



*Dr. Sebastian Kolbe*

## **„Gesamtzusagen in der Rechtsgeschäftslehre“**

Vortrag vom 15. Juli 2010

*Dr. Sebastian Kolbe* referierte zum Thema „Gesamtzusagen in der Rechtsgeschäftslehre“. Zunächst ordnete er die Gesamtzusage als „Bündel von Individualverträgen ein“. Weiter thematisierte er ihr Zustandekommen durch Vertrag nach §§ 145 ff. BGB und ihre Auslegung. Anschließend sprach er über Gesichtspunkte der Vertragskontrolle und Vertragskorrektur.

Gesamtzusagen, so der Referent, berührten in gewisser Weise Gesichtspunkte des individuellen und des kollektiven Arbeitsrechts. Für eine weitere Ebene bleibe kein Raum. Der Große Senat des BAG ordne sie als eine Vielheit von individuellen Regelungen ein. Geboten sei eine kollektive Betrachtung: Die einzelnen Abreden seien immer nur einer Gesamtwürdigung zu unterziehen, da die einzelnen Leistungen einem Bezugssystem angehörten. Richtigerweise sei die Gesamtzusage als eine Mehrheit von Verträgen zu sehen. Für eine Unterwerfungserklärung nach § 315 BGB fehle es im Arbeitsvertrag typischerweise, und die Fürsorgepflicht des § 242 BGB könne insoweit nicht erweitert werden. Im Rahmen des Zustandekommens der Gesamtzusage nach der allgemeinen Rechtsgeschäftslehre erläuterte der Referent zunächst das Angebot des Arbeitgebers, das in der Regel in „allgemeiner Form“ durch Aushang, Rundschreiben, Rundmail oder Intraneteintrag erfolge. Für den Zugang beim einzelnen Arbeitnehmer finde § 130 BGB Anwendung, der allerdings dispositiv sei. Im Bezug auf den Zugang der Annahmeerklärung des Arbeitnehmers könne auf die Fiktion des § 151 BGB abgestellt werden. Demnach lasse sich der Vertragsschluß mit der Rechtsgeschäftslehre ohne weiteres erklären. Das BAG sehe die Gesamtzusage dagegen als Sondertatbestand. Seiner Rechtsprechung nach sei § 130 BGB im Hinblick auf den Zugang des Angebots des Arbeitnehmers entbehrlich, sofern der Arbeitnehmer typischerweise die Möglichkeit der Kenntnisnahme hatte. Damit werde das Vertragsangebot in die neuartige Form der Verlautbarung verwandelt. Problematisch sei, wenn der Arbeitnehmer das Angebot nicht mehr rechtzeitig zu Kenntnis nehme, beispielsweise weil er sich im Mutterschaftsurlaub befinde. Insoweit könne der Gleichbehandlungsanspruch – gerichtet auf Vertragsabschluß – eingreifen, denn auf das zufällige Kriterium des Zugangs könne es insoweit nicht ankommen. Im Rahmen der Auslegung einer Erklärung als Gesamtzusage sei insbesondere der Rechtsbindungswille problematisch. Er sei dann zu verneinen, wenn es sich um eine bloße Wissenserklärung handle, z.B. wenn sich der zugesagte Vorteil bereits aus einer anderweitigen Regelung ergebe und lediglich auf diese hingewiesen werden sollte. Dies sei insbesondere im Hinblick auf einen Bericht über ein abgeschlossenes Mitbestimmungsverfahren der Fall. Ein weiteres Problem im Rahmen der Auslegung bilde die „falsa-demonstratio“. Angesichts der kollektiven Dimension sei im Hinblick auf alle Arbeitnehmer eine einheitliche Auslegung geboten. Schließlich erörterte der Referent noch die Frage einer (konkludenten) Betriebsvereinbarungsoffenheit. Auch hier sei auf die kollektive Dimension abzustellen – das Bedürfnis nach einheitlichen kollektiven Regelungen



schließe das Bedürfnis nach einheitlichen Änderungen nicht aus. Im Rahmen der Vertragskontrolle wies der Referent darauf hin, daß Gesamtzusagen der AGB-Kontrolle unterfielen. Den Ansatz dafür bildeten weniger die zugesagten Leistungen als die damit verbundenen Beschränkungen, Widerrufsvorbehalte oder Fristen. Schließlich thematisierte der Referent den Wegfall der Geschäftsgrundlage, auf dessen Rechtsfolgenseite allein ein Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers in Betracht käme.

Dem Vortrag folgte eine lebhafte Diskussion, in der unter anderem thematisiert wurde, inwieweit man die Gesamtzusage nicht als einseitiges Rechtsgeschäft sehen und sich die Vertragsschluß- und Auslegungsproblematik sparen könne.

Frederike Gärtner  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin