

Aktenzeichen: 4 AZR 44/79

LAG Nürnberg

Urteil des BAG vom 25. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn; LTV f.d.Arbeiter
der Deutschen Bundesbahn § 6; Anlage 1 Abschnitt D;
BGB § 315

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. BAG v. 12. 8. 1981 - 4 AZR 76/79)



4 AZR 44/79

5 Sa 381/77 Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. November 1981

Urteil

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie den ehrenamtlichen Richter Trautmann und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 23. Juni 1978 - 5 Sa 381/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Der Kläger ist seit dem 29. Januar 1973 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt; ab April 1974 wurde er in der Arbeitsgruppe "Unterhaltung der elektrischen Lokomotiven" des Bahnbetriebswerks N - Rangierbahnhof im Leistungslohnverfahren eingesetzt, wobei er überwiegend als Reiniger am Hebgleis tätig ist. Er ist Mitglied der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands. Von April 1974 bis Dezember 1974 erhielt der Kläger neben dem monatlichen Grundlohn eine tarifliche Leistungszulage in Höhe von 12 v.H. des Monatslohnes. Ab Januar 1975 wurde die Leistungszulage auf 15 v.H. erhöht und ab Dezember 1975 auf 14 v.H. herabgesetzt.

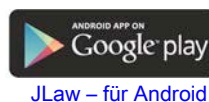
Nach Erhebung einer Leistungsklage zahlte die Beklagte den Differenzbetrag zwischen den Leistungszulagen von 14 v.H. und von 15 v.H. für die Monate Januar und Februar 1976 an den Kläger. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger diesen Differenzbetrag auch für die Monate März bis Oktober 1976 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von insgesamt 111,36 DM geltend.

Er hat dazu behauptet, daß sich die tarifrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistungszulage von 15 v.H. nicht geändert hätten; er habe auch über den 28. Februar 1976 hinaus ein Höchstmaß an Leistung erbracht und sei zuverlässig und geschickt gewesen. Er ist der Ansicht, daß es sich bei der Festsetzung der Höhe der Leistungszulage infolge des durch die allgemein gehaltenen Kriterien bestehenden Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraums der Arbeitgeberin um einen Fall der einseitigen Bestimmung einer vertraglichen Leistung nach § 315 BGB handele, so daß auch Herabsetzungen gegenüber früheren Zulagen sachlich begründet sein müßten und nur bei tatsächlicher Veränderung der Voraussetzungen zulässig seien. Aus der Anwendbarkeit des § 315 BGB folge, daß die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig dafür sei, daß die Herabsetzung der Zulage der Billigkeit bzw. den bestehenden Richtlinien entspreche und sachlich begründet sei. Dieser Darlegungspflicht sei die

- 3 -



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



- 3 -

Beklagte nicht nachgekommen, da sie nicht vorgetragen habe, welche tatsächlichen Umstände, Vorfälle und Beurteilungen eine Herabsetzung der Zulage stützen sollten. Im übrigen habe die Kürzung der Zulage ihren Grund nicht in schlechteren Leistungen des Arbeiters, sondern in der bekannt schlechten Finanzlage der Beklagten, aus der aber keine Berechtigung für die Zulagenherabsetzung hergeleitet werden könne. Auch sei durch die Gewährung einer Leistungsprämie in Höhe von 15 v.H. über lange Zeit zu seinen Gunsten ein Vertrauens-
tatbestand geschaffen worden, so daß die Beklagte nur noch durch Änderungskündigung die Zulage kürzen könne.

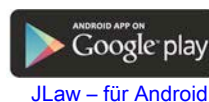
Der Kläger hat demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
111,36 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
Sie hat die Ansicht vertreten, daß dem Kläger die Darlegungs- und Beweislast für die Behauptung obliege, daß ihm eine Höchstzulage in Höhe von 15 v.H. zu gewähren sei. Nur wenn er überhaupt Mehrleistungen im Vergleich mit dem Durchschnitt der Arbeitnehmer hätte nachweisen können, bestehe ein Anspruch auf die Leistungszulage, wobei nur für Spitzenleistungen der Höchstsatz von 15 v.H. in Betracht komme. Dafür sei der Kläger aber jede Darlegung schuldig geblieben. Er habe auch nicht in Abrede gestellt, daß seine Leistungen im Vergleich zu anderen schlechter bewertet werden müßten, sondern habe sich nur auf eine längere Übung berufen. Wenn ihr - der Beklagten - überhaupt eine Darlegungs- oder Beweislast obliege, habe sie dieser auch genügt, denn sie habe dargelegt und Nachweise dafür angeboten, daß der Kläger im maßgeblichen Lohnungszeitraum keine besonderen Mehrleistungen erbracht habe. Er sei vielmehr in den Monaten März bis Oktober 1976 langsam gewesen und habe keinerlei Eigeninitiative entwickelt. Selbst ihm bekannte Arbeitsvorgänge einfacher Art hätten ihm - im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern - jeweils von Fall zu Fall neu aufgetragen werden müssen, bevor er sie ausgeführt habe.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Auch sei er nach wie vor überwachungsbedürftig gewesen und habe nur zu weniger verantwortungsvollen Arbeiten herangezogen werden können. Aufgrund der eingehenden Überprüfung seiner Leistungen sei deshalb von ihrem Dienststellenleiter, der die Zulagen jeweils am Monatsende für den abgelaufenen Monat nach dem Wert der Arbeitsleistung individuell festsetze, auch seine Leistungsprämie gekürzt worden. Dabei sei zu beachten, daß in ihrem Bereich durch die Umstellung vom Dampflokbetrieb auf Elektrifizierung ein arbeitstechnischer Strukturwandel eingetreten sei. Die Aufgaben seien komplizierter und verantwortungsvoller geworden; demgemäß habe auch die Qualität der Arbeit des einzelnen konkreter überprüft werden müssen. Der Vergleich der Leistungen des Klägers mit den übrigen Arbeitern seiner Arbeitsgruppe habe gezeigt, daß er im Oktober 1976 zu den 37 von 90 Arbeitern gehört habe, die nicht den Höchstsatz der Leistungszulage erhalten hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung der Klage nicht stattgegeben werden kann. Das Landesarbeitsgericht geht nämlich zu Unrecht davon aus, daß die Herabsetzung der Leistungszulage von 15 v.H. nur nach billigem Ermessen erfolgen könne, der Arbeitgeber hierfür darlegungs- und beweispflichtig sei und die Beklagte im vorliegenden Falle ihrer Darlegungspflicht nicht ausreichend nachgekommen sei.

- 5 -



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



Zutreffend ist auszugehen von der Vorschrift des § 6 Abs. 2 LTV für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn, wonach Mehrleistungen in Arbeitsverfahren mit Leistungslohn nach den besonderen Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt D abgegolten werden. Diese Vorschriften sehen vor:

- (1) 1. Die Leistungszulagen werden, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für die Dauer der Zugehörigkeit zu dem empfangsberechtigten Personenkreis oder der Beschäftigung mit den zulageberechtigenden Arbeiten gewährt.

Im Falle des § 22 werden Leistungszulagen nicht gezahlt.

Ausführungsbestimmung

Die zulageberechtigende Zeit wird durch kurzfristige, durch den Arbeitsablauf bedingte Unterbrechungen der zulageberechtigenden Arbeit nicht beeinflusst, wenn die jeweilige Unterbrechung im allgemeinen nicht länger als 30 Minuten dauert.

2. Wenn bei auswärtiger Beschäftigung der zulageberechtigenden Tätigkeit Reisezeit unmittelbar vorangeht oder folgt, werden die Leistungszulagen auch für diese Zeit insoweit gewährt, als sie mit Lohn vergütet wird (LTV § 3 Abs. 7 und LTV Anlage 4 § 3). Für reine Reisetage werden Leistungszulagen nicht gewährt.
3. Zu den in der Übersicht genannten Arbeitern zählen jeweils auch ihre Helfer sowie Gruppenführer, Vorarbeiter und Vormänner.
4. Arbeiter in Angestellten- oder Beamtentätigkeiten erhalten Leistungszulagen nur, wenn dies bei den einzelnen Tarifstellen zugelassen ist.
- (2) 1. Der Höchstsatz der Leistungszulagen beträgt 15 v.H., für neueingestellte Arbeiter während des ersten Jahres nach der Einstellung 12 v.H.. In Ausnahmefällen, insbesondere wenn eine entsprechende Berufserfahrung außerhalb der DB vorliegt, kann diese Frist mit Zustimmung der Bundesbahndirektion angemessen verkürzt werden.
2. Die Höhe der Leistungszulagen richtet sich nach dem Wert der Leistung des Arbeiters. Für die Festsetzung der Höhe der Leistungszulagen gelten folgende Grundsätze:



- 6 -

- a) Für die Bewertung der Leistung sind - je nach Art der Arbeit - die vom Arbeiter bewiesene Geschicklichkeit, sein Fleiß, seine Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Verantwortung sowie die Menge und Güte seiner Arbeit entscheidend.

Die Höhe der Leistungszulagen ist innerhalb des zugelassenen Bereichs in vollen Vomhundertsätzen festzusetzen.

- b) Der Höchstsatz ist nur für besondere Leistungen zu zahlen. Für geringere Leistungen ist ein entsprechend niedrigerer Satz zu gewähren.

Werden keine Mehrleistungen erbracht, ist von der Zahlung von Leistungszulagen abzusehen.

- c) Die Leistungszulagen sind nach dem jeweiligen Wert der Leistung während des Lohnungszeitraumes festzusetzen.

3. Die Leistungszulagen schließen sich gegenseitig aus.
....."

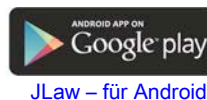
Aus dieser tariflichen Regelung folgt das Landesarbeitsgericht zunächst richtig, daß der Arbeitgeber die Höhe der Leistungszulage zu bestimmen hat. Eine Änderungskündigung ist nicht erforderlich. Das Landesarbeitsgericht läßt dann aber offen, ob die tariflichen Richtlinien über die Bewertung der Leistungen eine abschließende Konkretisierung des billigen Ermessens nach § 315 Abs. 1 BGB darstellen oder nur allgemeine Anhaltspunkte für die Festsetzung der Leistungszulage und damit für die Ausübung des billigen Ermessens enthalten. In jedem Falle müsse der Arbeitgeber beweisen, daß die Festsetzung dem billigen Ermessen entspricht; der Arbeitgeber sei für die Gründe, die eine Herabsetzung rechtfertigen, darlegungs- und beweispflichtig. Das Landesarbeitsgericht beruft sich hierfür auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 10 zu § 315 BGB und des BGH AP Nr. 11 zu § 315 BGB.

Diesen Ausführungen ist nur insoweit zuzustimmen, als die Höhe der Leistungszulage sich nach den tariflichen Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt D Abs. 2 Ziff. 2 nach dem Wert der Leistung des Arbeiters richtet und für die Fest-

- 7 -



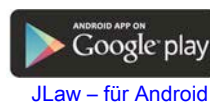
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



setzung eine Vielzahl bestimmter Kriterien tarifvertraglich festgelegt wurde (Buchstabe a). Daraus ergibt sich die einseitige Leistungsbestimmung für die Beklagte. Diese Bewertungskriterien stellen zwar tarifliche und damit normative Maßstäbe für den Ermessensgebrauch durch die Beklagte dar. Trotzdem bleibt es grundsätzlich dabei, daß schon wegen der großen Zahl der zu beachtenden Umstände und der Möglichkeit, die einzelnen aufgeführten Kriterien unterschiedlich zu gewichten, ein Ermessensspielraum bestehen bleibt und dieser nach § 315 BGB der Billigkeit entsprechen muß (vgl. G. Hueck, Anmerkung AP Nr. 10 zu § 315 BGB; Rüthers, SAE 1966, S. 17 [19]; Staudinger/Mayer-Maly, BGB, 12. Aufl. 1979, § 315 Rdnr. 78; Münchener Kommentar zum BGB [Söllner] 1979, § 315 Rdnrn. 33, 43; BGB-RGRK Ballhaus, 12. Aufl. 1976, § 315 Rdnrn. 3, 23).

Das Landesarbeitsgericht übersieht jedoch, daß im vorliegenden Falle nicht die allgemeinen Bewertungsrichtlinien der Anlage 1 Abschnitt D Abs. 2 Ziff. 2 a LTV heranzuziehen sind, sondern die besonderen tariflichen Bestimmungen des Buchstaben b) gelten. Dort ist ausdrücklich bestimmt, daß der Höchstsatz "nur für besondere Leistungen" zu zahlen ist. Der Kläger macht aber geltend, daß ihm der Höchstsatz von 15 v.H. zustehe. Die Beklagte hat demgegenüber die Leistungszulage nur mit 14 v.H. festgesetzt. Das ist der tariflich höchstmögliche Satz, wenn besondere Leistungen nicht vorliegen, weil die Leistungszulage immer nur in vollen Vomhundertsätzen festgelegt werden darf. Damit geht der Rechtsstreit im vorliegenden Ausnahmefall nicht mehr um die Frage, ob die Festsetzung der Leistungszulage billigem Ermessen entspricht oder die unbestimmten vielfältigen Kriterien wie Geschicklichkeit, Fleiß, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Verantwortung und Menge sowie Güte der Arbeit anzuwenden seien, sondern allein um die Frage, ob im vorliegenden Falle der Höchstsatz gezahlt werden kann oder nicht. Das bestätigt sich auch aus dem letzten Satz der Bestimmung in Buchstabe b). Dort ist tariflich bestimmt, daß keine Leistungszulagen zu zahlen sind, wenn keine Mehrleistungen erbracht werden.

Darf aber der hier begehrte Höchstsatz nach den tariflichen



- 8 -

Bestimmungen nur dann gezahlt werden, wenn besondere Leistungen vorliegen, besteht kein Ermessensspielraum mehr, sondern wird die Gewährung des Höchstsatzes an eine tariflich festgelegte Voraussetzung geknüpft. Diese ist zwar auch ein unbestimmter Rechtsbegriff, wird aber von den Tarifvertragsparteien von den übrigen Bestimmungskriterien ausdrücklich abgesetzt. Es wird tarifvertraglich bestimmt, daß der Höchstsatz an das Vorliegen besonderer Leistungen gebunden ist und in dem Fall, in dem besondere Leistungen nicht gegeben sind, nach den übrigen Kriterien die Leistungszulage nur auf höchstens 14 v.H. festgesetzt werden darf.

Dieser Sonderfall zwingt aber nach Wortlaut und Gesamtzusammenhang der tarifvertraglichen Vorschriften zu einer besonderen Betrachtungsweise. Die Tarifvertragsparteien haben damit nicht dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen, den Höchstsatz für die Leistungszulage zu bewilligen, sondern eine bestimmte tariflich festgelegte Voraussetzung, eben das Vorliegen von besonderen Leistungen, zur Bedingung gemacht. Damit ist für die Bewilligung des Höchstsatzes der Ermessensspielraum des Arbeitgebers ausgeschaltet und tariflich vorgeschrieben, unter welchen Voraussetzungen der Höchstsatz gewährt werden kann. Dann aber gilt nichts anderes als sonst auch für die Vergütung von Arbeitnehmern. In gleicher Weise ist beispielsweise in VergGr. IV a Fallgruppe 10 BAT bestimmt, daß danach vergütet werden technische Angestellte, die sich "durch besondere Leistungen" aus der VergGr. IV b Fallgruppe 21 herausheben. Hier wie dort wird das Tätigkeitsmerkmal der "besonderen Leistungen" zur tariflichen Voraussetzung für die entsprechende Vergütung, hier für den Anspruch auf den Höchstsatz der Leistungszulage von 15 v.H. erhoben.

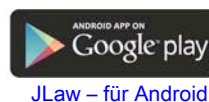
Wenn aber damit im vorliegenden Falle tarifvertraglich die Voraussetzungen für die Bewilligung des vom Kläger begehrten Höchstsatzes von 15 v.H. festgelegt sind, steht

- 9 -

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



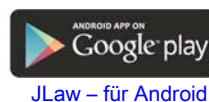
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



es nicht mehr im billigen Ermessen des Arbeitgebers, ob er 15 v.H. an Leistungszulage bewilligt, und sind dafür auch nicht die allgemeinen Kriterien wie Geschicklichkeit, Fleiß, Sorgfalt usw. heranzuziehen, sondern muß geprüft werden, ob der Kläger in dem Zeitraum, in dem er die Fortzahlung der Höchstzulage begehrt, besondere Leistungen erbracht hat. Das gehört grundsätzlich zur Darlegungslast und Beweispflicht dessen, der die entsprechende Vergütung begehrt.

Der Kläger hat auch behauptet, daß er nach seiner Auffassung besondere Leistungen im tariflichen Sinne erbracht habe. Was unter besonderen Leistungen zu verstehen ist, muß nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung ermittelt werden, wonach der Wortlaut des Tarifvertrages und der sich daraus ergebende Wille der Tarifvertragsparteien maßgeblich sind. Dabei sind der tarifliche Gesamtzusammenhang, die Tarifgeschichte, die Tarifübung sowie die Anschauung der beteiligten Berufskreise zu berücksichtigen, so daß es auch darauf ankommt, was die Tarifvertragsparteien und die Tarifunterworfenen bei der Beklagten unter besonderen Leistungen verstanden haben (vgl. BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung; AP Nr. 115 zu § 1 TVG Auslegung; AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG vom 21. Januar 1981 - 4 AZR 871/78 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

Die Beklagte hat demgegenüber vorgetragen, der Kläger habe besondere Mehrleistungen nicht erbracht, langsam gearbeitet, sei überwachungsbedürftig und könne nur zu weniger verantwortungsvollen Arbeiten herangezogen werden, auch erbringe er geringere Arbeitsleistungen als andere Arbeitnehmer. Damit hat sie das Vorliegen besonderer Leistungen beim Kläger substantiiert bestritten. Deshalb sind die für das Vorliegen der besonderen Leistungen bzw. ihr Fehlen angebotenen Beweise zu erheben. Auf die Darlegungs- und Beweislast kommt es erst an, wenn die Beweisaufnahme zu keinem Ergebnis führt.



- 10 -

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb nach entsprechender Beweiserhebung zu beurteilen haben, ob beim Kläger die Voraussetzungen der besonderen Leistungen gegeben waren oder nicht. Es wird dabei auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller
 Trautmann Bahr

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)