

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 24. Januar 2017  
- 1 AZR 774/14 -  
ECLI:DE:BAG:2017:240117.U.1AZR774.14.0

I. Arbeitsgericht Kempten

Urteil vom 28. August 2013  
- 1 Ca 614/13 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 5. August 2014  
- 7 Sa 934/13 -

---

Entscheidungsstichworte:

Anforderungen an eine Revisionsbegründung - Widerrufsvorbehalt in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 AZR 774/14  
7 Sa 934/13  
Landesarbeitsgericht  
München

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
24. Januar 2017

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2017 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber als Vorsitzenden, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt und Weber sowie die ehrenamtliche Richterin Wege und den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 5. August 2014 - 7 Sa 934/13 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung von Weihnachtsgeld für das Jahr 2012. 1

Im Jahr 2008 schloss der Rechtsvorgänger der Beklagten, der Insolvenzverwalter über das Vermögen der K mit dem Kläger - wie auch die Mehrzahl der Beschäftigten - einen neuen Arbeitsvertrag. Dieser regelt ein monatliches Bruttoentgelt sowie eine ergebnisabhängige Sonderzahlung. Weiterhin ist im Arbeitsvertrag vereinbart: 2

#### **„3. Weihnachtsgeld**

Das Weihnachtsgeld 2008 berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst einschließlich Nachtzuschläge der letzten 3 Monate vor dem Monat November 2008. Für die Zahlung gilt folgende Staffelung:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 % eines Monatsverdienstes
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35 % eines Monatsverdienstes
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 % eines Monatsverdienstes
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55 % eines Monatsverdienstes

Für das Rumpfgeschäftsjahr 2008 beträgt die Auszahlung 50 % des errechneten Betrages.

Ab 2009 wird das Weihnachtsgeld in voller Höhe nach vorstehenden Berechnungsgrundlagen bezahlt.

Die Auszahlung des Weihnachtsgelds erfolgt mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung des Monats November. Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Leistung im Fall der

wirtschaftlichen Notlage zu widerrufen.“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging in der Folgezeit auf die nicht tarifgebundene Beklagte, bei der ein Betriebsrat gebildet ist, über. Diese teilte dem Kläger mit Schreiben vom 12. November 2012 mit, sie widerrufe „das Weihnachtsgeld für das Jahr 2012 aufgrund wirtschaftlicher Notlage“. Der Widerruf erfolgte gegenüber allen Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag eine Widerrufsklausel vorsieht. Die Arbeitsverträge der übrigen Arbeitnehmer enthalten entweder keine Regelung zur Gewährung eines Weihnachtsgelds oder keinen Widerrufsvorbehalt. Zum Zeitpunkt des Widerrufs stand die Beklagte kurz vor einer Insolvenz, die nur durch den Einstieg eines Investors abgewendet werden konnte. Dieser hatte sein finanzielles Engagement vom Widerruf des Weihnachtsgelds abhängig gemacht.

3

Mit der Klage hat der Kläger die Zahlung eines Weihnachtsgelds für das Jahr 2012 geltend gemacht. Der Widerrufsvorbehalt in Nr. 3 Abs. 4 des Arbeitsvertrags sei unwirksam. Er verstoße gegen das Bestimmtheitsgebot nach §§ 307, 308 Nr. 4 BGB. Es sei nicht erkennbar, in welchen Fällen eine wirtschaftliche Notlage vorliege. Diese habe auch nicht bestanden. Jedenfalls entspreche die Ausübung des Widerrufs nicht billigem Ermessen. Zudem sei der Widerruf nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung unbeachtlich. Die Beklagte habe die Entlohnungsgrundsätze geändert, weil der Widerruf nicht gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern erfolgt sei. Hierbei habe der Betriebsrat beteiligt werden müssen.

4

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.531,04 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2012 zu zahlen.

5

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

7

## Entscheidungsgründe

- Die nur teilweise zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. 8
- I. Die Revision des Klägers ist teilweise unzulässig. 9
1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss der vermeintliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufgezeigt werden, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dazu muss die Revisionsbegründung eine konkrete Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 186/09 - Rn. 13 mwN*). 10
2. Hiernach ist die Revision unzulässig, soweit der Kläger sein Begehren auf einen Anspruch auf Grundlage der im Betrieb geltenden, zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze stützt, weil eine Verletzung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorliege. 11
- a) Der Kläger hat sein Begehren auf Zahlung eines Weihnachtsgelds zum einen auf die individualrechtliche Unwirksamkeit des Widerrufs und zum anderen auf die fehlende, aber erforderliche Mitbestimmung des Betriebsrats und einen sich daraus ergebenden Anspruch gestützt. Hierbei handelt es sich um zwei voneinander zu unterscheidende Lebenssachverhalte und damit zwei Streitgegenstände iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, deren Begründung nicht denknotwendig voneinander abhängt. 12
- b) Die Revisionsbegründung enthält keine den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils, soweit dieses einen Anspruch aufgrund einer etwaigen Verletzung des Mitbestimmungsrechts abgelehnt hat. Sie führt lediglich aus, der Betriebsrat habe „entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ... mitbestimmen müs-

sen“ und deshalb sei der Anspruch „auch wegen Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats“ zu bejahen gewesen, weil „Entlohnungsgrundsätze geändert“ worden seien. Damit wiederholt der Kläger lediglich seine Rechtsauffassung, ohne sich mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts konkret auseinanderzusetzen. Er geht nicht auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum gänzlichen Widerruf einer zwar nicht freiwilligen, aber widerruflichen „Zulage“ sowie zu einem dann nicht mehr bestehenden Verteilungsspielraum ein, der das Mitbestimmungsrecht entfallen lasse.

II. Soweit die Revision zulässig ist, ist sie unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch nach Nr. 3 Abs. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags auf Zahlung eines Weihnachtsgelds. Die Beklagte war nach Satz 2 der Vereinbarung berechtigt, die arbeitsvertragliche Zusage eines Weihnachtsgelds einseitig zu widerrufen. Die Widerrufsklausel hält einer Inhaltskontrolle stand. Der Widerruf entsprach billigem Ermessen. 14

1. Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags, worin sich der Arbeitgeber vorbehalten hat, die Zahlung eines Weihnachtsgelds im Fall der wirtschaftlichen Notlage zu widerrufen, ist wirksam. 15

a) Bei der Widerrufsklausel handelt es sich nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. 16

b) Der Widerrufsvorbehalt unterliegt als eine von Rechtsvorschriften abweichende Bestimmung der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB (*vgl. BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - Rn. 18 mwN*). Einseitige Leistungsbestimmungsrechte, die dem Verwender das Recht einräumen, die Hauptleistungspflichten einzuschränken, zu verändern, auszugestalten oder zu modifizieren, unterliegen der Inhaltskontrolle. Sie weichen von dem allgemeinen Grundsatz *pacta sunt servanda* ab (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B I 4 a der Gründe, BAGE 113, 140*). 17

c) Der Widerrufsvorbehalt ist nicht aus formellen Gründen unwirksam. 18

- aa) Ein Widerrufsvorbehalt muss den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht werden. Bei den Widerrufsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll, zB wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers (*BAG 21. März 2013 - 5 AZR 651/10 - Rn. 16 mwN; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B I 5 b der Gründe, BAGE 113, 140*). Dabei ist zu beachten, dass der Verwender vorgibt, was ihn zum Widerruf berechtigen soll. 19
- bb) Diesem Transparenzgebot wird die Widerrufsklausel gerecht. Der Grad der wirtschaftlichen Störung, die einen Widerruf ermöglichen soll, wird darin konkretisiert. Die Klausel stellt ausdrücklich klar, dass der Arbeitnehmer im Fall der wirtschaftlichen Notlage mit dem Widerruf der zugesagten Zahlung eines Weihnachtsgelds rechnen muss. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Klausel nicht deshalb unklar oder unverständlich, weil nicht ausdrücklich angegeben sei, auf wen sich die „wirtschaftliche Notlage“ beziehe. Der Annahme, damit könne auch eine allgemeine wirtschaftliche Notlage, die eines Gesellschafters der Beklagten oder die eines Betriebs oder des gesamten Konzerns gemeint sein, steht schon entgegen, dass nach Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags „der Arbeitgeber“ sich den Widerruf „im Fall der wirtschaftlichen Notlage“ vorbehalten hat. Damit ist klargestellt, dass die wirtschaftliche Notlage beim Unternehmen der Beklagten als Arbeitgeberin vorliegen muss. 20
- d) Die Widerrufsklausel ist auch materiell wirksam. 21
- aa) Die Wirksamkeit des Widerrufsvorbehalts richtet sich nach § 308 Nr. 4 BGB als der gegenüber § 307 BGB spezielleren Norm. Deren Wertungen sind im Rahmen des § 308 Nr. 4 BGB heranzuziehen. Außerdem sind nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen (*BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - Rn. 19 mwN*). 22
- bb) Die Vereinbarung eines Widerrufsrechts ist nach § 308 Nr. 4 BGB zumutbar, wenn der Widerruf nicht grundlos erfolgen soll, sondern wegen der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig ist (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B I 4 c der Gründe, BAGE 113,* 23

140). Die gebotene Interessenabwägung muss zu einer Zumutbarkeit der Klausel für den Arbeitnehmer führen. Das richtet sich in Anlehnung an § 307 BGB insbesondere nach der Art und Höhe der Leistung, die widerrufen werden soll, nach der Höhe des verbleibenden Verdienstes und der Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen. Unter Berücksichtigung aller Gesichtspunkte muss der Widerrufsgrund den Widerruf typischerweise rechtfertigen. Auch wenn der Arbeitgeber im Grundsatz ein aner kennenswertes Interesse daran hat, bestimmte Leistungen, insbesondere „Zusatzleistungen“ flexibel auszugestalten, darf das Wirtschaftsrisiko des Unternehmers nicht auf den Arbeitnehmer verlagert werden. Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrags sind nach der Wertung des § 307 Abs. 2 BGB nicht zulässig (*BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - Rn. 21 f.*).

cc) Dem wird Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags gerecht. 24

(1) Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts für ein dem Arbeitnehmer zugesagtes Weihnachtsgeld bei wirtschaftlicher Notlage des Arbeitgebers ist zulässig, wenn durch dessen Wegfall das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis nicht grundlegend berührt ist. Das ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Fall, soweit der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes unter 25 vH liegt. Sind darüber hinaus Zahlungen des Arbeitgebers widerruflich, die keine unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung darstellen, erhöht sich der widerrufliche Teil der Arbeitsvergütung auf bis zu 30 vH des Gesamtverdienstes. Dem Arbeitnehmer wird hier zu seinem Vorteil eine Leistung zusätzlich zum üblichen Entgelt gewährt. Der Arbeitgeber ist dann bis zur Grenze der Willkür frei, die Voraussetzungen des Anspruchs festzulegen und dementsprechend auch den Widerruf zu erklären (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu A I 4 c bb der Gründe, BAGE 113, 140*).

(2) Das jährliche Weihnachtsgeld iHv. maximal 55 vH eines Monatsentgelts beträgt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weniger als 5 vH des Gesamtentgelts des Klägers. Das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis wird daher nicht grundlegend berührt. Dem Kläger

verbleibt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nach Ausübung des Widerrufsrechts eine tarifliche Vergütungshöhe.

dd) Der Widerrufsvorbehalt ist auch nicht unwirksam, weil er keine Ankündigungs- bzw. Auslauffrist enthält. Für eine solche Frist gibt es keinen Ansatz im Gesetz. Die Einräumung einer Auslauffrist ist bei der Ausübungskontrolle in Betracht zu ziehen (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 651/10 - Rn. 18 mwN*). 27

2. Die Beklagte hat ihr Widerrufsrecht wirksam ausgeübt. 28

a) Neben der Inhaltskontrolle der in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltenen Widerrufsklausel steht die Ausübungskontrolle gemäß § 315 BGB. Die Erklärung des Widerrufs stellt eine Bestimmung der Leistung durch den Arbeitgeber nach § 315 Abs. 1 BGB dar. Der Widerruf muss im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 651/10 - Rn. 22 mwN; 20. April 2011 - 5 AZR 191/10 - Rn. 20, BAGE 137, 383*). 29

b) Die in Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags geregelten tatbestandlichen Voraussetzungen des Widerrufsrechts sind erfüllt. 30

aa) Die Beklagte befand sich zum Zeitpunkt der Ausübung des Widerrufsrechts mit Schreiben vom 12. November 2012 in einer wirtschaftlichen Notlage. Sie war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in ihrer Existenz bedroht und stand am Rande einer Insolvenz, die nur mit Hilfe eines Investors abgewendet werden konnte. 31

bb) Es kann vorliegend dahinstehen, ob die Beklagte den Widerruf nach dem Inhalt ihres Schreibens vom 12. November 2012 nur auf die streitgegenständliche Zahlung des Weihnachtsgelds für das Jahr 2012 begrenzt hat. Eine nur eingeschränkte Ausübung des der Beklagten nach Nr. 3 Abs. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags zustehenden Widerrufsrechts hätte auf die Wirksamkeit des Widerrufs für das Jahr 2012 keinen Einfluss. 32

c) Der Widerruf wahrt auch die Grenzen billigen Ermessens iSd. § 315 Abs. 1 BGB. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Hiergegen wendet sich die Revision auch nicht. 33

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 34

Treber

Ahrendt

Weber

D. Wege

Benrath