

Abfindung: Allein die Zeitungsanzeige bringt keinen Anspruch

Informiert ein Arbeitgeber in einer Publikation über die Bedingungen, die er den Bewerbern um eine Stelle bei einem Tochterunternehmen bietet (hier u.a.: Zahlung eines Lohnausgleichs für 2 Jahre), so kann eine Mitarbeiterin dieser Firma, die auf eigenen Wunsch ausscheidet, um beim Tochterunternehmen anzufangen, aus der Anzeige keinen Rechtsanspruch auf entsprechende Zahlungen herleiten, weil es dafür einer ausdrücklichen Vereinbarung bedarf.

Quelle: Wolfgang Büser

Stellenanzeige; Gesamtzusage; Nachteilsausgleich

Gericht: BAG

Datum: 25.01.2000

Aktenzeichen: 9 AZR 140/99

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2000, 10350

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Köln

Urteil vom 16. Dezember 1997 - 6 Ca 10010/97

II. LAG Köln

Urteil vom 4. November 1998 - 7 Sa 362/98

Rechtsgrundlagen:

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

ARST 2000, 142 (Pressemitteilung)

AuA 2000, 130

AuR 2000, 359 (amtl. Leitsatz)

BB 2000, 727 (Pressemitteilung)

BB 2000, 1577-1578 (Pressemitteilung)

DB 2000, 2479 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2000, 330-331 (amtl. Leitsatz)

EBE/BAG 2000, 114

FA 2000, 262

FAr 2000, 262

NWB 2000, 3121

NZA 2000, 879-881 (Volltext mit amtl. LS)

SAE 2000, 264

ZAP EN-Nr. 0/2000

ZfPR 2001, 55

ZTR 2000, 476

BAG, 25.01.2000 - 9 AZR 140/99

Amtlicher Leitsatz:

Ein Arbeitgeber, der in einer Publikation über offene Stellen und über die aus Anlaß eines Arbeitsplatzwechsels gewährten finanziellen Leistungen unterrichtet, weist damit regelmäßig nur auf Voraussetzungen hin, unter denen die Zahlung eines Nachteilsausgleichs in Betracht kommt. Der Arbeitnehmer kann die Leistung daher regelmäßig nur beanspruchen, wenn er sie ausdrücklich mit dem Arbeitgeber vereinbart oder sie in einer kollektiven Regelung (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung) enthalten ist.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines Nachteilsausgleichs.
- 2 Die 1976 geborene Klägerin war seit August 1993 bei der Beklagten beschäftigt, zunächst als Auszubildende zur Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr, sodann seit 21. Juni 1996 als Reiseberaterin in Wuppertal, Geschäftsbereich Fernverkehr, Niederlassung Köln.
- 3 Die Beklagte gibt in ihrem Konzern die Druckschrift "Stellenmarkt aktuell" heraus. In der Sonderausgabe August 1996 stellte sie das neu gegründete Tochterunternehmen DBDialog Telefonservice GmbH (DBDialog) vor. Dieses werde zum 1. Oktober 1996 in Schwerin ein Call-Center für die fernmündliche Reiseberatung in den neuen Bundesländern eröffnen. Etwa 200 Mitarbeiter/innen würden gesucht. In der Sonderausgabe Nr. 2 vom 13. November 1996 (Regionalausgabe für Mecklenburg-Vorpommern, Berlin/Brandenburg, Schleswig-Holstein/Hamburg) heißt es unter der Überschrift "Stellenangebote für die DBDialog GmbH" ua. interessante und zukunftsweisende Beschäftigungsmöglichkeiten böten sich insbesondere für Mitarbeiter/innen aus diesen Regionen an. Vakante Positionen, Beschäftigungskonditionen bei der DBDialog sowie Konditionen zum Wechsel von der DB AG zur DBDialog seien daher in dieser regionalen Sonderausgabe des Stellenmarkts aktuell zusammengefaßt. Auf Seite 6 heißt es:
 - 4 "-
 - 5 Konditionen für den Wechsel zur DBDialog Telefonservice GmbH
 - 6 Um Ihnen eine Entscheidung für eine Beschäftigung bei der DBDialog zu erleichtern, sind zwischen der Deutschen Bahn AG und der DBDialog in Ihrem Interesse unterstützende Vereinbarungen getroffen worden.
 - 7 Im wesentlichen ist für Sie von Bedeutung:
 - 8 -

- 9 Ausbildung ausgewählter Mitarbeiter/innen:
- 10 Aufgrund Ihrer Bewerbung für die fernmündliche Kundenberatung ausgewählte Mitarbeiter/innen haben ein 12-wöchiges Training bei der DBDialog zu absolvieren. Sie verbleiben für die Dauer des Trainings in der DB AG, d. h. die DB AG zahlt Ihr Entgelt, Reisekosten etc. Der Wechsel zur DBDialog Telefonservice GmbH erfolgt erst nach abgeschlossener Ausbildung.
- 11 -
- 12 Nachteilsausgleich:
- 13 Sollten für Sie mit einem Wechsel zur DBDialog finanzielle Nachteile verbunden sein, werden diese durch die Deutsche Bahn AG für die Dauer von 24 Monaten in Form einer Abfindung ausgeglichen.
- 14 Diese Abfindung wird berechnet, indem das Jahreseinkommen bei der DB AG (tatsächliches regelmäßiges Monatsentgelt zuzüglich vermögenswirksame Leistungen x 12, zuzüglich jährliche Zuwendungen, zuzüglich Urlaubsgeld, zuzüglich 1500,- DM) dem Jahreseinkommen nach der bei der DBDialog angebotenen Tarifgruppe der Stufe A des Jahresentgelttarifvertrags gegenübergestellt wird. Die sich ergebende Differenz x 2 (für 2 Jahre) ist der Ihnen zustehende Nachteilsausgleich.
- 15 DBDialog Telefonservice GmbH
- 16 -
- 17 Chance für einen zukunftssicheren Arbeitsplatz
- 18 Die bei der DBDialog im einzelnen zu besetzenden freien Arbeitsplätze finden Sie nachstehend konkret aufgeführt.
- 19 Geschaffen werden neue Arbeitsplätze in der Region Mecklenburg-Vorpommern; geboten werden zukunftssichere Beschäftigungen, soziale Beschäftigungskonditionen und zumutbare Wechselkonditionen.
- 20 Ergreifen Sie Ihre Chance für eine berufliche Neuorientierung. Greifen Sie zum Telefon oder reichen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen ein.
- 21 Die personalverantwortlichen Führungskräfte in Ihren Betrieben sowie die Leiter/innen Ihrer Restrukturierungsabteilungen stehen Ihnen für weitere Informationen jederzeit gerne zur Verfügung.
"
- 22 Die Klägerin hat an einem Training teilgenommen. Mitte Februar 1997 bot ihr die DBDialog eine Einstellung zum 1. April 1997 an. Die Klägerin nahm das Angebot an und bat die Beklagte Anfang März 1997 um Auflösung ihres Arbeitsvertrages. Sie fragte an, ob gegebenenfalls ein Anspruch aus dem Rationalisierungsschutzvertrag bestehe. Sei das nicht der Fall, bedanke sie sich trotzdem für die Bemühungen und die Möglichkeit der Teilnahme an dem Lehrgang. Parallel zum Schreiben faxte sie der zuständigen Sachbearbeiterin der Personalabteilung die Seite 6 der Druckschrift vom 13. November 1996. Anfang April 1997 wurde der Klägerin der vorgefertigte Auflösungsvertrag übersandt und zugleich mitgeteilt, ein Anspruch nach dem Rationalisierungsschutztarifvertrag sei nicht gegeben, da der Arbeitsplatz der Klägerin nicht aufgrund einer Rationalisierungsmaßnahme entfalle. In dem von der Klägerin unterzeichneten Auflösungsvertrag heißt es, der Arbeitsvertrag werde auf Wunsch der Klägerin im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 31. März 1997 gelöst. Der Urlaub sei vergütet worden. Außerdem verpflichtete sich die Klägerin, die 1996 gezahlte Jahreszuwendung zurückzuzahlen sowie Fahrkarte und Berechtigungsausweis zurückzugeben.

- 23 Die von der DBDialog wahrgenommenen Dienste wurden zuvor vergleichbar von der OE Zentrale Kundendienste Personenverkehr (ZKP) Schwerin wahrgenommen, deren Auflösung 1995 beschlossen worden war. Für die hiervon betroffenen Arbeitnehmer hatte die Beklagte mit dem Betriebsrat unter dem 21. Dezember 1995 einen Sozialplan vereinbart. Dieser wurde unter dem 22. Oktober 1996 ua. um folgende Regelung ergänzt:
- 24 "(1) Arbeitnehmer/innen, die einvernehmlich das Arbeitsverhältnis mit der DB AG beenden und im unmittelbaren Anschluß auf Vermittlung der DB AG ein Arbeitsverhältnis mit der DBDialog Telefonservice GmbH begründen, erhalten anstelle der Regelungen unter § 7 eine nachfolgend näher bestimmte Abfindung.
- 25 (2) Diese Abfindung berechnet sich nach folgender Formel:
- 26 $\text{Jahreseinkommen DB AG} - \text{Jahreseinkommen (DBDialog)} \times 2$.
- 27 In einem hierzu an die Personalleiter der Geschäftsbereiche und die Restrukturierungsbeauftragten gerichteten Schreiben des für Personal zuständigen Vorstandes der Beklagten heißt es ua. , zur Gestaltung sozialverträglicher und zumutbarer Übergänge zur DBDialog GmbH seien die finanziellen Ausgleichsregelungen nach dem Sozialplan für ZKP in Schwerin anzuwenden.
- 28 Die Klägerin hat geltend gemacht, nach den Erklärungen der Beklagten im "Stellenmarkt aktuell" sowie aufgrund der Ergänzung des Sozialplans habe sie Anspruch auf Nachteilsausgleich in Höhe der zweifachen Jahresvergütungsdifferenz.
- 29 Die Klägerin hat beantragt,
- 30 die Beklagte zu verurteilen, an sie 10. 692, 14 DM zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 25. Mai 1997 zu zahlen.
- 31 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 32 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Klägerin beantragt ihre Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

- 33 Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.
- 34 I. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 10. 692, 14 DM nebst Zinsen.
- 35 1. Ein Anspruch der Klägerin läßt sich nicht auf die Erklärungen der Beklagten in der Druckschrift "Stellenmarkt aktuell" vom 13. November 1996, Seite 6 stützen. Sie enthalten entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine Gesamtzusage, sondern zeigen nur die finanziellen Leistungen auf, die bei einem Wechsel zu DBDialog in Betracht kommen.
- 36 Da es sich bei der Publikation um eine typische, über den Einzelfall hinausgehende Verlautbarung der Beklagten handelt, kann der Senat Inhalt und Auslegung uneingeschränkt überprüfen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP ZPO § 549 Nr. 4; 14. Juni 1995 - 5 AZR 126/94 - BGB § 611 Personalrabatt Nr. 1 = EzA BGB § 611 Personalrabatt Nr. 1).

37

2. Eine Gesamtzusage ist eine an alle Arbeitnehmer oder an abgrenzbare Gruppen von Arbeitnehmern in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Der Arbeitnehmer erwirbt dann einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung (§ 151 BGB) des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots des Arbeitgebers wird nicht erwartet (vgl. BAG GS 16. September 1986 - GS 1/82 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 17). Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln (§§ 133 , 157 BGB). Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt, der sich aus der Sicht des Empfängers bestimmt (BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 667/97 - nv.). Soweit in der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 12. März 1963 - 3 AZR 266/62 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 90) die Bindung des Arbeitgebers an eine solche Erklärung mit dem darauf beruhendem Vertrauen der Arbeitnehmer gewohnheitsrechtlich begründet wird, kommt es für die Auslegung auf diese dogmatische Unterscheidung nicht an.

- 38** 3. Danach konnte die Klägerin nicht annehmen, aufgrund der Druckschrift "Stellenmarkt aktuell" vom 13. November 1996 habe sie wegen ihres Wechsels zur DBDialog gegen die Beklagte einen Anspruch auf Nachteilsausgleich erworben.
- 39** a) Mit einer Stellenanzeige macht ein Arbeitgeber regelmäßig auf eine bei ihm vorhandene Beschäftigungsmöglichkeit aufmerksam und fordert den angesprochenen Empfängerkreis zu Bewerbungen auf. Je nach dem betrieblichen Bedürfnis enthält sie mehr oder weniger differenzierte Angaben zum Unternehmen, eine Beschreibung der freien Stelle einschließlich des vom Arbeitgeber vorausgesetzten Anforderungsprofils sowie die in Aussicht genommenen finanziellen Leistungen. Ziel des Arbeitgebers ist, aus dem Bewerberkreis denjenigen auszuwählen und einzustellen, der seinen Vorstellungen am ehesten entspricht. Rechtsverbindliche Erklärungen zum Abschluß oder zum Inhalt des Arbeitsvertrages enthält eine Stellenanzeige daher im Regelfall nicht (vgl. Schaub Arbeitsrechtshandbuch 9. Aufl. § 24 Rn. 2). Der Ort, an dem die Stellenanzeige veröffentlicht wird - externe Zeitschrift, Hauszeitschrift oder schwarzes Brett - ist hierfür ohne Bedeutung.
- 40** b) Der Seite 6 "Konditionen für den Wechsel zur DBDialog" sind ebenfalls keine verbindlichen Erklärungen der Beklagten zu entnehmen. Dieser Teil der Publikation enthält zwar nicht nur die für eine Stellenanzeige typischen Angaben. Er betrifft auch die Beklagte als Arbeitgeberin der Mitarbeiter, die nach einem erfolgreichen Bewerbungsverfahren von der DBDialog ein Einstellungsangebot erhalten. Diesen Mitarbeitern gegenüber wird verlautbart, die Beklagte werde den durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes verursachten Minderverdienst für die Dauer von zwei Jahren ausgleichen. Gleichwohl kann aber auch dieser Inhalt nur als Information über die in Aussicht gestellten Bedingungen verstanden werden und nicht als eine abschließende Erklärung der Beklagten über eine Einführung der Leistung "Nachteilsausgleich".
- 41** aa) Das ergeben bereits Inhalt und Wortlaut. So wird der Leser zunächst darüber informiert, daß zur Erleichterung einer Entscheidung die Mitarbeiter für eine Beschäftigung bei der DBDialog "unterstützende Vereinbarungen" getroffen worden seien. Im folgenden wird über die finanziellen Leistungen unterrichtet. Diese Angaben beziehen sich erkennbar allein auf die vorab mitgeteilten "unterstützenden Vereinbarungen" und nicht auf eine hiervon unabhängige Leistung der Beklagten. Maßgeblich für einen Anspruch auf Nachteilsausgleich sind danach nicht die in dem "Stellenmarkt aktuell" aufgezeigten Bedingungen, sondern diejenigen, die "unterstützend" vereinbart worden sind. Dem entspricht die beschreibende Diktion des weiteren Textes. Die Klägerin übersieht außerdem, daß die in der Spiegelstrichaufzählung genannten Leistungen - und damit auch der Nachteilsausgleich - mit dem Satz eingeleitet werden: "Im wesentlichen ist für sie von Bedeutung". Mit dieser Formulierung ist unmißverständlich klargelegt, daß in den "Vereinbarungen" zwar auch ein Anspruch auf Nachteilsausgleich geregelt ist, dessen nähere Voraussetzungen aber nicht vollständig wiedergegeben sind. Angesichts dieser Einschränkung ist es entgegen der Auffassung der Klägerin unerheblich, daß die sich auf den Inhalt und die Berechnung des Nachteilsausgleichs beziehende Angaben nach ihrem Wortlaut "eindeutig" sind.

42

bb) Dieses Verständnis wird durch die mit der Publikation vorrangig angesprochenen Zielgruppe bestätigt. Die Sonderausgabe Nr. 2 war als Regionalausgabe insbesondere für die in den dort angegebenen Regionen tätigen Mitarbeiter bestimmt. Mitarbeiter, die wie die Klägerin in einer anderen Region auf einem ungefährdeten Arbeitsplatz beschäftigt waren, konnten schon deshalb nicht ohne weiteres annehmen, ein von ihnen selbst veranlaßter Wechsel zur DBDialog führe "automatisch" zum Nachteilsausgleich der Beklagten.

- 43** cc) Gestützt wird diese Auslegung zudem durch den Umstand, daß der auf Seite 6 behandelte Übergang von der Beklagten zur DBDialog ohnehin noch der rechtsgeschäftlichen Umsetzung bedurfte. Es war nicht nur der Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber abzuschließen, sondern es war insbesondere auch das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten noch zu beenden. Erkennbar sollte das in Abstimmung mit allen Beteiligten erfolgen; im Verhältnis zur Beklagten durch Auflösungsvertrag, da diese andernfalls keinen Einfluß auf das Ob, Wann und Wie des Ausscheidens des Arbeitnehmers gehabt hätte. Damit mußte sich jedem Leser der Druckschrift zugleich erschließen, daß - soweit nicht kollektivrechtliche Ansprüche eingreifen - die Zahlung eines Nachteilsausgleichs in dem mit der Beklagten zu schließenden Aufhebungsvertrag zu regeln war.
- 44** 4. Ein einzelvertraglicher Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Nachteilsausgleich ergibt sich nicht aus anderen Gründen. Der schriftliche Auflösungsvertrag enthält hierzu keine Regelung. Die Klägerin macht auch nicht geltend, die Beklagte habe sich hiervon unabhängig ihr gegenüber zur Zahlung verpflichtet.
- 45** 5. Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich auch nicht aus einer kollektivrechtlichen Vereinbarung.
- 46** a) Auf tarifliche Vorschriften stützt die Klägerin ihren Anspruch nicht. Entgegen ihrer Auffassung ist aber auch § 7 a der zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat ZKP Schwerin geschlossenen Betriebsvereinbarung nicht anzuwenden. Der persönliche Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung beschränkt sich auf die im Betrieb ZKP Schwerin beschäftigten Arbeitnehmer (§§ 1 ff. BetrVG). Die Klägerin war demgegenüber Arbeitnehmerin der Niederlassung Köln.
- 47** b) Die Klägerin übersieht zudem, daß sie die dort vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt. Danach muß der Wechsel zur DBDialog "auf Vermittlung" der Beklagten beruhen. Das bedingt die Einbindung der Beklagten in die erforderlichen Vertragsverhandlungen, um den unmittelbaren Übergang zu gewährleisten. Wie die Klägerin selbst in der Revisionserwiderung formuliert hat, waren aber Anfang März 1997, als die Beklagte um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bat, "die Weichen schon gestellt".
- 48** II. Als unterlegene Partei hat die Klägerin die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.
- 49**

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.