

9. Juni 1967

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

60

Gesetz: BGB § 611 Lohnzuschläge, § 315; ZPO § 565 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

1. Leistungszulagen können unter dem Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs gewährt werden.
2. Es spricht viel dafür, daß eine "jederzeit widerruflich" gewährte Zulage nur nach billigem Ermessen gekürzt werden darf. Das billige Ermessen ist in einem solchen Fall gewährt, wenn der Arbeitgeber für die Kürzung einen sachlichen Grund hat.
3. Hat das Landesarbeitsgericht das billige Ermessen falsch beurteilt und stehen alle hierfür maßgeblichen Tatsachen fest, so kann das Revisionsgericht selbst entscheiden, ob die Kürzung einer Leistungszulage der Billigkeit entspricht.

Aktenzeichen: 3 AZR 352/66

Urteil des BAG vom 9. Juni 1967

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 352/66

Sa 32/65 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

60

Erkündet am
Juni 1967

H. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Holmschrott und Schormann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Juni 1966 - 5 Sa 32/65 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 26. Oktober 1965 - 5 Ca 177/65 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Kürzung einer Leistungszulage.

Der Kläger war als Schweißer in der Zentralwerkstatt der Beklagten tätig. Bis zum Inkrafttreten des Bezirkslohn-tarifvertrages Nr. 1 G für Arbeiter gemeindlicher Verwal-tungen und Betriebe vom 16. Mai 1963 - BzLT Nr. 1 G - am 1. Juni 1963 war der Kläger in der damals höchsten Lohn-gruppe I (Hochqualifizierte Fachkräfte) eingruppiert.

Über seinen Tabellen-Stundenlohn hinaus wurde ihm neben anderen Zulagen eine Leistungszulage gewährt. Von Oktober 1955 bis zum 30. Juni 1962 betrug die Leistungszulage 0,20 DM, sodann 0,30 DM, und vom 1. September 1962 bis 31. Mai 1963 waren es 0,40 DM. Seit dem 1. Oktober 1962 wurden 0,05 DM dieser Leistungszulage als Ausgleich dafür gezahlt, daß der Kläger mit der bargeldlosen Lohnzahlung einverstanden war. Die Leistungszulagen wurden in Bewilligungsbescheiden mit folgendem Wortlaut gewährt: " Auf Antrag Ihrer Abteilung und mit Zustimmung des Betriebsrats erhalten Sie ... in stets widerruflicher Weise eine Leistungszulage von ...".

Unter dem Datum vom 16. August 1963 erhielt der Kläger von der Beklagten eine Lohnabänderungsmitteilung. Danach änderte sich seine Entlohnung rückwirkend vom 1. Juni 1963 an wie folgt: Er wurde in die neu geschaffene Lohngruppe 114 (Gelernte Arbeiter mit besonders hochwertigen Facharbeiten) eingestuft. Gleichzeitig wurde seine Leistungs-zulage von bisher 0,40 DM gekürzt auf 0,30 DM je Arbeits-stunde. Der Kläger erhielt seither einen Stundenlohn von insgesamt 3,73 DM; bis dahin hatte er insgesamt 3,64 DM bezogen.

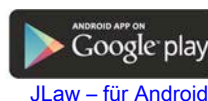
Der Kläger hält die Kürzung der Leistungszulage für unzulässig. Er hat die Feststellung begehrt, daß die Be-klagte verpflichtet ist, ihm die Leistungszulage von 0,40 DM je Stunde über den 31. Mai 1963 hinaus zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten.

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Mitteilungen der Beklagten über die Bewilligung einer Leistungszulage jeweils als ein an den Kläger gerichtetes Vertragsangebot aufzufassen sind, das nach § 151 Satz 1 BGB keiner Annahmeerklärung gegenüber der Beklagten bedurfte, oder ob die Beklagte durch die einseitig von ihr ausgesprochene Bewilligung den Inhalt des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses dahin konkretisiert hat, daß es nunmehr auch einen Anspruch auf die Leistungszulage enthielt. Jedenfalls ist ein vertraglicher Anspruch des Klägers auf die Leistungszulage begründet worden.

Dieser Anspruch stand unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt deshalb davon ab, ob die Beklagte sich rechtswirksam den jederzeitigen Widerruf vorbehalten konnte und ob sie aufgrund dieses Widerrufsvorbehalts rechtswirksam die Leistungszulage um 0,10 DM gekürzt hat. Beide Fragen hat der Senat bejaht.

2.

a) Gegen den Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs im Falle von Leistungszulagen bestehen keine rechtlichen Bedenken. Das Recht des Einzelarbeitsvertrages wird, soweit nicht zwingende Normen eingreifen, von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit beherrscht. In diesen Grenzen steht es den Parteien des Arbeitsvertrages frei, ihre Vertragsbeziehungen im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln. Dem Vorbehalt des Widerrufs steht kein zwingendes Gesetzesrecht, insbesondere nicht § 138 BGB, entgegen. Es ist deshalb mit Recht allgemein anerkannt, daß der Vorbehalt



- 4 -

des Widerrufs von Sonderzulagen rechtlich zulässig ist (vgl. RAG ARS 29, 352 [354]; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 56 V, S. 551 mit Fußnote 37; Nikisch, Festschrift für Sitzler, 1956, 265 [280]; für den Fall einer Prämie ebenso BAG AP Nr. 10 zu § 315 BGB).

b) Auch aus den Tarifverträgen ergeben sich keine Bedenken gegen die Widerruflichkeit der Leistungszulage, insbesondere nicht aus § 4 Abs. 1 BzLT Nr. 1 G (= § 7 Abs. 1 des vorangegangenen Bezirkslohntarifvertrages Nr. 2 vom 6. November 1959). Dort heißt es, daß der Arbeitgeber für besondere Leistungen eine Leistungszulage gewähren kann. Die Leistungszulage darf im Einzelfall höchstens 15 % des Tabellenlohnes betragen. Diese Vorschrift, die in erster Linie für das Verhältnis der kommunalen Arbeitgeber untereinander Bedeutung haben soll, stellt es in das Ermessen der Arbeitgeber, ob sie eine Leistungszulage gewähren wollen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dies zu tun. Dann kann die Tarifklausel aber auch einem Widerrufsvorbehalt nicht im Wege stehen.

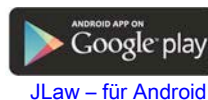
3.

a) Das Landesarbeitsgericht hat auf den hiernach rechtswirksamen Widerrufsvorbehalt mit Recht die Vorschrift des § 315 Abs. 1 BGB angewendet. § 315 BGB regelt den Fall, daß eine vertragliche Leistung durch eine Vertragspartei zu bestimmen ist. Diese Vorschrift hat einen weiten Geltungsbereich. Sie umfaßt nicht nur den Fall, daß eine zunächst nicht bestimmte Leistung festzusetzen ist, sondern auch den Fall, daß nur eine Leistungsmodalität der Festlegung bedarf (Ort, Zeit, Art, Umfang der Leistung), sowie den Fall, daß eine zunächst bestimmte Leistung durch eine Vertragspartei eingeschränkt, erweitert oder überhaupt widerrufen werden kann. Dies ist für den Widerrufsvorbehalt bei der betrieblichen Ruhegeldzusage allgemein anerkannt (vgl. BAG 3, 327 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Nichts anderes kann für Leistungszulagen gelten.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Nach § 315 Abs. 1 Satz 1 BGB hat die bestimmungs-
rechtigte Partei die Bestimmung im Zweifel nach billigem
Ermessen zu treffen. Das Landesarbeitsgericht hat diese
gesetzliche Regelung auf den vorliegenden Fall in dem
Sinn angewendet, daß die Beklagte die Leistungszulage
nur nach billigem Ermessen kürzen durfte.

b) Die Beklagte möchte aus dem Wortlaut "in stets
widerruflicher Weise" schließen, daß der Widerruf nicht
nur nach billigem Ermessen erklärt werden durfte. Sie
meint, durch die in der Praxis gebräuchliche Klausel
"jederzeitiger Widerruf vorbehalten" oder durch eine ähn-
liche Formel komme der Wille des Arbeitgebers zum Aus-
druck, den Widerruf nach freiem Ermessen aussprechen zu
können. Gegen diese Auslegung der Beklagten bestehen Be-
denken. Wenn das Gesetz im Zweifel ein Bestimmungsrecht
nach billigem Ermessen vorschreibt, so müßte der Vorbe-
halt eines Widerrufsrechts nach freiem Ermessen in ein-
deutiger, unmißverständlicher Weise erklärt sein. Es ist
zweifelhaft, ob die bloße Formel "jederzeitwiderruflich"
hierfür ausreicht. Vor allem aber muß die Beklagte den
Widerrufsvorbehalt nach § 157 BGB so gegen sich gelten
lassen, wie ein vernünftiger und unbefangener Erklärungs-
empfänger ihn nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte
unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht der Beklagten
verstehen mußte (vgl. z.B. Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl.,
Bd. I, Bem. 2 zu § 157 BGB). Es spricht viel für die An-
nahme, ein Arbeitnehmer, der eine widerrufliche Leistungs-
zulage erhält und der sich in seinem Lebenszuschnitt
darauf eingestellt hat, dürfe besonders im öffentlichen
Dienst erwarten, daß der Dienstherr von seinem Widerrufs-
recht nur nach billigem Ermessen Gebrauch macht, d.h.
praktisch, daß er die Zulage nur aus sachlichen Gründen
kürzt. Wenn dies richtig ist, durfte der Kläger den Wider-
rufsvorbehalt in diesem Sinne verstehen. Die Beklagte
müßte dann ihre Erklärung als Vorbehalt eines nach billi-
gem Ermessen auszuübenden Widerrufsrechtes gegen sich

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

gelten lassen.

c) Die Frage braucht indessen nicht endgültig entschieden zu werden. Auch wenn die Beklagte die Leistungszulage nur nach billigem Ermessen widerrufen durfte, so hat sie bei der Kürzung der Zulage um 0,10 DM den ihr hiernach zustehenden Ermessensspielraum gewahrt.

4.

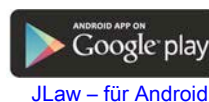
a) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings anders entschieden. Es hat ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Kürzung der Leistungszulage liege nur dann vor, wenn die Voraussetzungen für die Einreihung in die neue Lohngruppe 114 des BzLT Nr. 1 G wenigstens teilweise den Voraussetzungen für die Gewährung der Leistungszulage entsprächen. Dies sei jedoch nicht der Fall. Während die Lohngruppe 114 voraussetze, daß der Begünstigte mit "hochwertigen Facharbeiten" betraut sei, also lediglich auf die Tätigkeit als solche abstelle, werde die Leistungszulage in "Anerkennung besonderer Leistungen" gewährt. Sie stelle also ganz auf die Art der Ausführung der anvertrauten "hochwertigen Facharbeiten" ab und enthalte damit einen völlig selbständigen Anknüpfungspunkt. Da die Beklagte ein Nachlassen der Leistungen des Klägers nicht behauptet habe, bestehe der Grund für die Gewährung der Leistungszulage unverändert fort. Auf ihn könne eine Höhergruppierung keinen Einfluß haben, die lediglich der Art der Tätigkeit wegen und nicht der Güte ihrer Ausführung wegen erfolgt sei.

b) Dieser Teil des angefochtenen Urteils ist mit den Bestimmungen der Tarifverträge nicht vereinbar. Der BzLT Nr. 2, der Vorläufer des BzLT Nr. 1 G, kannte weder die Lohngruppe 107 noch die Lohngruppe 114. Der Kläger war nach dem BzLT Nr. 2 in die Lohngruppe I "Hochqualifizierte Fachkräfte" eingestuft. Diese Gruppe wurde nach den Überleitungsvorschriften für den hier maßgeblichen Wirkungsbereich der Kommunalen arbeitsrechtlichen Vereinigung in Württemberg-Baden (§ 6 Abs. 4 BzLT Nr. 1 G) in die neue Lohngruppe 107 (107 % - "Gelernte Arbeiter mit hochwertigen Facharbeiten") übergeleitet. Nach dem Lohn-

- 7 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

gruppenverzeichnis zum BzLT Nr. 1 G gehören in die Lohngruppe 107: "Gelernte Arbeiter der Lohngruppe 100, die hochwertige Facharbeiten verrichten; solche Facharbeiten stellen an das Überlegungsvermögen und an das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem gelernten Arbeiter mit vorgeschriebener Ausbildung verlangt werden kann". Der Kläger wurde aber nicht in die Lohngruppe 107, sondern in die Lohngruppe 114 (114 %) des BzLT Nr. 1 G ("Gelernte Arbeiter mit besonders hochwertigen Facharbeiten") eingestuft. Die Lohngruppe 114 erfaßt "Gelernte Arbeiter der Lohngruppe 100, die mit besonderen Aufgaben betraut sind, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können auch besondere Gewissenhaftigkeit, Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern". Die Merkmale der Lohngruppe 114 stellen also gerade auch auf die Art der Ausführung der Arbeiten ab. Andererseits ist die Leistungszulage des Klägers nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts "in Anerkennung besonderer Leistungen" gewährt worden. In einem Antrag seiner Abteilung vom 10. Juli 1962 wurde die erbetene Erhöhung der Leistungszulage des Klägers damit begründet, daß der Kläger ein zuverlässiger und bewährter Schweißer sei, der seine Arbeiten mit Geschick und Umsicht ausführe. Dieser Antrag wurde zwar abgelehnt; wenig später, zum 1. September 1962, wurde die Zulage jedoch erhöht. Demnach entsprachen - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - die Merkmale der Lohngruppe 114 teilweise durchaus denen für die Gewährung der Leistungszulage. Insbesondere die beiden Merkmale "Zuverlässigkeit und Umsicht" des Klägers, mit denen die Gewährung der Leistungszulage begründet wird, sind gleichzeitig Merkmale der Lohngruppe 114. Dann kann aber auch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen Bestand haben, die Beklagte habe keinen sachlich rechtfertigenden Grund für die Herabsetzung dargetan und damit die Billigkeit ihrer Ermessensausübung nicht bewiesen. Das angefochtene Urteil

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

mußte deshalb aufgehoben werden.

5.

a) Da alle hierfür maßgeblichen Tatsachen feststehen, konnte das Revisionsgericht gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO selbst darüber befinden, ob die Beklagte, indem sie die Leistungszulage kürzte, nach billigem Ermessen gehandelt hat. Hier kann nichts anderes gelten als beispielsweise bei der Schätzung eines geschuldeten Betrages, bei der Feststellung des Mitverschuldens nach § 254 BGB, bei der Auslegung eines Einzelvertrages oder der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs - etwa bei der Entscheidung, ob ein bestimmter Sachverhalt einen wichtigen Grund ergibt, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Entscheidungen dieser Art sind im allgemeinen von der Tatsacheninstanz zu treffen, weil sie weitgehend auf der Würdigung der tatsächlichen Umstände beruhen. Stehen aber alle für die Entscheidung erheblichen Umstände lückenlos fest, so ist das Revisionsgericht nach feststehender Rechtsprechung nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO auch in solchen Fällen in der Lage, von einer Zurückverweisung abzusehen und selbst zu entscheiden. (Vgl. z.B. BAG AP Nr. 3 zu § 7 ATO [betr. § 287 ZPO]; BAG AP Nr. 10 zu § 565 ZPO, zu 3. der Entscheidungsgründe [betr. § 254 BGB]; BAG 10, 122 [127] = AP Nr. 1 zu § 164 HGB, zu I 2 der Entscheidungsgründe [mit weiteren Nachweisen; betr. Vertragsauslegung]; BAG AP Nr. 7 zu § 13 KSchG [betr. wichtigen Grund].) Diese Voraussetzung ist hier erfüllt.

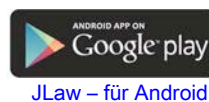
b) Es ergibt sich bereits aus den Ausführungen zu 4., daß die Kürzung der Leistungszulage sachlich gerechtfertigt war, weil die Leistungszulage u.a. die Zuverlässigkeit und Umsicht des Klägers zu entgelten bestimmt war und gerade diese Eigenschaften zugleich Merkmal der neuen Vergütungsgruppe 114 sind. Außerdem sagt die Beklagte mit Recht, daß Leistungen, die im Verhältnis zu einer niedrigeren Vergütungsgruppe überdurchschnittlich sind und deshalb durch eine Leistungszulage entlohnt werden, bei den hö-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



heren Anforderungen einer höheren Vergütungsgruppe die Normalleistung sein können oder aber über die neue Vergütungsgruppe nicht mehr in dem Maße hinausragen wie über die niedrigere. Auch aus dieser Überlegung ergibt sich, daß die Kürzung der Leistungszulage um 0,10 DM sachlich begründet ist. Hatte die Beklagte aber für ihre Maßnahme einen sachlichen Grund, so hat sie auch das billige Ermessen gewahrt.

c) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings das billige Ermessen auch deshalb für verletzt erachtet, weil die Beklagte ihr Ermessen nicht in billiger Form ausgeübt habe. Das Landesarbeitsgericht meint, die Beklagte habe die Kürzung nicht begründet. Auch insoweit beruht das angefochtene Urteil auf einem Irrtum. Es braucht nicht entschieden zu werden, ob in einem Fall wie dem vorliegenden der Widerruf einer Leistungszulage schon dann unbillig ist, wenn der Arbeitgeber es versäumt, dem Arbeitnehmer den - objektiv gegebenen - Grund dieser Maßnahme mitzuteilen. Die an den Kläger gerichtete Mitteilung der Beklagten vom 16. August 1963 gab gleichzeitig den neuen Tabellenlohn und die Kürzung der Leistungszulage bekannt. Daraus war für den Kläger ohne weiteres ersichtlich, daß das eine mit dem anderen zusammenhing, daß also die Leistungszulage mit Rücksicht auf die Höherstufung gekürzt wurde. Die Beklagte hat folglich ihr Ermessen auch in einer Form ausgeübt, die nicht zu beanstanden ist.

6. Entspricht somit die Kürzung der Leistungszulage der Billigkeit, so ist sie nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB für den Kläger verbindlich. Auf die vom Landesarbeitsgericht bejahte Frage, ob die Leistungszulage neben dem jeweiligen Tariflohn zu zahlen war, kommt es dann nicht mehr an. Die hierzu von der Revision erhobenen Verfahrensrügen sind unerheblich.

7. Auch aus der angeblichen Rückwirkung der Kürzung ergeben sich keine Bedenken. Es ist zwar richtig, daß die Mitteilung der Beklagten über die geänderte Zusammen-



8. Auch aus dem Protokoll-Anhang zum BZLT Nr. 1 G kann der Kläger nichts für sich herleiten. Dort heißt es:

Es kann dahingestellt bleiben, was die Tarifvertragsparteien mit dieser Notiz erreichen wollten. Jedenfalls ergibt sich daraus keine Verpflichtung der Beklagten, die selbst nicht Tarifvertragspartei ist, die bisher gezahlten Leistungszulagen unverändert weiterzugewähren. Es handelt sich allenfalls um eine schuldrechtliche Verpflichtung der Verbände, auf ihre Mitglieder in diesem Sinne einzuwirken. Die Vertragsfreiheit der Beklagten und ihr Bestimmungsrecht nach § 315 Abs. 1 BGB werden durch eine solche schuldrechtliche Verpflichtung des Verbandes nicht berührt.

gez. Dr. Stumpf Hilger Dr. Gröninger
Helmschrott Schormann

