

Wenn es auf das Jahresende ankommt, ist am 3.12. das Ziel noch nicht erreicht

Sieht ein Arbeitsvertrag vor, dass eine Bonuszahlung fällig wird, wenn „am Jahresende“ die zuvor getroffene Zielvereinbarung erreicht wurde, so steht sie nicht zu, wenn der Arbeitnehmer am 3.12. dem Betrieb nicht mehr angehört (hier, weil er am selben Tag gestorben ist). An diesem Tag war der Anspruch aus der Bonusvereinbarung noch nicht entstanden, so das Bundesarbeitsgericht. Deshalb konnten auch die Erben darauf nicht zurückgreifen. Die Klausel benachteiligt die Arbeitnehmer auch nicht unangemessen, weil sie auf den Grund eines vorzeitigen Ausscheidens nicht abstellt.

Quelle: Wolfgang Büser

Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen bei Bonuszahlung; Arbeitsverhältnis als Voraussetzung nicht als unangemessene Benachteiligung

Gericht: BAG

Datum: 06.05.2009

Aktenzeichen: 10 AZR 443/08

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2009, 16512

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Mönchengladbach - 25.09.2007 - AZ: 8 Ca 2565/06

LAG Düsseldorf - 16.04.2008 - AZ: 12 Sa 2180/07

Rechtsgrundlagen:

§ 157 BGB

§ 242 BGB

§ 306 Abs. 1 BGB

§ 307 BGB

§ 1922 Abs. 1 BGB

Art. 12 GG

Fundstellen:

ArbRB 2009, 224

AuA 2010, 50

BB 2009, 2040

DB 2009, 1601-1602

ErbStB 2010, 68

EzA-SD 14/2009, 12

FA 2009, 279

GWR 2009, 206

NJW-Spezial 2009, 452

NZA 2009, 783-785

NZG 2009, 1236-1238

schnellbrief 2009, 4-5

ZEV 2009, 582-583

ZTR 2009, 439

BAG, 06.05.2009 - 10 AZR 443/08

Orientierungssatz:

1. Ist eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag sprachlich teilbar und wird der unwirksame Teil der Klausel "mit einem blauen Stift" gestrichen (blue-pencil-test), ist die restliche Regelung aufrechtzuerhalten, wenn sie verständlich und wirksam ist.
2. Treffen die Arbeitsvertragsparteien eine entgeltrelevante Zielvereinbarung und vereinbaren sie gemeinsam für jedes Geschäftsjahr Ziele, wird der Arbeitnehmer nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt, wenn der Anspruch auf die Bonuszahlung daran gebunden ist, dass das Arbeitsverhältnis am Ende des Geschäftsjahres noch besteht.

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. April 2008 - 12 Sa 2180/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 25. September 2007 - 8 Ca 2565/06 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Der Kläger verlangt von der Beklagten im Wege der Stufenklage Auskunft über die Höhe einer Bonuszahlung für das Jahr 2005.
- 2 Die Beklagte ist eine Bank. Sie finanziert vor allem Kraftfahrzeuge von Privatkunden. Der Kläger ist Alleinerbe eines am 3. Dezember 2005 verstorbenen Arbeitnehmers der Beklagten (Erblasser). Dieser war seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Bereichsleiter Vertrieb Kfz. Der Erblasser nahm am Bonussystem der Beklagten teil. Er erhielt im Jahr 2002 eine Bonuszahlung iHv. 115.000,00 Euro, im Jahr 2003 iHv. 70.000,00 Euro und im Jahr 2004 iHv. 88.000,00 Euro. Im Juli 2005 vereinbarte die Beklagte mit dem Erblasser ua. Folgendes:
 - 3 "3. Bonusregelung

- 4 Der Mitarbeiter nimmt am jeweils aktuellen Bonussystem für leitende Mitarbeiter der Gesellschaft teil.
- 5 Als Bonusregelung gilt:
- 6 a) Die Höhe des Bonus hängt von der Zielerreichung des Mitarbeiters (quantitative und/oder qualitative Ziele), der individuellen Beurteilung sowie von dem wirtschaftlichen Ergebnis der S Gruppe ab. Die individuellen quantitativen und/oder qualitativen Ziele werden zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zwischen Gesellschaft und Mitarbeiter vereinbart. Die Auszahlung des Bonus erfolgt nach Durchführung der Beurteilung und Feststellung der jeweiligen Zielerreichung im ersten Quartal des Folgejahres.
- 7 b) Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres. Die Gewährung des Bonus erfolgt freiwillig unter dem Vorbehalt der einseitigen Änderungsmöglichkeit durch die Gesellschaft sowie mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründet wird.
- 8 4. Gehalt
- 9 Der Mitarbeiter erhält für seine Tätigkeit ein Jahresgehalt in Höhe von 166.036,00 Euro brutto.
- 10 Das Jahresgehalt setzt sich aus 12 Monatsgehältern und einem 13. Gehalt, welches im November gezahlt wird, zusammen. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung des 13. Gehalts zeitanteilig.
- 11 ..."
- 12 Der Kläger hat gemeint, als Alleinerbe des Erblassers habe er Anspruch auf einen anteiligen Bonus für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 3. Dezember 2005. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Todes eines Arbeitnehmers könne der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nicht gleichgestellt werden. Die Bonusregelung knüpfe den Anspruch auf die Bonuszahlung an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres und schließe somit den Anspruch auf die Bonuszahlung auch dann aus, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Geschäftsjahres aus Gründen geendet habe, die der Arbeitnehmer nicht habe beeinflussen können. Sie benachteilige den Arbeitnehmer damit unangemessen und sei deshalb gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Schließlich handele es sich bei dem von der Beklagten dem Erblasser zugesagten Bonus um einen Leistungsbonus.
- 13 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
- 14 1. die Beklagte zu verurteilen, Auskunft über die Höhe des Erfolgsbonus des verstorbenen Mitarbeiters H für das Geschäftsjahr 2005 zu erteilen,
- 15 2. die Beklagte nach Auskunftserteilung zu verurteilen, an ihn den sich aus der Auskunft ergebenden Betrag zuzüglich fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszins ab Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 16 Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, aufgrund des Todes des Erblassers am 3. Dezember 2005 habe Ende des Jahres 2005 kein ungekündigtes Arbeitsverhältnis mehr bestanden. Die Bindung des Bonusanspruchs an den Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Geschäftsjahr sei zulässig und benachteilige den an ihrem Bonussystem teilnehmenden Arbeitnehmer nicht unangemessen.
- 17 Das Arbeitsgericht hat der Auskunftsklage des Klägers im Wege eines Teilurteils stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts

zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 18** Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur vollständigen Klageabweisung. Das Landesarbeitsgericht hat der Auskunftsklage des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Da der Anspruch auf Auskunftserteilung aus einem Grunde nicht besteht, der auch dem vom Kläger im Rahmen seiner Stufenklage verfolgten Zahlungsanspruch die Grundlage entzieht, konnte der Senat den Rechtsstreit zum Abschluss bringen und die Klage insgesamt abweisen (vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 408/04 - AP BGB § 611 Ärzte, Gehaltsansprüche Nr. 66 = EzA BGB 2002 § 611 Krankenhausarzt Nr. 3; BGH 8. Mai 1985 - IVa ZR 138/83 - BGHZ 94, 268, 275) [BGH 08.05.1985 - IVa ZR 138/83] .
- 19** I. Der Kläger hat mangels eines Anspruchs auf eine anteilige Bonuszahlung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 3. Dezember 2005 keinen Anspruch auf die Erteilung der verlangten Auskunft. Zum Zeitpunkt seines Todes am 3. Dezember 2005 war ein Anspruch des Erblassers aus der Bonusvereinbarung noch nicht entstanden und ist deshalb nicht Bestandteil des nach § 1922 Abs. 1 BGB auf den Kläger übergegangenen Vermögens. Nach Nr. 3 Satz 2 Buchst. b Satz 1 der im Juli 2005 zwischen der Beklagten und dem Erblasser getroffenen Vereinbarung (Bestandsklausel) ist Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus, dass das Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres noch bestanden hat. Daran fehlt es. Das Arbeitsverhältnis endete mit dem Tod des Erblassers am 3. Dezember 2005 und damit vor Ablauf des Geschäftsjahres am 31. Dezember 2005.
- 20** II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Bestandsklausel den Erblasser unangemessen benachteiligt hat und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB insgesamt unwirksam ist.
- 21** 1. Allerdings knüpft die Bestandsklausel den Anspruch auf die Bonuszahlung nicht nur an ein Arbeitsverhältnis, sondern an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres. Die Klausel differenziert damit nicht zwischen einer von der Beklagten und einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung. Sie stellt auch nicht darauf ab, ob der Grund für die Kündigung vor Ablauf des Geschäftsjahres im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers oder der Beklagten liegt, wie dies bei einer betriebsbedingten Kündigung der Fall ist. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. Oktober 2007 (- 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26) darauf hingewiesen, dass es bei typisierender Betrachtung kaum interessengerecht erscheint, dem Arbeitnehmer im Falle einer nicht in seinen Verantwortungsbereich fallenden, zB betriebsbedingten Kündigung einen ganz wesentlichen Teil seiner Vergütung vorzuenthalten. In dieser Entscheidung hat der Senat auch festgehalten, dass viel dafür spricht, in Fällen, in denen die Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, der mit der Sonderzahlung verfolgte Zweck einer zusätzlichen Vergütung bei der Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien und damit bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Bindungsklausel maßgebend ist. Ob das Erfordernis eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Abschluss des Geschäftsjahres aufgrund der damit verbundenen Bindung über das Geschäftsjahr hinaus und wegen der Höhe der Bonuszahlung eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellt, bedarf jedoch keiner Entscheidung. Zugunsten des Klägers kann davon ausgegangen werden, dass die Bestandsklausel insoweit unwirksam ist, als sie den Anspruch auf die Bonuszahlung an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bindet.
- 22** 2. Nach den von der Beklagten nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der Bestandsklausel um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. §§ 305 ff. BGB . Die teilweise Aufrechterhaltung der Bestandsklausel setzt damit nach § 306 Abs. 1 BGB ihre Teilbarkeit voraus. Die Teilbarkeit einer Klausel ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem "blauen Stift" zu ermitteln (bluepencil-test; vgl. BAG 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - mwN, AP BGB § 305 Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 33). Wird

das Wort "ungekündigtes" in der Bestandsklausel gestrichen, setzt die Auszahlung des Bonus nur noch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Abschluss des Geschäftsjahres voraus. Die Klausel ist damit sprachlich teilbar, wobei die restliche Regelung verständlich bleibt (vgl. BAG 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - AP BGB § 307 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 3; BGH 18. April 1989 - X ZR 31/88 - BGHZ 107, 185, 190 [BGH 18.04.1989 - X ZR 31/88] ; 7. Juni 1989 - VIII ZR 91/88 - BGHZ 108, 1, 12) [BGH 07.06.1989 - VIII ZR 91/88] .

- 23** 3. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Bestandsklausel wirksam, soweit sie den Anspruch auf die Bonuszahlung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Geschäftsjahr knüpft. Der am Bonussystem der Beklagten teilnehmende Arbeitnehmer wird dadurch nicht unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB .
- 24** a) Nach dieser Vorschrift ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Klauselverwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Hierbei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Bei dieser wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner, bei dem auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind, ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26). Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, dh. auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die aufgrund ergänzender Auslegung nach den §§ 157 , 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindern dürfen und insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB unterliegen (24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, aaO.). Es müssen Grenzwerte eingehalten werden. Werden diese überschritten, ist anzunehmen, dass der Arbeitnehmer in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert wird und eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB vorliegt.
- 25** b) Bei wechselseitiger Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen der Beklagten und der an ihrem Bonussystem teilnehmenden Arbeitnehmer werden diese durch die Bindung des Anspruchs auf die Bonuszahlung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im gesamten Geschäftsjahr nicht in unzulässiger Weise in ihrer durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert und nicht iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt.
- 26** aa) Nach Nr. 3 Satz 2 Buchst. a Satz 1 der von der Beklagten mit dem Erblasser im Juli 2005 getroffenen Vereinbarung hängt die Höhe des Bonus von der Zielerreichung des Mitarbeiters, der individuellen Beurteilung sowie vom wirtschaftlichen Ergebnis der S Gruppe ab, wobei gemäß Nr. 3 Satz 2 Buchst. a Satz 2 der Vereinbarung die individuellen quantitativen und/oder qualitativen Ziele zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zwischen der Beklagten und dem Mitarbeiter vereinbart werden. Treffen Arbeitsvertragsparteien eine entgeltrelevante Zielvereinbarung und bestimmen sie wie die Beklagte und der Erblasser als Zielperiode das Geschäftsjahr, ist dies interessengerecht. Der Wille der Arbeitsvertragsparteien, für den Anspruch auf den Bonus Jahresziele und nicht Tages-, Wochen- oder Monatsziele gemeinsam festzulegen, ist zu achten.
- 27** bb) Haben die Arbeitsvertragsparteien wie die Beklagte und der Erblasser eine entgeltrelevante Zielvereinbarung getroffen und gemeinsam Jahresziele festgelegt, kann in aller Regel auch erst nach Ablauf der Zielperiode festgestellt werden, ob und in welcher Höhe dem Arbeitnehmer der ihm für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus zusteht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die

Arbeitsvertragsparteien zu Beginn des Geschäftsjahres nicht ausschließlich quantitative, sondern auch qualitative Ziele gemeinsam festgelegt haben.

- 28** cc) Es kommt hinzu, dass die Höhe des dem Erblasser zugesagten Bonus auch vom Geschäftsergebnis abhängt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Geschäftsjahres, ist die Ermittlung eines bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielten Geschäftsergebnisses, zu dem der Arbeitnehmer beigetragen hat, in der Regel nicht möglich oder zumindest für den Arbeitgeber mit einem unzumutbar hohen Aufwand verbunden.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.