

**Auch freiwillige Zusage im Intranet kann teuer werden**

Sagt ein Arbeitgeber über das Intranet den Mitarbeitern eine Sonderprämie zu, die im (hier noch nicht abgelaufenen) Geschäftsjahr zur Belegschaft gehörten, so sind damit auch solche Arbeitnehmer begünstigt, die während des Geschäftsjahres auf einen anderen Betrieb übergegangen sind, jedoch mit Willen des früheren Arbeitgebers noch Zugriff auf dessen Intranet haben. Eine nachgeschobene Stichtagsregelung ist unwirksam.

Quelle: Wolfgang Büser

**Zahlung einer anteiligen Sonderzuwendung; Bestimmung des Adressatenkreises einer über das Intranet verbreiteten Zusage ; Nachträgliche Stichtagsregelung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 22.01.2003

**Aktenzeichen:** 10 AZR 395/02

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2003, 13026

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Hamburg - 09.01.2002 - AZ: 24 Ca 232/01

LAG Hamburg - 13.06.2002 - AZ: 1 Sa 8/02

nachgehend:

BAG - 21.05.2003 - AZ: 10 AZR 395/02

**Rechtsgrundlagen:**

§ 133 BGB

§ 151 BGB

§ 157 BGB

§ 611 BGB

**Fundstellen:**

ArbRB 2003, 101-102 (amtl. Leitsatz)

ARST 2003, 276-277

AuA 2003, 57 (Volltext mit red. LS)

BAGReport 2003, 161-162

DB 2003, 1001 (Kurzinformation)

EzA-SD 6/2003, 6

FA 2003, 156 (Volltext mit amtl. LS)

FAr 2003, 156

JuS 2003, 722

MMR 2003, 684 (amtl. Leitsatz)

NZA 2003, 576 (red. Leitsatz)

schnellbrief 2003, 7

ZIP 2003, 1858-1860 (Volltext mit red. LS)

### **Verfahrensgegenstand:**

Sonderprämie

---

## **BAG, 22.01.2003 - 10 AZR 395/02**

### **Amtlicher Leitsatz:**

1. Wird über das Intranet die Zahlung einer Sonderprämie an Mitarbeiter zugesagt, die im (zum Zeitpunkt der Zusage noch nicht) abgelaufenen Geschäftsjahr zur Belegschaft "gehörten", so sind mangels gegenteiliger Anhaltspunkte auch solche Arbeitnehmer Adressaten der Zusage, die während des Geschäftsjahres im Wege eines Betriebsübergangs ausgeschieden sind, jedoch mit Wissen und Willen des früheren Arbeitgebers weiterhin Zugriff auf dessen Intranet haben.
2. Eine in späteren Mitteilungen nachgeschobene Stichtagsregelung vermag die mit der ursprünglichen Zusage für die ausgeschiedenen Arbeitnehmer begründeten Ansprüche nicht mehr zu beseitigen. Daß die Leistung in der ursprünglichen Zusage als "freiwillige Sonderprämie" bezeichnet wurde, ändert daran nichts.

In dem Rechtsstreit  
hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung  
vom 22. Januar 2003  
durch  
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,  
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier,  
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,  
die ehrenamtliche Richterin Schlaefke und  
den ehrenamtlichen Richter Schaeff  
für **Recht** erkannt:

### **Tenor:**

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Juni 2002 - 1 Sa 8/02 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. Januar 2002 - 24 Ca 232/01 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.898,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 4. Oktober 2001 zu zahlen.

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

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Zahlung einer anteiligen Sonderzuwendung.
- 2 Der Kläger war bei der Beklagten vom 16. Juli 1979 bis 28. Februar 2001 beschäftigt. Mit Wirkung vom 1. März 2001 ging das Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf die S GmbH über. Dieses Unternehmen ist mit der Beklagten konzernrechtlich nicht verbunden. Jedoch wurde vereinbart, daß alle bisherigen Mitarbeiter des Chemiegeschäfts weiterhin den Zugriff auf das Intranet der Beklagten behalten sollten.
- 3 Das Geschäftsjahr der Beklagten läuft vom 1. Juli eines Jahres bis zum 30. Juni des Folgejahres. Am 20. Juni 2001 teilte die Beklagte über ihr Intranet mit:

*"R-D Vorstand beschließt Sonderprämie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Die R-D Aktiengesellschaft erwartet ein wirtschaftlich sehr erfolgreiches  
Geschäftsjahr 2000/2001. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand die Zahlung  
einer freiwilligen Sonderprämie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschlossen, die  
zur Belegschaft der inländischen Betriebe der R-D und D sowie zu deren  
inländischen 100%-igen Tochtergesellschaften im abgelaufenen Geschäftsjahr  
gehörten.*

*Die Sonderprämie beträgt ein Monatsentgelt (im Tarifbereich: Grundentgelt  
zuzüglich einer etwaigen übertariflichen Zulage). Sie wird als Bruttobetrag zum 15.  
Juli 2001 ausgezahlt. Diese Sonderprämie erhalten alle Arbeitnehmer, wenn sie  
zwischen dem 01. Juli 2000 und dem 30. Juni 2001 einen Anspruch auf Entgelt oder  
Entgeltfortzahlung hatten, sowie Arbeitnehmer in der Freistellungsphase ihrer  
Altersteilzeit, wenn die Freistellungsphase nach dem 01. Juli 2000 begonnen hat.  
Auszubildende erhalten einen einmaligen Zuschuss für Ausbildungsmittel in Höhe  
von DM 500.*

*'Mit dieser Sonderprämie verbinden wir unseren Dank an die Belegschaft für die  
tatkraftige Bewältigung vielfältiger und zusätzlicher Aufgaben im Geschäftsjahr  
2000/2001. Zugleich wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der  
guten Ergebnisentwicklung teilhaben lassen,' erläutert Dr. W, Vorstandsmitglied und  
Arbeitsdirektor der R-D Aktiengesellschaft."*

- 4 Am 25. Juni 2001 ergänzte die Beklagte die Modalitäten der Sonderzuwendung per Intranet wie folgt:

*"Ergänzender Hinweis zur Sonderprämie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Zu unserer R-D intern-Ausgabe Nr. 10 vom 20. Juni 2001 geben wir Ihnen  
folgenden klarstellenden Hinweis:*

*Die freiwillige Sonderprämie erhalten alle tariflichen und außertariflichen  
Arbeitnehmer der R-D Aktiengesellschaft, der D und deren 100 %ige inländische  
Tochtergesellschaften, die sich am 30. Juni 2001 in einem ungekündigten oder aus  
betrieblichen Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis mit einer der genannten  
Gesellschaften befinden."*

- 5 Über die Voraussetzungen der Zahlung der Sonderzuwendung verhalten sich im einzelnen Durchführungshinweise vom 25. Juni 2001. Darin heißt es:

*"I. Anspruchsvoraussetzungen*

*1. Geltungsbereich*

## *2. Berechtigte*

*Alle tariflichen und außertariflichen Arbeitnehmer, die sich am 30.06.01 in einem ungekündigten oder aus betriebsbedingten Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis mit einer der in Ziffer 1 genannten Gesellschaften befinden.*

*Im Geschäftsjahr 2000/01 muss der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung oder auf Zuschußzahlung gegenüber der Gesellschaft gehabt haben.*

*Der Anspruch auf Sonderprämie ist unabhängig von einer eventuellen Befristung des Arbeitsverhältnisses.*

*Arbeitnehmer, die im ablaufenden Geschäftsjahr 00/01 eingetreten sind, erhalten die Sonderprämie, auch wenn sie weniger als einen vollen Kalendermonat beschäftigt sind.*

*Wenn z.B. ein Auszubildender im Juni (vor dem 01.07.2001) in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird, besteht Anspruch auf 100 % Sonderprämie.*

...

## *III. Sonderfälle*

### *1. Altersteilzeit*

....

*Arbeitnehmer im Blockmodell, die sich am 30.06.01 in der Freistellungsphase befinden, erhalten ebenfalls die volle Sonderprämie, wenn die Freistellungsphase nach dem 01.07.2000 begonnen hat.*

...

### *3. Entgeltfortzahlungsanspruch/Langzeiterkrankte*

*Arbeitnehmer, die in dem Zeitraum 1.7.00 bis 30.6.01 Anspruch auf Entgeltfortzahlung und/oder Zuschuss zum Krankengeld hatten und deren Arbeitsverhältnis am 30.06.01 besteht, haben Anspruch auf die volle Sonderprämie. Es erfolgt keine anteilige Berechnung der Sonderprämie.*

*Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Geschäftsjahr 2000/01 ohne Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Zuschusszahlung zum Krankengeld bestand, erhalten keine Sonderprämie.*

### *4. Erziehungsurlaub/Elternzeit*

*Arbeitnehmer, die am 30.06.01 im Erziehungsurlaub und/oder in der Elternzeit sind, aber im Geschäftsjahr 2000/01 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung (auch Mutterschutzfristen) gehabt haben, erhalten die Sonderprämie.*

..."

- 6** Der Kläger beehrte mit Schreiben vom 20. Juli 2001 die Zahlung der Sonderprämie, was die Beklagte mit Schreiben vom 20. August 2001 unter Berufung auf die Stichtagsregelung ablehnte.
- 7** Mit seiner am 28. September 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger einen anteiligen Anspruch auf die Sonderprämie für den Zeitraum bis zu seinem Ausscheiden geltend gemacht. Er hat sich darauf berufen, die Intranet- Mitteilung vom 20. Juni 2001 habe keine Stichtagsregelung enthalten. Auf die von der Beklagten nachgeschobene Stichtagsregelung komme

es nicht an. Der Ausschluß der ausgeschiedenen Mitarbeiter verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Unter dem Gesichtspunkt der Betriebstreue hätten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf Grund eines von der Beklagten veranlaßten Betriebsübergangs übergegangen sei, genau so behandelt werden müssen wie Arbeitnehmer, denen aus betrieblichen Gründen gekündigt worden sei. Es sei nicht gerechtfertigt, Mitarbeiter mit einer langen Betriebszugehörigkeit von der Zahlung der Sonderzuwendung auszuschließen, sie aber den am 30. Juni beschäftigten Arbeitnehmern ohne Festlegung einer Mindestbeschäftigungszeit zu gewähren.

**8** Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.898,34 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß DÜG seit dem 4. Oktober 2001 zu zahlen.

**9** Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, ein Anspruch auf Zahlung der freiwilligen Sonderprämie bestehe nicht, da sich die Zusage vom 20./25. Juni 2001 weder an ehemalige Mitarbeiter richte noch der Kläger die in der Zusage zulässigerweise aufgestellten Voraussetzungen erfülle. Auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung könne der Kläger die Sonderprämie nicht verlangen.

**10** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

### **Entscheidungsgründe**

**11** Die zulässige Revision ist begründet. Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen hat der Kläger einen vertraglichen Anspruch auf die Sonderprämie erworben ( § 611 BGB ).

**12** **I.**

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe nicht zu den Adressaten der Zusage gehört. Ob der Gleichbehandlungsgrundsatz überhaupt zur Anwendung kommen könne, sei zweifelhaft, weil ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mehr bestanden habe. Jedenfalls sei dieser Grundsatz mit der Versagung der Sonderprämie für bereits ausgeschiedene Mitarbeiter nicht verletzt. Der Zusage sei im Wege der Auslegung zu entnehmen, daß nicht nur in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistungen, sondern auch bestehende Betriebsverbundenheit habe honoriert werden sollen. Dies ergebe sich daraus, daß nur die am 30. Juni in einem ungekündigten oder aus betrieblichen Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer anspruchsberechtigt seien. Eine solche Zwecksetzung stehe im Ermessen des Arbeitgebers und sei legitim.

**13** **II.**

Dem folgt der Senat nicht. Das Landesarbeitsgericht hat für seine Bestimmung des Adressatenkreises der Zusage eine vollständige Auslegung der Mitteilung vom 20. Juni 2001 unterlassen und zu Unrecht auch die Mitteilung vom 25. Juni 2001 berücksichtigt.

**14** **1.**

Die Auslegung der Gesamtzusage ( §§ 133 , 157 BGB ) durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (vgl. BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, mwN). Auszugehen ist dabei zunächst allein von der Mitteilung der Beklagten vom 20. Juni 2001. Bereits diese Mitteilung enthielt eine hinreichend konkrete, annahmefähige Gesamtzusage. Irgendwelche Vorbehalte, etwa daß sich die genauen Anspruchsvoraussetzungen erst aus noch nachfolgenden Mitteilungen ergeben würden, hat die Beklagte mit der Zusage nicht verbunden.

15 a)

Der Kläger durfte sich auch als deren Adressat ansehen. Er war unstreitig noch zur Nutzung des Intranets befugt, verschaffte sich also von der Mitteilung vom 20. Juni 2001 nicht etwa unerlaubt und ohne Wissen der Beklagten Kenntnis. Zwar könnte zunächst die Überschrift der Mitteilung dafür sprechen, daß sich die Zusage nur an aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten richtete. In Absatz 1 wurde der Adressatenkreis jedoch dahin präzisiert, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen sind, *"die zur Belegschaft ... im abgelaufenen Geschäftsjahr gehörten"*. Nach dem Wortlaut traf dies auf den Kläger zu. Der Mitteilung ist auch keinerlei Hinweis auf eine zukunftsgerichtete Zwecksetzung der Sonderprämie zu entnehmen, die die Adressatenstellung des Klägers in Frage stellen würde.

16 Zwar könnte uU auch eine Belegschaftszugehörigkeit im gesamten abgelaufenen Geschäftsjahr als Anspruchsvoraussetzung gemeint sein. Insoweit ist der Wortlaut der Mitteilung vom 20. Juni 2001 nicht völlig eindeutig. Jedoch gehen bei mittels moderner Kommunikationsmittel abgegebenen Willenserklärungen Unklarheiten im Zweifel zu Lasten des Erklärenden (*Palandt/Heinrichs BGB 62. Aufl. § 133 Rn. 23*). Im übrigen belegt die spätere Interpretation und Handhabung durch die Beklagte, daß sie die genannte Anspruchsvoraussetzung nicht so verstanden wissen wollte, daß die Belegschaftszugehörigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr durchgehend bestanden haben mußte. Es sollten nämlich auch erst im Laufe des Geschäftsjahres neu eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Sonderprämie erhalten, und zwar unabhängig vom Eintrittsdatum in voller Höhe (vgl. I 2 der Umsetzungsrichtlinien vom 25. Juni 2001).

17 b)

Ähnliches gilt für die in Abs. 2 der Mitteilung vom 20. Juni 2001 genannte Anspruchsvoraussetzung, daß die Arbeitnehmer *"zwischen dem 01. Juli 2000 und dem 30. Juni 2001 einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung"* haben mußten. Auch diese Voraussetzung erfüllte der Kläger, wenn man die Formulierung nicht so versteht, daß ein solcher Anspruch durchgehend während des genannten Zeitraums gegeben sein mußte. Gegen letzteres spricht jedoch schon der Wortlaut von Abs. 2 Satz 3 der Mitteilung mit der Verwendung des unbestimmten Artikels *"einen"* vor dem Wort *"Anspruch"*. Hätte der Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach dem Willen der Beklagten durchgehend gegeben sein müssen, hätte es nach allgemeinem Sprachgebrauch nahegelegen, diesen unbestimmten Artikel wegzulassen. Tatsächlich war eine solche Interpretation der Anspruchsvoraussetzung von der Beklagten auch nicht gewollt, wie erneut die genannte Regelung in den Umsetzungsrichtlinien für während des Geschäftsjahres eingetretene Arbeitnehmer belegt und auch die dort unter III 3 und 4 für Langzeiterkrankte und für im Erziehungsurlaub/in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer getroffenen Regelungen bestätigen: Diese Arbeitnehmer erhalten die volle Sonderprämie, wenn sie im abgelaufenen Geschäftsjahr auch nur für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung und/oder Zuschuß zum Krankengeld hatten; zu III 3 wird ausdrücklich bestimmt, daß *"keine anteilige Berechnung der Sonderprämie"* erfolgt.

18 2.

Aus der Bezeichnung der Sonderprämie als *"freiwillige"* Leistung ergibt sich entgegen der Ansicht der Beklagten nicht, daß die Zusage vom 20. Juni 2001 ohne Rechtsbindungswillen erfolgte oder bis zum Zeitpunkt der Auszahlung frei widerruflich und damit auch beliebig modifizierbar sein sollte. Der Arbeitgeber müßte es in seiner Erklärung unmißverständlich deutlich machen, wenn er eine vertragliche Bindung verhindern wollte, etwa indem er die Leistung bloß *"ohne Anerkennung einer Rechtspflicht"* in Aussicht stellt. Andernfalls können die Erklärungsempfänger davon ausgehen, daß sich der Arbeitgeber *"freiwillig"* zur Erbringung der Leistung verpflichtet, dh. ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein (vgl. BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - mwN).

19 3.

Gemäß § 151 BGB bedurfte es keiner Annahmeerklärung seitens der Adressaten der Gesamtzusage. Unter Berücksichtigung der nach den Umständen gebotenen Auslegung der Gesamtzusage vom 20. Juni 2001 erwarb der Kläger einen Anspruch auf die Sonderprämie. Diesen Anspruch konnte die Beklagte durch spätere Mitteilungen nicht mehr beseitigen. In der Mitteilung vom 20. Juni 2001 findet sich nicht der geringste Hinweis auf eine Stichtagsregelung, der es erlauben würde, die spätere Mitteilung und die Umsetzungsrichtlinien vom 25. Juni 2001 zur Auslegung oder Konkretisierung heranzuziehen. Im Gegenteil spricht der Umstand, daß in der Mitteilung vom 20. Juni 2001 das Imperfekt *"gehörten"* schon zu einem Zeitpunkt gewählt wurde, als das Geschäftsjahr noch nicht abgelaufen und der später beabsichtigte Stichtag 30. Juni noch nicht erreicht war, eher zusätzlich dafür, daß auch der Kläger trotz seines Ausscheidens anspruchsberechtigt sein sollte. Gleiches gilt für die vergangenheitsbezogene Betrachtung in Abs. 3 der Mitteilung, wonach mit der Sonderprämie ein Dank *"für die tatkräftige Bewältigung vielfältiger und zusätzlicher Aufgaben im Geschäftsjahr 2000/2001"* verbunden sein sollte. Auf Fragen der Gleichbehandlung kommt es folglich nicht an.

**20**      **4.**

Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus § 284 Abs. 2 Satz 1, § 288 Abs. 1 Satz 1, § 291 BGB aF.

**21**      **III.**

Die Kosten des Rechtsstreits waren der Beklagten gemäß § 91 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.

---

Dr. Freitag, Fischermeier, Marquardt, Schaeff, Schlaefke

Von Rechts wegen

Gaßmann, Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle