

vertragsrecht

## Verwirkung einer Qualifikationszulage

1. Hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern schriftlich mitgeteilt, eine bislang gezahlte Qualifikationszulage in vier Jahresschritten zu je 25 % abzubauen, so verliert eine hiervon betroffene Arbeitnehmerin nicht schon deshalb ihren Anspruch auf die Zulage, weil sie weder auf das Schreiben noch auf die Kürzungen reagiert hat und erst nach fünf Jahren die rückwirkende Zahlung der ungekürzten Zulage erstmalig verlangt.

2. Allein der Zeitablauf kann die Verwirkung eines Rechts nicht rechtfertigen. Vielmehr müssen besondere Umstände im Verhalten des Berechtigten und des Verpflichteten hinzutreten, die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom 14.02.2007  
– 10 AZR 35/06**

### ■ Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 1984 als Ärztin beschäftigt. In den Jahren 1987 bis 1998 erhielt sie eine einzelvertraglich vereinbarte monatliche

Qualifikationszulage in Höhe von rund 250 €. Im Januar 1998 beschloss die Beklagte, die Zulage ab April in vier Jahresschritten zu je 25 % abzubauen. Dies teilte sie der Klägerin mit Schreiben vom 25.02.1998 mit und verfuhr sodann entsprechend.

Zwei bei der Beklagten beschäftigte Ärzte klagten zwei Jahre später gegen die Kürzung. Mit Urteil vom 17.05.2002 gab das Landesarbeitsgericht München einem der Kläger Recht. Nunmehr wandte sich auch die Klägerin an die Beklagte und forderte diese mit Schreiben vom 29.11.2002 zur Nachzahlung der Zulagen rückwirkend seit Mai 2002 auf. Dies verweigert die Beklagte. Sie hält den Anspruch der Klägerin für verwirkt, da seit Beginn der Kürzung fast fünf Jahre vergangen seien.

### ■ Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hält den Anspruch der Klägerin auf (Nach-)Zahlung der Zulage nicht für verwirkt und gibt der Klage statt. Allein der Zeitablauf reiche für eine Verwirkung der vertraglich vereinbarten Leistung nicht aus. Es müssten vielmehr zu dem Zeitpunkt besondere Umstände hinzutreten, die die spätere Geltendmachung des Rechts für den Verpflichteten unzumutbar erscheinen lassen. Diese besonderen Umstände lägen jedoch nicht vor. Die Beklagte habe nicht darauf vertrauen dürfen, dass die Klägerin ihre Ansprüche nicht mehr geltend macht. Im Gegenteil hätte die Beklagte durch die gerichtliche Inanspruchnah-

me anderer Kollegen damit rechnen müssen, auch von der Klägerin in Anspruch genommen zu werden.

Die Klägerin habe auch nicht durch schlüssiges Verhalten den Eindruck erweckt, sie werde ihren Anspruch nicht mehr geltend machen. Stattdessen hätte die Beklagte die von ihr erwünschte Klarheit durch Nachfrage bei der Klägerin oder durch ein vertragliches Änderungsangebot herbeiführen können. Das Schweigen der Klägerin sei nicht als deren Zustimmung zur Zulagenkürzung zu werten.

### ■ Bedeutung für die Praxis

Arbeitgeber sind häufig versucht, gewährte Leistungen in wirtschaftlich schlechten Zeiten einseitig zu kürzen und darauf zu hoffen, dass der Arbeitnehmer dies widerspruchslos hinnimmt. Der Arbeitgeber wird bei späteren Begehrlichkeiten des Arbeitnehmers oftmals den Einwand der Verwirkung erheben. Das Bundesarbeitsgericht hat mit der vorstehenden Entscheidung den einseitigen Kürzungen durch die Arbeitgeber einen Riegel vorgegeben und den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, gegebenenfalls auch noch nach Jahren ihre Ansprüche gerichtlich einzuklagen. Voraussetzung dafür ist allerdings die rechtzeitige Geltendmachung sowie die Wahrung von Verjährungsfristen.

*Lars Althoff,  
Rechtsanwalt in Remscheid  
[www.arbeitsrecht-althoff.de](http://www.arbeitsrecht-althoff.de)*