

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

69

Gesetz: BGB § 315

- Leitsätze: 1. Setzt sich das Gehalt des Arbeitnehmers aus mehreren Einzelfaktoren zusammen (Grundvergütung, Mehrarbeitspauschale und "Prämie" für überdurchschnittliche Leistungen), so kann vereinbart werden, daß der Arbeitgeber das Recht haben soll, die "Prämie" in angemessenen Zeitabständen zu ändern.
2. Die Festsetzung und Herabsetzung einer solchen "Prämie" muß nach billigem Ermessen erfolgen (§ 315 BGB).
3. Der Arbeitgeber, der eine früher gezahlte "Prämie" herabsetzen will, ist für die Gründe, die die Herabsetzung und das Maß der Herabsetzung rechtfertigen sollen, darlegungs- und beweispflichtig.

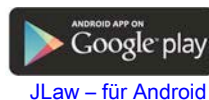
Aktenzeichen: 1 AZR 388/64

Urteil des BAG vom 9. Juni 1965

LAG Baden-Württemberg



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



1 AZR 388/64

7 Sa 40/64 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes! 69

Verkündet
am 9. Juni 1965

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 1965 durch den Bundesrichter Dr. Schröder, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling, den Bundesrichter Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Vetter für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. September 1964 - 7 Sa 40/64 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war vom Jahre 1953 bis zum 31. Januar 1964 in einem Filialbetrieb eines Unternehmens der amerikanischen Streitkräfte ^{in Deutschland} beschäftigt, das die Truppe und deren Angehörige mit Konsumgütern und Dienstleistungen versorgte. Ihr Arbeitsverhältnis richtete sich zuletzt nach dem Dienstvertrag vom 1. September 1961.

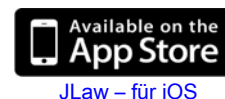
In diesem Vertrag ist unter IV über die Vergütung folgendes bestimmt:

1.
2. Die Höhe der monatlichen Vergütung ergibt sich aus (a) dem Tabellengehalt des "Pay Plan for EES Managers", (b) einer Prämie nach den Bestimmungen der Ziffer 3 und (c) einer Pauschale für erforderlich werdende, unregelmäßige Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonntags- und Feiertagsarbeit. Die Vergütung darf nicht geringer sein als die Vergütung, die der Arbeitnehmer nach den jeweils gültigen Gehaltsbestimmungen des TV AL erhalten würde.
3. Die monatliche Prämie wird für besondere Leistungen gewährt. Sie wird grundsätzlich für jeweils bis zu 12 Monaten festgesetzt.
4. Dem Arbeitnehmer wird die Höhe der Vergütung durch "Standard Form 50" schriftlich mitgeteilt.

- 3 -



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



Als "Prämie" für besondere Leistungen gemäß Ziff. 3 dieser Vereinbarung hatte die Klägerin in den Jahren 1961 und 1962 monatlich 130,-- DM brutto erhalten.

Am 29. März 1963 erhielt die Klägerin die Mitteilung, ihre "Prämie" betrage ab 1. März 1963 nur noch 90,-- DM, weshalb sich ihr monatlicher Gesamtverdienst von 880,-- DM auf 840,-- DM verringere.

In dieser Herabsetzung der "Prämie" erblickte die Klägerin eine Änderungskündigung, die sie für unzulässig hält.

Sie hat vor dem Arbeitsgericht beantragt

1. festzustellen, daß die der Klägerin gegenüber am 29. März 1963 ausgesprochene fristlose Änderungskündigung unzulässig und nichtig sei und daß das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen bis zum 31. Januar 1964 fort dauere,
2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für die Zeit vom März 1963 bis einschließlich Januar 1964 monatlich 40,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorgetragen, in der Herabsetzung der "Prämie" liege keine Änderungskündigung, zu der Kürzung sei der Arbeitgeber berechtigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Hilfsantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen und die Klageabweisung.

Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil, durch das nach dem Hilfsantrag der Klägerin erkannt worden ist, mit der Begründung zurückgewiesen, die Beklagte sei nicht berechtigt, die "Prämie", die der Klägerin in den vorhergehenden Jahren 1961 und 1962 gewährt worden ist, einseitig zu widerrufen. Die jeweils befristete Prämienregelung stelle sich als nichts weiter heraus als eine Widerrufsklausel für Teile des Gehalts, die nicht nachprüfbare Maßregelungen ermöglichen sollten; eine solche Widerrufsklausel sei nichtig. Deshalb habe die Klägerin Anspruch auf Weiterzahlung der in den Jahren 1961 und 1962 gezahlten Prämie in Höhe von monatlich 130,-- DM.

Der Senat vermag dieser Auffassung nicht beizutreten.

Nach dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag setzt sich der Gesamtverdienst der Klägerin aus drei einzelnen Posten zusammen, einmal der monatlichen Vergütung nach einem Tabellengehalt, weiter einer Pauschale für erforderlich werdende unregelmäßige Mehrarbeit usw. und schließlich aus der hier im Streit befindlichen "Prämie". Für die "Prämie" gilt nach dem Arbeitsvertrag der Grundsatz, daß sie für besondere Leistungen gewährt und für jeweils bis zu 12 Monaten festgesetzt wird. Danach setzen sich die Gesamtbezüge der Klägerin einerseits aus feststehenden Leistungen der Beklagten, nämlich dem Tabellengehalt und der Pauschale, andererseits aber aus einer weiteren veränderbaren Leistung, nämlich der "Prämie" zusammen, die nicht von vornherein feststeht, sondern für jedes Geschäftsjahr von dem Arbeitgeber neu festgesetzt wird. Bei dieser zusätzlichen Leistung handelt



es sich zwar nicht um eine Prämie im eigentlichen arbeitsrechtlichen Sinne, insbesondere nicht um eine solche, die ausschließlich von dem Erfolg der Leistung des Arbeitnehmers abhängig ist (vgl. § 56 Abs. 1 g und h BetrVG), sondern um eine Leistung, die einseitig vom Arbeitgeber festgesetzt wird und, wie sich aus dem Anstellungsvertrag ergibt, änderbar ist, wobei der Arbeitgeber sich jedoch an von ihm selbst für die Festsetzung dieser zusätzlichen Leistung aufgestellte Richtlinien halten muß.

Eine solche Vertragsgestaltung ist grundsätzlich zulässig. Auch das Arbeitsrecht wird, soweit nicht zwingende Normen eingreifen, von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit beherrscht. Danach steht es auch den Parteien des Arbeitsvertrages grundsätzlich frei, ihre Vertragsbeziehungen im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln. Insbesondere kann auch vereinbart werden, daß bestimmte Teile der dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses zufließenden Leistungen von dem Arbeitgeber im Einzelfall festgesetzt oder in angemessenen Zeitabständen neu festgesetzt werden. Eine solche Vertragsgestaltung darf zwar nicht gegen zwingende gesetzliche Normen (insbesondere § 138 BGB) oder bindende tarifliche Regelungen verstoßen, unterliegt aber unter den hier vorliegenden Umständen keinen Bedenken. Denn hier liegen unstreitig die Gesamtbezüge des Arbeitnehmers höher als die Bezüge, die ihm bei der Anwendung des TV AL allein zuständen; auch sind sonst Gründe, die die getroffene Regelung als gesetzwidrig erscheinen lassen könnten, nicht ersichtlich. Es bestehen daher keine Bedenken dagegen, daß sich der Arbeitgeber das Recht vorbehalten hat, einen verhältnismäßig kleinen Teil der Gesamtbezüge, nämlich



"die Prämie", für jedes Jahr zu ändern und der Höhe nach erneut festzusetzen. Insbesondere wird auch – entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts – der sogenannte Bestandsschutz für das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die von ihr freiwillig eingegangene vertragliche Regelung über die Änderbarkeit der "Prämie" nicht beeinträchtigt.

Die Frage, ob und in welchem Umfange die "Prämie" herabgesetzt werden kann, ist nach den Vorschriften des § 315 BGB zu beurteilen. "Die Prämie" soll nach dem Arbeitsvertrage durch den Arbeitgeber der Höhe nach bestimmt werden. Der Arbeitgeber muß daher diese Bestimmung nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der von ihm selbst aufgestellten Richtlinien treffen. Die für das Jahr 1963 getroffene Bestimmung der Höhe der "Prämie" auf 90,-- DM ist für den Arbeitnehmer nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht; entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen. Für den vorliegenden Fall bedeutet das, daß zwar grundsätzlich die Höhe der Prämie änderbar ist, daß eine Änderung und Neubestimmung der Prämie aber billigem Ermessen entsprechen muß.

Aus dem Sachverhalt ergibt sich, daß der Arbeitgeber an die Klägerin während der Jahre 1961 und 1962 eine monatliche Prämie von 130,-- DM brutto gezahlt hat. Im Hinblick auf dieses Verhalten ist davon auszugehen, daß die für die Jahre 1961 oder 1962 von dem Arbeitgeber vorgenommene Bestimmung der "Prämie" auf diesen Betrag, der der Höhe nach von der Klägerin nicht bekämpft worden ist, dem billigen Ermessen entsprochen hat. Nachdem der Arbeitgeber nunmehr die Höhe der Prämie von 130,-- DM brutto auf 90,-- DM brutto, also um rund 1/3, herabgesetzt hat, muß er angesichts



seines vorhergehenden Verhaltens darlegen und beweisen, daß sowohl die Herabsetzung der "Prämie" selbst als wie aber auch das Maß dieser Herabsetzung billigen Ermessen entspricht.

In den Vorinstanzen hat die Beklagte insoweit vorgetragen, es habe in Anwendung der für die Abgrenzung des Ermessens maßgebenden Richtlinien über die Prämienzahlung berechtigter Anlaß bestanden, die früher gezahlte "Prämie" der Höhe nach herabzusetzen. Dem wird das Landesarbeitsgericht bei der neuen Verhandlung nachzugehen haben. Sofern das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, daß eine Herabsetzung der Prämie dem Grund nach billigen Ermessen im Sinne des § 315 BGB entspricht, wird es weiter zu prüfen haben, ob auch das Maß der Herabsetzung diesen Anforderungen gerecht wird.

Es war daher zu erkennen wie geschehen.

gez. Dr. Schröder Dr. Meier-Scherling Dr. Auffarth

Wieland

Vetter

