klägern auch zu Recht Zinsen aus den jeweiligen Bruttobeträgen der Klageforderungen zugesprochen hat (vgl. BAG, Großer Senat, Beschluss vom 07.03.2001 – GS 1/00, AP Nr. 4 zu § 288 BGB; BAG, Urteil vom 06.05.2003 – 1 AZR 241/02, AP Nr. 21 zu § 3 TVG Verbandszugehörigkeit, zu B. V. der Gründe). 76

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V. mit § 97 Abs. 1 ZPO. 77

IV. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. Insbesondere ging es nicht um Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung. Zum einen fehlt es an der erforderlichen Klärungsbedürftigkeit der entscheidungserheblichen Rechtsfragen, da diese bereits höchstrichterlich entschieden worden sind. Zum anderen beruht die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalls. 78

Rechtsmittelbelehrung: 79

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen. 80

(Dr. Ehrich) (Nonn) (Petermann) 81