

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

Gesetz: BGB § 611 Lohnzuschläge, § 242 Geschäftsgrundlage,
§§ 305, 134; BetrVG § 78 Satz 2

Leitsätze: 1. Hat ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ohne
Widerrufsvorbehalt eine persönliche Leistungs-
zulage versprochen, so kann er diese Zusage
nicht einseitig widerrufen.

2. Hat er die Zulage deshalb versprochen, weil er
von dem Arbeitnehmer überdurchschnittliche Lei-
stungen erwartete, so kann er bei einem Nach-
lassen der Leistungen sein Versprechen auch nicht
mit der Begründung widerrufen, nunmehr sei die
Geschäftsgrundlage entfallen.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 270/75

Urteil des BAG vom 16. Juli 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 270/75

3 Sa 103/74 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 16. Juli 1976

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Juli 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Seiler für Recht erkannt:

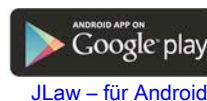
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. März 1975 - 3 Sa 103/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger arbeitet seit März 1961 bei der Beklagten als Kolonnenführer in der Abteilung Instandsetzung. Er ist Mitglied des Betriebsrates.

Er erhielt seit dem 30. November 1973 pro Arbeitsstunde einen Tariflohn von 6,47 DM sowie eine Leistungszulage von 3,50 DM. Die Beklagte widerrief die Leistungszulage mit folgendem Schreiben vom 1. April 1974:

"Hiermit widerrufen wir Ihre Leistungszulage in Höhe von 3,50 DM/Stunde zum 15. April 1974.

Die von Ihnen erbrachte Leistung entspricht seit langem nicht mehr den in Sie gesetzten Erwartungen bzw. der Höhe einer derartigen Leistungszulage. Über die allgemeinen Ermahnungen in vielen Einzelfällen durch Ihre zuständigen Vorgesetzten hinaus mußten Ihnen wegen Ihrer mangelnden Dienstauffassung bereits Verwarnungen erteilt werden.

Darüber hinaus ist festzustellen, daß in Ihrer Kostenstelle sonst eine ähnlich hohe Leistungszulage nicht bezahlt wird. Die höchste Leistungszulage in Ihrer Kostenstelle betrug bisher 0,59 DM und wird in Zukunft 0,92 DM betragen.

Wir sind bereit, Ihnen unter Anrechnung von 0,71 DM auf Ihre bisherige Überzahlung eine Leistungszulage von 1,00 DM/Stunde und darüber hinaus bis auf weiteres eine jederzeit widerrufliche außertarifliche Zulage von 1,79 DM zu bezahlen. Diese immer noch außerordentlich hohe Überzahlung setzt allerdings voraus, daß weitere Beanstandungen nicht mehr erforderlich werden."

Vor der Verminderung der Leistungszulage hatte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 1. März 1974 wegen zweier angeblicher Vorfälle vom 7. Februar und 19. Februar 1974 verwarnt und für den Wiederholungsfall eine Lohnreduzierung angedroht.

Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die Herabsetzung der Leistungszulage und verlangt für die Zeit vom 16. April bis 12. September 1974 den Differenzbetrag von insge-

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

samt 625,88 DM. Darüber hinaus begehrt er die Feststellung, daß die Beklagte auch weiterhin verpflichtet sei, den bisherigen Stundenlohn zu zahlen. Er hat ausgeführt, er habe seine Arbeiten ordnungsgemäß und korrekt ausgeführt; Anlaß zu Beanstandungen habe es nicht gegeben. In rechtlicher Hinsicht bewertet er den Widerruf der Leistungszulage als eine Änderungskündigung, die wegen seiner Zugehörigkeit zum Betriebsrat unzulässig sei. Er hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 625,88 DM zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, auch über den 12. September 1974 hinaus an ihn eine Leistungszulage in Höhe von 3,50 DM pro Arbeitsstunde zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält sich zum Widerruf der Leistungszulage wegen der Fehlleistungen des Klägers für berechtigt. Die Zulässigkeit des Widerrufs folgert sie u.a. daraus, daß in einer gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien zu Teil II 1 e des Gehaltstarifvertrages für die Angestellten der Berliner Metallindustrie vom 2. September 1971 die Widerruflichkeit der Leistungszulagen für Angestellte ausgesprochen sei. Aus zwingenden Gründen der Gleichbehandlung sei der Grundsatz der Widerruflichkeit auch für gewerbliche Arbeitnehmer anzuwenden. Die genannte Erklärung der Tarifvertragsparteien enthält folgenden Absatz:

"Die individuelle Leistungszulage kann nur aus begründetem Anlaß mit einer Ankündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsschluß widerrufen werden."

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie den Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Die Beklagte ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, nicht befugt, die Leistungszulage, gleich aus welchen Gründen, im Wege des Widerrufs zu kürzen. Ein einseitiges Widerrufsrecht, wie es die Beklagte für sich in Anspruch nimmt, kann ein Vertragspartner bei fortdauerndem Verträge nur ausüben, wenn er es sich bei der Einräumung des betroffenen Rechts vorbehalten hat. Dies folgt aus allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechtes. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Widerruf von Leistungszulagen nach billigem Ermessen zwar anerkannt worden (AP Nr. 5 und 6 zu § 611 BGB Lohnzuschläge; Nr. 12 zu § 315 BGB); dies gilt aber nur für die Ausübung eines vertraglich vorbehaltenen Widerrufsrechts.

Von dieser Rechtslage geht an sich auch die Revision aus. Sie meint jedoch, ein Widerrufsvorbehalt habe bei solchen Leistungszulagen als stillschweigend vereinbart zu gelten, die - wie die vorliegende - in Erwartung einer überdurchschnittlichen Leistung eingeräumt worden seien und eine völlig aus dem allgemeinen Rahmen fallende Höhe hätten; hier sei für den Empfänger von vornherein klar, daß der Anspruch entfallen solle, wenn nur unterdurchschnittliche Leistungen erbracht würden.

Das ist nicht richtig. Weder aus dem Begriff der Leistungszulage, noch aus deren Höhe läßt sich zwingend folgern, ein einseitiges Widerrufsrecht sei dem Arbeitgeber als selbstverständlich auch ohne ausdrückliche Vereinbarung vorbehalten. Es ist ein leichtes für den Arbeitgeber, bei der Vereinbarung der Zulage einen Widerrufsvorbehalt aufzunehmen. Unterläßt er dies, wird der Anspruch auf die Leistungszulage zum Bestandteil des Arbeitsvertrages, der nach § 305 BGB nur durch einen Änderungsvertrag der Vertragsparteien wieder beseitigt werden kann. Dies gilt jedenfalls für eine persönliche Leistungszulage, wie sie der Kläger bezogen hat, die

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



nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz oder an bestimmte Arbeitsanforderungen gebunden ist, unabhängig davon, wer diesen Arbeitsplatz innehat oder die vorausgesetzte Arbeit leistet.

2. Entgegen der Ansicht der Revision kann die Beklagte die Zusage der Leistungszulage auch nicht mit der Begründung widerrufen, mit dem Nachlassen der Leistungen des Klägers sei die Geschäftsgrundlage ihrer Zusage entfallen. Es mag als richtig unterstellt werden, daß die Beklagte dem Kläger die Zulage deshalb versprochen hat, weil sie überdurchschnittliche Leistungen von ihm erwartete. Wenn - wie die Beklagte behauptet - ihr Vertrauen in Leistungsfähigkeit und Leistungswillen des Klägers später enttäuscht wurde, berechtigt sie dies jedoch nicht, seine vertraglichen Bezüge zu kürzen. Ein Nachlassen der Leistungen des Arbeitnehmers ist vom Standpunkt verständiger Vertragspartner von vornherein niemals auszuschließen. Wenn die Beklagte dem Kläger dennoch die Leistungszulage vorbehaltlos zubilligte, hat sie damit das Risiko einer solchen Entwicklung übernommen. Sie kann dann bei einem Nachlassen der Leistungen des Klägers keine Anpassung des Vertragsinhaltes an eine veränderte Geschäftsgrundlage verlangen, sondern sie kann sich von der einmal eingegangenen Verpflichtung nur im Wege des Änderungsvertrages lösen.

3. Auch unter Berufung auf das arbeitsrechtliche Gebot der Gleichbehandlung kann ein Recht der Beklagten, die streitige Leistungszulage einseitig zu widerrufen, nicht begründet werden. Es ist schon sehr zweifelhaft, ob die von der Revision herangezogene im Angestelltensektor geltende Tarifregelung nicht nur den Widerruf solcher individueller Leistungszulagen betrifft, die unter Widerrufsvorbehalt bewilligt worden sind. Selbst wenn dies aber nicht so wäre, könnte doch der Gleichbehandlungsgrundsatz niemals dazu führen, daß die für Angestellte getroffene und diesen nachteilige tarifliche Regelung auch für den Kläger als Arbeiter Anwendung fände.

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



- 6 -

4. Nach der Ansicht der Revision ist das Versprechen der Leistungszulage gem. § 78 Satz 2 BetrVG i.V. mit § 134 BGB nichtig, weil der Kläger die Leistungszulage nur mit Rücksicht auf seine Betriebsratstätigkeit erhalten habe. Die Revision rügt hierbei als Verstoß gegen § 139 ZPO, daß das Landesarbeitsgericht es unterlassen habe, den Sachverhalt in dieser Hinsicht weiter aufzuklären.

Ein Verfahrensverstoß des Landesarbeitsgerichts ist jedoch nicht erkennbar. Die Beklagte hat allein zu verantworten, daß sie den nunmehr behaupteten Grund für die Gewährung der Leistungszulage nicht in der Tatsacheninstanz vorgebracht hat. Für das Landesarbeitsgericht bestand angesichts des sonstigen Vortrages der Beklagten kein Anlaß, nach weiteren Gründen für die Leistungszulage, insbesondere nach Gründen im Zusammenhang mit dem Betriebsratsamt des Klägers, zu forschen, dies umsoweniger, als eine Bevorzugung des Klägers um seines Betriebsratsamtes willen im Widerspruch stünde zu dem Vorbringen der Beklagten, sie habe die Zulagen wegen der besonderen Leistungen des Klägers bewilligt.

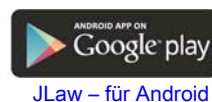
5. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist schließlich nicht deshalb rechtsfehlerhaft, weil es nicht auf die Frage der Anrechenbarkeit von Tarifloohnerhöhungen auf die Leistungszulage eingegangen ist. Hierzu bestand entgegen der Ansicht der Revision kein Anlaß. Die Beklagte hat in den Tatsacheninstanzen nicht erkennen lassen, sie wolle neben dem vermeintlichen Widerrufsrecht ein solches Anrechnungsrecht ausüben; auch in dem Widerrufsschreiben ist dies nicht ausgesprochen. Von Amts wegen war das Landesarbeitsgericht nicht verpflichtet, dieser Frage nachzugehen.

Abgesehen davon wäre es auch sachlich unrichtig, die Leistungszulage mit nachfolgenden Tarifloohnerhöhungen zu verrechnen. Nach dem Vorbringen der Beklagten erhält der Kläger die streitige Leistungszulage, weil von ihm ein besonderer überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz erwartet

- 7 -



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



- 7 -

wird; sie stellt also nach dem Willen der Vertragsparteien einen selbständigen, gesondert neben der Grundvergütung stehenden Lohnbestandteil dar, mit dem besondere Leistungen abgegolten werden sollen. Eine solche besondere Zuwendung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unabhängig von tariflichen Lohnerhöhungen in der zugesagten Höhe weiterzugewähren (BAG 3, 132 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Über-tariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung; vgl. auch BAG 18, 22 [26] = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Tariflohn und Leistungsprämie [Bl. 2 R]).

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Dr. Wagner

Seiler

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
[\(mobile App\)](#)

