

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

Gesetz: BGB § 611 Lohnzuschläge, § 315

Leitsätze:

1. Übertarifliche Lohnbestandteile können unter dem Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs gewährt werden (Bestätigung von BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge).
2. Widerruf und Kürzung solcher Lohnbestandteile können nur nach billigem, gerichtlich nachprüfbarem Ermessen erfolgen.
3. Der Widerruf einer übertariflichen Erschwerniszulage ist sachbezogen und entspricht daher billigem Ermessen, wenn er aus Anlaß einer neuen, eine leistungsgerechte Entlohnung anstrebenden tariflichen Lohnregelung erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn die tarifliche Lohnregelung selbst keine Erschwerniszulage vorsieht.

Aktenzeichen: 5 AZR 140/72
Urteil des BAG vom 30. August 1972

LAG Hamm



AZR 140/72

Sa 801/71 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. August 1972

Urteil

gez. Mißler,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. August 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Heidenreich für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar 1972 – 4 Sa 801/71 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1962 als Krankenpfleger in den Krankenanstalten "B" " der Beklagten in B und zwar auf einer Station für Querschnittsgelähmte beschäftigt. Er erhielt bis zum 1. Oktober 1970 eine Vergütung nach der VergGr. Kr V der Anlage 1 b zum Berufsgenossenschafts-Angestelltenarbeitsvertrag (BG-AT).

Aufgrund eines Beschlusses des Personalausschusses der Beklagten vom 5. August 1969, dem examinierten Pflegepersonal in Sonderfunktion sowie den Pflegehelfern der Sonderstationen wegen der "erschwernten Arbeitsbedingungen bei ihrer pflegerischen Tätigkeit, insbesondere wegen der physischen und psychischen Beanspruchung auf den Sonderstationen" eine jederzeit widerrufliche Erschwerniszulage von monatlich 40,-- DM zu gewähren, erhielt auch der Kläger ab 1. Juli 1969 diese monatliche Zulage von 40,-- DM, die jeweils am 15. des Folgemonats gezahlt wurde.

In seiner Sitzung vom 11. September 1970 beschloß der Personalausschuß der Beklagten, die Zahlung der erwähnten Erschwerniszulage mit dem 30. September 1970 mit Rücksicht auf die zum 1. Oktober 1970 in Kraft tretende Neuordnung der Vergütungsordnung für das Pflegepersonal einzustellen. In der Personalversammlung vom 14. Oktober 1970, an der auch der Kläger teilgenommen hat, hat die Beklagte durch ihren stellvertretenden Geschäftsführer den Widerruf der Zulage mitteilen lassen.

Seit 1. Oktober 1970 erhält der Kläger auf Grund der schon erwähnten Tarifänderung (Neufassung der Anlage 1 b zum BG-AT) Vergütung nach VergGr. Kr VI, die ihm im Zeitpunkt der Änderung einen Bruttogehaltszuwachs von monatlich 162,-- DM einbrachte; die Erschwerniszulage von 40,-- DM monatlich hat die Beklagte seither jedoch nicht mehr an den Kläger bezahlt.

Der Kläger vertritt die Auffassung, durch die regelmäßige Zahlung der Zulage über einen längeren Zeitraum sei

- 3 -

diese betriebliche Übung vertragsgestaltend zum Inhalt des Arbeitsvertrages geworden. Der Widerruf der Zulage hätte deshalb nur durch eine Änderungskündigung erfolgen können. Jedenfalls sei aber der Widerruf der Erschwerniszulage durch die Beklagte unbillig. Der seit Oktober 1970 maßgebende Tarifvertrag enthalte keine Umgruppierung wegen besonderer Erschwernisse. Seine Tätigkeit habe sich aber nicht geändert. Auch sei ihm zu keiner Zeit mitgeteilt worden, daß die ihm gewährte Erschwerniszulage später einmal bei einer tariflichen Höhergruppierung aufgesogen werde. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger deshalb zuletzt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 200,- DM (= Zulage für die Zeit vom 1. April 1971 bis zum 31. August 1971), sowie die Feststellung beantragt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab 1. September 1971 fortlaufend monatlich 40,- DM Zulage weiter zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, da dem Kläger die grundsätzliche Widerruflichkeit der Zulage bekannt gewesen sei. Der Widerruf der Zulage sei auch unter Beachtung des Gebots der Billigkeit erfolgt. Die Zulage sei 1969 gewährt worden, um die Einkommensverhältnisse des pflegerischen Dienstes aufzubessern. Das sei aus der Erkenntnis geschehen, daß der maßgebende Tarif nicht in jedem Falle ausgereicht habe, um die besondere Beanspruchung des Pflegepersonals in pflegeintensiven Stationen genügend zu berücksichtigen. Die außertarifliche Zulage sei daher im Vorgriff auf eine tarifliche Neuregelung und zur zeitlichen Überbrückung bis zu dieser Neuregelung gewährt worden. Der seit 1. Oktober 1970 geltende Tarifvertrag gestatte aber nunmehr eine leistungsgerechtere Eingruppierung. Deshalb habe ein sachlicher Grund für den Widerruf bestanden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Eine "jederzeit widerruflich" gewährte Zulage könne nur nach billigem

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Ermessen gekürzt und widerrufen werden. Zwar könne der Beklagten nicht gefolgt werden, wenn sie meine, bei der dem Kläger gewährten Erschwerniszulage habe es sich in Wahrheit um eine vorweggenommene Tariflohnerhöhung gehandelt, doch habe sie bei dem Widerruf nach billigem Ermessen gehandelt. Dem Kläger könne nicht beigespflichtet werden, wenn er meine, die Beklagte dürfe die tarifliche Neuregelung zur Begründung des Widerrufs deshalb nicht ins Feld führen, weil dort die Erschwernisse, die zur Zahlung der Zulage geführt hätten, gerade keine Berücksichtigung gefunden hätten. Ein sachlicher Grund für den Widerruf liege nicht nur dann vor, wenn die Erschwernisse fortfielen oder auf andere Weise abgegolten würden, sondern auch dann, wenn die Tarifvertragsparteien grundlegende Neuregelungen schufen und diese zu einer nicht unwesentlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der betroffenen Arbeitnehmer führten. Es müsse davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien einen Überblick über die Arbeitsplätze haben, die sie in ihre Regelungen einbeziehen wollen. Wenn deshalb Erschwernisse der in Rede stehenden Art tarifvertraglich nicht berücksichtigt würden, so spreche das dafür, daß die Tarifvertragsparteien dies für nicht notwendig hielten. Dann liege es aber auch im Rahmen des billigen Ermessens des Arbeitgebers und in den Grenzen sachlicher Erwägungen, solche Zulagen wieder abzubauen. Angesichts des Widerrufsvorbehalts sei auch keine Änderungskündigung erforderlich, um die Erschwerniszulage wieder wegfallen zu lassen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Er rügt die Verletzung materiellen Rechts. Die Beklagte beantragt demgegenüber die Zurückweisung der Revision.

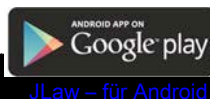
Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

1. Das Landesarbeitsgericht geht in dem angefochtenen Urteil richtig davon aus, daß gegen den Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs im Falle von übertariflichen Leistungszulagen keine rechtlichen Bedenken bestehen. Das Bundesarbeitsgericht hat schon mehrfach entschieden, daß solche Vereinbarungen angesichts des Grundsatzes der Vertragsfreiheit auch im Arbeitsrecht zulässig sind (so: BAG AP Nr. 10 zu § 315 BGB und BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge). Vom erkennenden Senat wurde diese Auffassung zuletzt in seinem Urteil vom 7. Januar 1971 - 5 AZR 92/70 - (= AP Nr. 12 zu § 315 BGB) vertreten. Auch aus Anlaß des vorliegenden Rechtsstreits sieht der Senat keinen Grund, von dieser gefestigten Rechtsprechung abzugehen.

2. Wenn die Revision vorträgt, der Vorbehalt eines Widerrufs sei dem Kläger nicht eindeutig und unmißverständlich erklärt worden, so handelt es sich insoweit nicht nur um ein neues, in der Revisionsinstanz nicht mehr zu beachtendes, sondern auch um ein aus den Feststellungen des angefochtenen Urteils widerlegtes Vorbringen. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils ist nämlich der vorgetragene Akteninhalt in Bezug genommen. Zu diesem gehört auch die Klageschrift. Zur Begründung seiner Forderung bezieht sich der Kläger darin auf ein Schreiben der Beklagten vom 11. September 1969 an ihre Krankenanstalten. Gerade in diesem Schreiben ist aber auch der Widerrufsvorbehalt enthalten.

3. Das Landesarbeitsgericht führt auch zutreffend aus, eine solche "jederzeit widerrufliche" Zulage könne nur nach billigem Ermessen gekürzt oder widerrufen werden. Wie der Senat schon in seiner Entscheidung vom 7. Januar 1971 (= AP Nr. 12 zu § 315 BGB) ausgeführt hat, muß der Arbeitgeber in solchen Fällen die eingeräumte Gestaltungsfreiheit in einem gewissen rechtlichen Rahmen, eben dem des billigen Ermessens ausüben; das Vorhandensein nur "vernünftiger Gründe" genügt nicht. In dem zur Entscheidung stehenden Falle hat das Landesarbeitsgericht die genannten Anforderungen

- 6 -



auch beachtet. Zu Unrecht macht die Revision geltend, das Landesarbeitsgericht habe die Erfordernisse des billigen Ermessens i.S. von § 315 BGB verkannt.

4. Der Widerruf der Erschwerniszulage ist entgegen der Revisionsmeinung nach der Überzeugung des Senats auch sachbezogen, weil das Landesarbeitsgericht mit Recht davon ausgeht, Sachbezogenheit liege auch vor, wenn die neuen tariflichen Regelungen zu einer nicht unwesentlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der betreffenden, bis dahin mit der widerruflichen Zulage bedachten Arbeitnehmer führen.

Allein die Tatsache, daß die Tarifvertragsparteien Erschwernisse bestimmter Arbeitnehmer bei der Neuregelung nicht im Tarifvertrag berücksichtigt haben, rechtfertigt zwar noch nicht die Annahme, daß der Arbeitgeber früher bewilligte Erschwerniszulagen widerrufen könne. Jedenfalls gibt der Sachverhalt des vorliegenden Falles nach dem bisherigen Sachvortrag der Parteien für diese Erwägung des Landesarbeitsgerichts nichts her. Dennoch hat aber das Landesarbeitsgericht den sachlichen Grund für den Widerruf der Zulage im Ergebnis richtig angenommen, denn entscheidend für die Frage, ob sich die Beklagte bei dem von ihr vorgenommenen Widerruf im Rahmen des billigen Ermessens gehalten hat, ist, daß mit der neuen Tarifsystematik das Ziel, nämlich für Pfleger in Intensivpflegestationen eine leistungsgerechtere Entlohnung zu finden, erreicht wurde. Das war hier der Fall; die neuen Tätigkeitsmerkmale mit der damit verbundenen Höhergruppierung erlaubten es nämlich der Beklagten, dem Kläger bei tarifkonformer Eingruppierung ein um monatlich 162,- DM höheres Gehalt, also 122,- DM über die bisher gewährte Zulage hinaus, zuzubilligen. Der Annahme einer Sachbezogenheit und der Innehaltung der Schranken des billigen Ermessens bei dem erfolgten Widerruf steht nicht entgegen, daß auch andere Arbeitnehmer ohne die der klägerischen Tätigkeit eigene Erschwernis durch die Tarifänderung in den Genuß einer besseren Bezahlung gelangen; dieser Umstand schließt nicht aus, daß das neue, erhöhte Gehalt des Klägers vom Widerrufenden als nun leistungsgerechtes



- 7 -

Arbeitsentgelt angesehen werden durfte. Es ist deshalb rechtsunerheblich, ob es sich bei der in Rede stehenden widerruflichen Erschwerniszulage letztlich doch um eine "vorweggenommene Tariflohnerhöhung" gehandelt hat, wie die Beklagte es darstellt; denn selbst wenn dies nicht angenommen werden kann, fehlte nicht deshalb, wie die Revision meint, der sachliche Grund für den Widerruf. Dieser war vielmehr aus den schon erörterten Gründen gegeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO; danach trägt der Kläger die Kosten seiner erfolglosen Revision.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Keller

Heidenreich

