

Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld

Kurzübersicht aus Kommentaren im Internet

<http://www.personalerinfo.de/news/arbeitsrecht/anzeigen/meldung/arbeitgeber-darf-uebliches-weihnachtsgeld-nicht-einfach-aendern/>

17.12.2009 - 10:16 Uhr

Arbeitgeber darf übliches Weihnachtsgeld nicht einfach ändern

Quelle: dpa

Haben Arbeitnehmer jahrelang Weihnachtsgeld bekommen, darf der Arbeitgeber es ihnen nicht plötzlich verweigern. Wurde das Geld dreimal ohne Vorbehalte gezahlt, gilt das als gängige betriebliche Praxis. Dann haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, es auch weiterhin zu erhalten. Das kann der Arbeitgeber nicht einfach durch eine Betriebsvereinbarung ändern, wie das Bundesarbeitsgericht in Erfurt geurteilt hat (Az.: 10 AZR 483/08). Darauf weist die Fachzeitschrift «der betriebsrat» hin (Ausgabe 12/2009). Demnach ist eine solche «betriebliche Übung» rechtlich wie eine arbeitsvertragliche Regelung zu werten. Von ihr kann der Arbeitgeber nur einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung Abstand nehmen.

In dem Fall hatte ein Mitarbeiter in einem Betrieb für Fleisch- und Wurstwaren geklagt, der mehr als zehn Jahre lang Weihnachtsgeld bekommen hatte. Angesichts wirtschaftlicher Schwierigkeiten wollte die Arbeitgeberin das ändern und schloss mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, das Weihnachtsgeld auszusetzen. Das erklärten die Richter aber für unzulässig, weil eine Betriebsvereinbarung hierfür nicht ausreiche. Eine Ausnahme gelte nur, wenn der geltende Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.



<http://www.finanzfrage.net/frage/weihnachtsgeld-gestrichen-darf-mein-chef-das>

1 Antworten

[Kommentare ein-/ausblenden](#)

beantwortet von [demosthenes](#) am 17. November 2008 18:12

6x



Wenn

- das Weihnachtsgeld ohne tarifvertragliche Verpflichtung gezahlt wird und wenn
- es in der Vergangenheit unter dem Vorbehalt gezahlt wurde, dass damit kein Gewohnheitsrecht begründet werden sollte,

dann darf der Chef "das".

Und eine Anmerkung zur Antwort von wfwbinder:

Ein Gewohnheitsrecht entsteht nicht nur dann nicht, wenn man etwas unterzeichnet hatte, sondern ebenso, wenn per Aushang am schwarzen Brett etwa ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass es sich um eine einmalige Sonderzahlung handelte - auch wenn es diese Zahlung mit genau dieser Einschränkung schon mehrere Jahre gegeben hatte.

beantwortet von [wfwbinder](#) am 17. November 2008 18:04

5x



Steht es in einem Tarifvertrag das ihr es bekommt?

Wurde es mehrere Jahre hintereinander gezahlt, ohne das gesagt wurde, dass es eine freiwillig Leitung ist, die ohne Ansprüche auf weitere Jahre gibt?

Ich glaube wenn man es zwei Jahre hintereinander bekommen hat, ohne das man etwas unterzeichnen mußte, ist es eine Art Gewohnheitsrecht.

Es stellt sich aber die Frage, ob es sinnvoll ist, wenn es die Belegschaft einklagt und der Betrieb da nicht überlebt, oder einen entlassen muss.

beantwortet von [Niklaus](#) am 19. November 2008 02:06

4x



Besser den Job behalten und auf Weihnachtsgeld verzichten als Weihnachtsgeld bekommen und keinen Job mehr haben.

Weihnachtsgeld

Alle Jahre wieder ...

**... so mancher sich die Frage stellt,
ob Weihnachtsgeld er wohl erhält.**

**Und wieviel wird's in diesem Jahr?
Wieder so, wie's bisher war?**

Es gibt **keinen gesetzlichen Anspruch** auf Weihnachtsgeld.

Bei allen Fragen rund um's Weihnachtsgeld ist deshalb zunächst einmal zu klären, ob der Anspruch des Arbeitnehmers **irgendwo ausdrücklich geregelt** ist.

Mögliche Fundstellen einer solchen Regelung:

- Tarifvertrag
 - > [Tarifverträge im Volltext](#)
 - > [Welcher Tarifvertrag gilt für Ihr Arbeitsverhältnis?](#)
 - > [tarifliches Weihnachtsgeld 2008](#) (externer Link)
 - > Beispiele für tarifvertragliche Regelungen des Weihnachtsgelds
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Zusage des Arbeitgebers

Findet sich dort **keine Regelung**, dann kann sich der Anspruch ergeben

- aus betrieblicher Übung
- aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Wer nix gefunden hat, der kann gleich [unten](#) weiterlesen.

Hier geht's zunächst mal um die Fälle, in denen eine Regelung besteht.

Fallgruppe 1: Regelung vorhanden

Hier kann sich die Frage stellen, ob die jeweilige Regelung zulässig ist.

- **Freiwilligkeitsvorbehalt**
In der Regelung kann die Klausel enthalten sein, dass die Zahlung des Weihnachtsgeldes freiwillig erfolgt und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Zahlung hat. Solche Klauseln sind **zulässig**. Der Arbeitgeber kann dann jedes Jahr neu entscheiden, ob er Weihnachtsgeld bezahlen will.
 - > [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.06.1996](#)
 - > [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.01.2000](#)

Die Klausel muss **eindeutig und unmissverständlich** sein.

Der bloße Hinweis auf die Freiwilligkeit reicht nicht aus.

- > [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.04.2000](#)
- > [zum Widerruf "freiwilliger" Leistungen](#)

- **Ausschluss bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern**
Es ist grundsätzlich zulässig, das Weihnachtsgeld nur an bestimmte Gruppen von

Arbeitnehmern zu bezahlen oder bestimmte Gruppen hiervon auszuschließen. Dann muss aber ein zulässiger Grund für die Ungleichbehandlung vorliegen.

--> [LAG Schleswig-Holstein](#): Arbeitgeber muss Ungleichbehandlung begründen

- **Ausschluss nach dem Geschlecht: unzulässig**
--> [§ 611a BGB](#)
 - **Ausschluss geringfügig Beschäftigter: unzulässig**
--> [Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 09.09.1999](#)
 - **Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten: unzulässig**
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.05.2000](#)
--> [§ 4 Abs.1 TzBfG](#) (anteiliges Weihnachtsgeld)
 - **Ausschluss bei Erziehungsurlaub (Elternzeit): zulässig**
--> [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.10.2002](#)
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.01.2000](#)
 - **Ausschluss / Kürzung bei Krankheit: zulässig**
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.08.2002](#)
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.03.2001](#)
--> [§ 4a EFZG](#)
 - **Zahlung erst ab bestimmter Beschäftigungsdauer: zulässig**
 - **willkürliche Ungleichbehandlung: unzulässig**
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.10.1998](#)
 - **Ungleichbehandlung Arbeiter <--> Angestellte: u.U. zulässig**
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.10.2005](#)
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2003](#) (McDonald's)
--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2000](#) (Baugewerbe)
- **Stichtagsklausel**
Die Zahlung des Weihnachtsgeldes kann davon abhängig gemacht werden, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt noch besteht oder ungekündigt ist.
--> [Bundesarbeitsgericht zu Stichtagsklauseln](#)
--> [Bundesarbeitsgericht zu Stichtagsklauseln](#)
--> [Bundesarbeitsgericht zu Stichtagsklauseln im Baugewerbe](#)

Eine solche Klausel kann das Weihnachtsgeld auch bei einer **betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers** vor dem Stichtag ausschließen.

--> [LAG Frankfurt](#)

Ist **keine** Stichtagsklausel vereinbart, dann hängt es vom Einzelfall ab, ob bei **vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers** ein anteiliges Weihnachtsgeld zu bezahlen ist.

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.03](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.03.94](#)

--> [LAG Köln, Urteil vom 21.01.05](#)

--> [LAG Rheinland-Pfalz](#) (Eigenkündigung des Arbeitnehmers)

- **Rückzahlungsklausel**
Bereits bezahltes Weihnachtsgeld kann der Arbeitgeber nur dann zurückfordern, wenn eine entsprechende Rückzahlungsklausel vereinbart ist.
--> [LAG Rheinland-Pfalz](#): keine Rückzahlung ohne Vereinbarung

Die Wirksamkeit solcher Klauseln ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht je nach Höhe des Weihnachtsgeldes gestaffelt.

--> [Bundesarbeitsgericht zu Rückzahlungsklauseln](#)

--> [Bundesarbeitsgericht zu Rückzahlungsklauseln](#)

--> [Bundesarbeitsgericht zu Rückzahlungsklauseln bei Teilzahlungen](#)

Fallgruppe 2: keine Regelung vorhanden

Findet sich keine ausdrückliche Regelung, dann kann sich der Anspruch ergeben

- aus **betrieblicher Übung** = betriebsinternes Gewohnheitsrecht

Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des bisherigen Verhaltens des Arbeitgebers darauf vertrauen darf, dass auch weiterhin so verfahren wird wie bisher.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn

- der Arbeitgeber **3 Jahre** in Folge Weihnachtsgeld **in gleicher Höhe** bezahlt hat **und** bei der Zahlung **nicht klargestellt** hat, dass hieraus kein Rechtsanspruch fürs nächste Jahr entstehen soll (--> Freiwilligkeitsvorbehalt)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.04.1997](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.02.1996](#)

--> [allgemeine Infos zur betrieblichen Übung](#)

zur "**gegenläufigen**" betrieblichen Übung:

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.11.2004](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.1999](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.03.1997](#)

Zuletzt kann sich der Anspruch ergeben

- aus dem **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**

Erhalten nur bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern Weihnachtsgeld oder werden bestimmte Gruppen oder einzelne Arbeitnehmer hiervon ausgeschlossen, dann haben auch die Ausgeschlossenen Anspruch auf Weihnachtsgeld, **wenn die Ungleichbehandlung unzulässig ist.**

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 26.09.2007](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.10.2005](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2003](#)

--> [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.10.1998](#)

--> [weitere Infos zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz](#)

Links zum Thema Weihnachtsgeld

[DGB-Einblick](#)

[Richter Rühle](#)

[Rechtsanwalt Rumke](#)

[Steuerberater-Info](#)

[Link melden](#)

Urteile zum Weihnachtsgeld

- [Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 26.09.2007](#) (10 AZR 569/06)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.10.2005](#) (10 AZR 640/04)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
Arbeiter <--> Angestellte
- [LAG Köln, Urteil vom 21.01.2005](#) (4 Sa 1436/04)
--> Weihnachtsgeld bei **vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers**

- > hierzu: [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2003](#)
- > hierzu: [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.03.1994](#)
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.11.2004](#) (10 AZR 202/04)
--> Weihnachtsgeld und "**gegenläufige**" **betriebliche Übung**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.05.2004](#) (10 AZR 525/03)
--> Weihnachtsgeld und **Stichtagsklausel**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.04.2004](#) (10 AZR 356/03)
--> Weihnachtsgeld und **Rückzahlung**
--> hierzu: [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.06.1993](#)
--> hierzu: [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.04.1996](#)
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2003](#) (10 AZR 390/02)
--> Weihnachtsgeld und **Rückzahlung bei Teilzahlungen**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2003](#) (10 AZR 408/02)
--> Weihnachtsgeld bei **vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers**
--> hierzu: [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.03.1994](#)
--> hierzu: [LAG Köln, Urteil vom 21.01.2005](#)
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.2003](#) (10 AZR 524/02)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
"arbeitsplatzgebundene Fördermittel"
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2003](#) (10 AZR 365/02)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
Arbeiter <--> Angestellte
- [LAG Düsseldorf, Urteil vom 25.03.2003](#) (16 (5) Sa 1504/02)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
(Stammebelegschaft <--> übernommene Arbeitnehmer
bei unterschiedlichem Vergütungsniveau)
- [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.10.2002](#) (5 Sa 852/02)
--> Weihnachtsgeld im **Erziehungsurlaub**
- [LAG Köln, Urteil vom 29.08.2002](#) (6 Sa 402/02)
--> Weihnachtsgeld im **öffentlichen Dienst**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 07.08.2002](#) (10 AZR 709/01)
--> Weihnachtsgeld bei **Krankheit**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.03.2001](#) (10 AZR 28/00)
--> Weihnachtsgeld bei **Krankheit**
- [LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2002](#) (4 Sa 1227/01)
--> Weihnachtsgeld bei **Eigenkündigung des Arbeitnehmers**
- [LAG Frankfurt, Urteil vom 14.01.2000](#) (7 Sa 1413/99)
--> Weihnachtsgeld bei **betriebsbedingter Kündigung des Arbeitgebers**
- [LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.02.2002](#) (3 Sa 534/01)
--> Weihnachtsgeld und **Nachwirkung eines Tarifvertrages**
- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2000](#) (10 AZR 503/99)
--> Weihnachtsgeld im **Baugewerbe**

- [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.05.2000](#) (10 AZR 629/99)
--> Weihnachtsgeld bei **Teilzeitbeschäftigung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.04.2000](#) (9 AZR 255/99)
--> Weihnachtsgeld als "**freiwillige soziale Leistung**"
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.01.2000](#) (10 AZR 840/98)
--> Weihnachtsgeld im **Erziehungsurlaub**
 - [Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.10.1999](#) (C-333/97)
--> Weihnachtsgeld im **Erziehungsurlaub**
 - [Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 09.09.1999](#) (C-281/97)
--> Weihnachtsgeld bei **geringfügiger Beschäftigung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.08.1999](#) (1 AZR 735/98)
--> Weihnachtsgeld bei **Streikteilnahme**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.1999](#) (10 AZR 417/98)
--> Weihnachtsgeld und **Stichtagsklausel**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.1999](#) (10 AZR 290/98)
--> Weihnachtsgeld und **betriebliche Übung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.04.1997](#) (10 AZR 705/96)
--> Weihnachtsgeld und **betriebliche Übung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.03.1997](#) (10 AZR 612/96)
--> Weihnachtsgeld und **betriebliche Übung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.02.1996](#) (10 AZR 516/95)
--> Weihnachtsgeld und **betriebliche Übung**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.11.1998](#) (1 AZR 147/98)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.10.1998](#) (9 AZR 299/97)
--> Weihnachtsgeld und **Gleichbehandlungsgrundsatz**
 - [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.06.1996](#) (10 AZR 883/95)
--> Weihnachtsgeld und **Freiwilligkeitsvorbehalt**
-

Urlaubsgeld als freiwillige Leistung – Wie und Wann kann es widerrufen werden?

Bundesarbeitsgericht - 9. Senat

Az.: 9 AZR 255/99

Urteil vom 11. April 2000

Vorinstanzen:

Arbeitsgericht Lübeck - Az.: 1 Ca 2311/98 - Urteil vom 26. November 1998

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Az.: 2 Sa 38/99 - Urteil vom 10. März 1999

***Entscheidungsstichwort:* Urlaubsgeld als freiwillige Leistung**

Gesetz: §§ 133, 157, 271 BGB

Leitsätze:

1. *Der Arbeitgeber kann im Arbeitsvertrag ein Urlaubsgeld in der Weise in Aussicht stellen, daß er sich jedes Jahr erneut die Entscheidung vorbehält, ob und unter welchen Voraussetzungen es gezahlt werden soll (sog. Freiwilligkeitsklausel; BAG 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Das setzt voraus, daß der Arbeitnehmer nach §§ 133, 157 BGB den mangelnden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers erkennen muß., Verwendet ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag für eine Gruppe von zugesagten Leistungen (hier: Zuschuß zu den vermögenswirksamen Leistungen und 13. Monatsgehalt) die Überschrift "Freiwillige soziale Leistungen", so muß ein Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, daß damit ein Rechtsanspruch ausgeschlossen sein soll.*

2. *Hat der Arbeitgeber sich den Widerruf eines arbeitsvertraglich zugesagten Urlaubsgelds vorbehalten, so bewirkt seine Widerrufserklärung nur dann das Erlöschen des Anspruchs, wenn sie dem Arbeitnehmer vor der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zugeht.*

BUNDEARBEITSGERICHT

URTEIL

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2000 für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. März 1999 -2 Sa 38/99 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein anteiliges 13. Monatsgehalt als sog. Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 1998 zusteht.

In dem zwischen den Parteien am 15. Juli 1996 abgeschlossenen Anstellungsvertrag ist dazu geregelt:

8. Freiwillige soziale Leistungen

8.1 Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich DM 78,00 werden vom Arbeitgeber gezahlt.

8.2 Es wird von der Firma ein 13. Monatsgehalt nach 6monatiger Festanstellung gezahlt, das wie folgt fällig ist:

50 % zum Urlaubsantritt 50 % zum 31.12. des jeweiligen Jahres (rückforderbar, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des darauffolgenden Jahres gelöst wird).

Während der Probezeit wird ein Anspruch auf das 13. Monatsgehalt nicht erworben.

9. Urlaub

9.1 Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen, z. Zt. 26 Werktage.

Nach Aufnahme der Arbeit im August 1996 zahlte die Beklagte im Dezember 1996 zum ersten Mal das anteilige 13. Monatsgehalt. 1997 gewährte sie die erste Hälfte des 13. Monatsgehalts zusammen mit der Urlaubsvergütung als sog. Urlaubsgeld und zum Jahresende die zweite Hälfte als sog. Weihnachtsgeld. Nach Rückkehr aus dem im Juni 1998 angetretenen Urlaub mahnte die Beklagte den Kläger im August 1998 wegen einer vermeintlich verspäteten Arbeitsunfähigkeitsmeldung ab und teilte ihm mit, daß kein Urlaubsgeld gezahlt werde. Der Kläger hat daraufhin Klage erhoben. Nach rechtskräftiger Verurteilung der Beklagten zur Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hat er beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger als Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 1998 2.600,00 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. August 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verlangt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Beklagte schuldet dem Kläger für 1998 die von den Parteien als Urlaubsgeld bezeichnete erste Hälfte des vertraglich vereinbarten 13. Monatsgehalts einschließlich Verzugszinsen.

1. Nach der unter Nr. 8.2 im Anstellungsvertrag getroffenen Vereinbarung der Parteien ist am 29. Juni 1998, dem Tag des von der Beklagten festgesetzten Urlaubsantritts, der Anspruch des Klägers auf Zahlung eines halben Monatsgehalts fällig geworden. Nach § 271 Abs. 2 BGB war der Kläger von diesem Zeitpunkt an berechtigt, das sog. Urlaubsgeld zu verlangen.

Das Landesarbeitsgericht hat aus der Überschrift zu Nr. 8 des Anstellungsvertrages „Freiwillige soziale Leistungen“ auf einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt geschlossen. Das ist unzutreffend.

b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schließt ein sog. Freiwilligkeitsvorbehalt nicht nur eine Bindung des Arbeitgebers für die Zukunft, sondern auch für den laufenden Bezugszeitraum aus (BAG 6. Dezember 1995 - 10 AZR 198/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 187 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 134). Er hindert das Entstehen eines vertraglichen Anspruches und beläßt so dem Arbeitgeber die Freiheit, jedes Jahr über das Ob und Wie der Leistung zu entscheiden (BAG 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - EzA-SD 2000 Nr. 13, 8; 5. Juni 1996 - 10 AZR 883/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 193 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 141 mit Klarstellung gegenüber BAG 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 47). Denn ein Arbeitnehmer, der wisse, daß der Arbeitgeber noch über die Leistungsgewährung zu entscheiden habe, müsse stets damit rechnen, daß der Arbeitgeber die Leistung einstellen oder von neuen Bedingung abhängig machen könne (BAG 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - aaO).

c) Ein so verstandener Freiwilligkeitsvorbehalt setzt voraus, daß der Arbeitgeber sich nicht schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitnehmer rechtlich zur Leistungserbringung verpflichtet hat. Nach dem Inhalt des von der Beklagten verwandten Formularvertrags durfte der Kläger die unter Nr. 8 getroffene Regelung des Urlaubsgelds nach § 157 BGB als Leistungsversprechen verstehen.

aa) Zwar hat der Arbeitgeber die vermögenswirksamen Leistungen und das 13. Monatsgehalt unter Nr. 8 des Vertrages unter der gemeinsamen Überschrift „Freiwillige soziale Leistungen“ zusammengefaßt. Diese Bezeichnung bringt aber nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß damit noch keine Rechtspflicht begründet werden soll. Sie kann auch so verstanden werden, daß sich der Arbeitgeber „freiwillig“ zur Erbringung dieser Leistungen verpflichtet, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu werden.

bb) Will ein Arbeitgeber jede vertragliche Bindung verhindern und sich die volle Entscheidungsfreiheit vorbehalten, so muß er das in seiner Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer unmißverständlich deutlich machen, denn nach §§ 133, 157 BGB ist im Zweifel der Empfängerhorizont maßgeblich (Palandt/Heinrichs BGB 59. Aufl. § 133 Rn. 9). Dieser Grundsatz liegt auch der Rechtsprechung des Zehnten Senats zugrunde. Der Zehnte Senat wendet die sog. Freiwilligkeitsklausel deshalb nur in den Fällen an, in denen der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer unmißverständlichen Weise kundgetan hat (BAG 4. Mai 1999 - 10 AZR 290/98 - AP § 242 BGB Betriebliche Übung Nr. 55 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 43), daß „ein Anspruch nicht hergeleitet werden kann“ (BAG 5. Juni 1996 - 10 AZR 883/95 - aaO) oder die Leistung „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ (BAG 6. Dezember 1995 - 10 AZR 198/95 - AP § 611 BGB Gratifikation Nr. 187; 12. Januar 2000 - 10 AZR 840/98 - aaO) in Aussicht gestellt wird.

cc) Dem gegenüber fehlt hier nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgericht jeder Anhaltspunkt dafür, daß der Kläger aus dem Begriff der Freiwilligkeit auf den Ausschluß von Rechtsansprüchen schließen mußte.

Der Wortlaut der vom Arbeitgeber in Nr. 8.2 verwandten Vertragsklausel spricht für einen Verpflichtungswillen. Nach Satz 2 dieser vom Arbeitgeber entworfenen Regelung soll nur „während der Probezeit ... ein Anspruch auf das 13. Monatsgehalt nicht erworben“ werden. Aus der Sicht des Arbeitnehmers drängt sich daraus der Umkehrschluß auf, daß nach der in Satz 1 getroffenen Regelung („Es wird von der Firma ein 13. Monatsgehalt nach 6-monatiger Festanstellung gezahlt“) nach Ablauf der Probezeit ein Anspruch erworben wird. Gegen die Annahme, ein Rechtsanspruch werde ausgeschlossen, spricht auch die Zusammenfassung des 13. Monatsgehalts mit den vermögenswirksamen Leistungen unter der gemeinsamen

Überschrift „Freiwillige soziale Leistungen“. Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber auf Grund einer tariflichen, betriebsverfassungsrechtlichen oder vertraglichen Verpflichtung in den in § 2 des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) vorgeschriebenen Formen anlegt. Das mit vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers verfolgte Ziel der Vermögensbildung des Arbeitnehmers wäre bei einem Ausschluß des Rechtsanspruchs auf Geldleistungen nicht erreichbar. Die staatliche Förderung der Vermögensanlage setzt nach § 10 Abs. 1 5. VermBG wenigstens eine vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers voraus. Behält sich der Arbeitgeber die Entscheidung, ob er vermögenswirksame Leistungen erbringt für den jeweiligen Bezugsmonat vor, macht die Eröffnung eines Vermögensbildungskontos kein Sinn. Muß daher davon ausgegangen werden, daß der Arbeitgeber sich für die vermögenswirksamen Leistungen rechtsgeschäftlich verpflichten wollte, so gibt es keinen vernünftigen Grund, daß für das unter der gleichen Überschrift stehende 13. Monatsgehalt etwas anderes gelten sollte.

d) Ob der Arbeitgeber durch die Formulierung in Nr. 8 des Vertrages „Freiwillige soziale Leistungen“ hinreichend zum Ausdruck gebracht hat, daß er sich den Widerruf der Sozialleistung 13. Monatsgehalt für die Zukunft vorbehalten wollte, bedarf keiner abschließenden Stellungnahme des Senats. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß auch eine derartige Vertragsauslegung dem Anspruch des Klägers nicht entgegensteht. Die Beklagte hat von dem möglichen Widerrufsvorbehalt jedenfalls zu spät Gebrauch gemacht. Der Anspruch des Klägers auf das anteilige 13. Monatsgehalt war nach Nr. 8.2 des Vertrags zum Urlaubsantritt fällig. Die Erklärung der Beklagten gegenüber dem Kläger, sie wolle im Jahre 1998 kein Urlaubsgeld zahlen, ist erst nach Rückkehr des Klägers aus dem Urlaub abgegeben worden. Das war zu spät. Einem Widerruf kann gestaltende Wirkung nur für die Zukunft zukommen.

2. Die Beklagte hat nach § 284 Abs. 1, § 288 Abs. 1 BGB die Geldschuld während des Verzuges mit 4 vH für das Jahr zu verzinsen.

II. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 25 Abs. 2 GKG.