

Arbeitsrecht: Auch schwankende Summen können stetig bleiben

Das BAG hat entschieden, dass ein Bonus, der einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber jedes Jahr gezahlt wird, nicht einfach mit der Begründung wegfallen könne, die Höhe der Summe habe in der Vergangenheit Schwankungen unterlegen. Entscheidend seien die jahrelange vorbehaltlose Zahlung sowie „das schlüssige Verhalten“ des Arbeitgebers. Bonuszahlungen hingen meist vom Betriebsergebnis oder von persönlichen Leistungen ab, sodass sie grds. „mal höher und mal niedriger ausfallen“.

Quelle: Wolfgang Büser

Zusage bezüglich einer jährlichen Bonuszusage durch konkludentes Verhalten (Zahlung in der Vergangenheit); Unmaßgeblichkeit der unterschiedlichen Höhe der Zahlung; Auslegung eines konkludent angenommenen Angebots

Gericht: BAG

Datum: 21.04.2010

Aktenzeichen: 10 AZR 163/09

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2010, 16991

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Baden-Württemberg - 21.10.2008 - AZ: 22 Sa 35/08

ArbG Freiburg - 01.07.2008 - AZ: 7 Ca 89/08

Rechtsgrundlagen:

§ 133 BGB

§ 151 BGB

§ 157 BGB

§ 315 Abs. 3 BGB

§ 611 Abs. 1 BGB

§ 612 Abs. 2 BGB

Fundstellen:

AA 2010, 195-196

ArbR 2010, 370

ArbRB 2010, 201

AuA 2011, 115-116

BB 2010, 2311-2312

DB 2010, 1832-1833

EzA-SD 13/2010, 7

FA 2010, 277

NJW 2010, 8

NJW-Spezial 2010, 466-467

NWB 2010, 2602

NWB direkt 2010, 872

NZA 2010, 808-810

StuB 2010, 760

ZAP EN-Nr. 496/2010

ZAP EN-Nr. 0/2010

ZInsO 2010, 1712

BAG, 21.04.2010 - 10 AZR 163/09

Redaktioneller Leitsatz:

1. Aus einem tatsächlichen Verhalten im Zusammenhang mit behaupteten Äußerungen des Arbeitgebers (hier bezüglich jährlicher Bonuszahlungen) kann ein Angebot des Arbeitgebers gefolgert werden, das der Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten angenommen hat (§ 151 BGB).

2. a) Für einen Bonusanspruch ist es gerade typisch, dass dieser von verschiedenen Komponenten, wie z.B. dem Betriebsergebnis und/oder einer persönlichen Leistung, abhängig ist und daher schwankt.

b) Es erscheint daher ohne Weiteres möglich, dass aufgrund der jährlichen Zahlungen in Verbindung mit dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers die Annahme des Arbeitnehmers gerechtfertigt war, der Arbeitgeber wolle sich hinsichtlich der Bonuszahlungen in irgendeiner Weise auf Dauer binden. Sollte über den Grund des Anspruchs jedes Jahr neu entschieden werden, hätte es nahe gelegen, auf die Einmaligkeit der Zahlung besonders hinzuweisen.

c) Deshalb verletzt es §§ 133 , 157 BGB , wenn ein Anspruch auf jährliche Bonuszahlung allein deshalb verneint wird, weil die Zahlung nicht in einer bestimmten Höhe zugesagt worden sind.

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Mestwerdt sowie die ehrenamtlichen Richter Schlegel und Hintloglou für Recht erkannt:

Tenor:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 21. Oktober 2008 - 22 Sa 35/08 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über einen Jahresbonus für das Jahr 2007.
- 2 Die Klägerin war vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Dezember 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Das monatliche Grundgehalt betrug zuletzt 5.040,00 Euro. Darüber hinaus sollte die Klägerin gemäß dem schriftlichen Arbeitsvertrag ein 13. Monatsgehalt erhalten. Ihr wurde außerdem ein Dienst-Pkw zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Klägerin ist die ehemalige Ehefrau des Geschäftsführers der Beklagten. Gegenüber den Mitarbeitern der Beklagten war sie die "Chefin" und erledigte über die Buchhaltungsarbeiten hinaus weitere Leitungsaufgaben. Das Arbeitsverhältnis wurde nach arbeitgeberseitiger Kündigung, die nach Scheitern der Ehe insbesondere mit einem Vertrauensverlust begründet worden war, durch einen gerichtlichen Vergleich beendet.
- 3 Nachdem die Klägerin in den Jahren 1998 und 1999 von ihrem Ehemann einen Teil von dessen Jahresbonus erhalten hatte, zahlte die Beklagte ihr für die Kalenderjahre 2000 bis 2006 ausweislich der Gehaltsabrechnungen jeweils zusammen mit dem Dezembergehalt einen "Jahresbonus", und zwar im Jahr 2000 52.000,00 DM (26.587,18 Euro), im Jahr 2001 57.000,00 DM (29.143,64 Euro), im Jahr 2002 35.000,00 Euro, im Jahr 2003 50.000,00 Euro, im Jahr 2004 52.000,00 Euro und in den Jahren 2005 und 2006 jeweils 57.500,00 Euro. Dessen Höhe wurde der Klägerin jeweils im Rahmen eines Telefonats mit dem in den USA lebenden Gesellschafter Herrn D mitgeteilt. Für das Jahr 2007 erhielt die Klägerin keinen Jahresbonus.
- 4 Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe auch für das Jahr 2007 ein Jahresbonus zu. Der Anspruch hierauf sei konkludent vereinbart worden. Es habe eine betriebliche Übung bestanden. Dabei müsse insbesondere berücksichtigt werden, dass sie im Gegensatz zu den übrigen Angestellten keinen Freiwilligkeitsvorbehalt unterzeichnet habe. Der Jahresbonus stelle auch keine in jedem Jahr nach "Gutdünken" gewährte Leistung der Beklagten dar. Vielmehr habe er regelmäßig ca. 45 % ihres Jahresgehalts entsprochen und sei zuletzt gleichgeblieben.
- 5 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 57.500,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit 1. Januar 2008 zu bezahlen.
- 6 Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, aus den bisherigen Zahlungen ergebe sich kein Anspruch auf einen weiteren Jahresbonus. Dieser sei jedes Jahr erneut durch eine Absprache zwischen dem Gesellschafter und dem Geschäftsführer ausgehandelt worden. Dabei habe der Geschäftsführer erklärt, dass ein Teil des eigentlich ihm zustehenden Jahresbonus an seine damalige Ehefrau gezahlt werden solle. Der Gesellschafter habe verstanden, dass der Geschäftsführer seiner Ehefrau auf diese Art und Weise eine auf das Jahresende ausgerichtete Weihnachtsfreude mit Symbolwert unter Partnern einer intakten Beziehung habe bereiten wollen. Mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung der Klägerin habe dies nichts zu tun. Die Klägerin sei durch die Zahlung des Grundgehalts bereits angemessen vergütet worden. Sie habe als Buchhalterin, anders als der Geschäftsführer, den Erfolg des Unternehmens nicht maßgeblich beeinflusst. Darüber hinaus folge aus der unterschiedlichen Höhe der Zahlungen, dass die Klägerin von keinem dauerhaften Anspruch habe ausgehen dürfen. Die Berechnung der Klägerin, wonach der Jahresbonus in etwa 45 % des Jahresgehalts betragen habe, sei nicht

nachvollziehbar.

- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision der Klägerin ist begründet und führt zur Aufhebung des Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.
- 9 I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass sich der Anspruch auf die Zahlung eines Jahresbonus für das Jahr 2007 nicht aus betrieblicher Übung ergebe. Ein kollektiver Bezug fehle. Auch unter Berücksichtigung des tatsächlichen Verhaltens der Beklagten in der Vergangenheit habe die Klägerin nicht davon ausgehen dürfen, dass ihr auch für die Zukunft ein Jahresbonus in bestimmter Höhe zustehe. Gegen einen dauerhaften Anspruch spreche bereits die unterschiedliche Höhe der Zahlungen. Es sei nicht erkennbar, dass der Bonus sich nach einem abstrakten Berechnungsmodell gerichtet habe. Die von der Klägerin behauptete und auf das Jahresgehalt abstellende Berechnungsmethode sei ungewöhnlich und nicht nachvollziehbar. Sofern die übrigen Mitarbeiter einen Freiwilligkeitsvorbehalt unterschrieben haben sollten, sei bereits fraglich, ob die Klägerin angesichts der beachtlichen Höhe der Bonuszahlungen mit diesen verglichen werden könne. Das Fehlen eines Freiwilligkeitsvorbehalts reiche für die Annahme einer dauerhaften Verpflichtung nicht aus. Der Anspruch ergebe sich nach denselben Erwägungen auch nicht aus einer konkludenten Vertragsänderung; aus dem Verhalten der Beklagten könne nicht geschlossen werden, sie habe sich auch für die Zukunft zur Zahlung verpflichten wollen.
- 10 II. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.
- 11 1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, dass die Klägerin die Voraussetzungen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung nicht dargetan hat. Eine betriebliche Übung bezieht sich auf eine Vielzahl von Arbeitnehmern oder zumindest auf eine abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern, ohne dass individuelle Besonderheiten die vertraglichen Beziehungen gestalten. Das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung enthält ein kollektives Element (vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 500/05 - Rn. 15, BAGE 118, 16; 6. Dezember 1995 - 10 AZR 123/95 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 186 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 68).
- 12 Selbst wenn auch an andere Arbeitnehmer Sonderleistungen erbracht worden sind, sind diese gemäß dem Vortrag der Klägerin nicht mit der von ihr begehrten Leistung vergleichbar. Nur sie sollte danach entsprechend ihrer herausgehobenen Stellung einen Anspruch auf einen Bonus erwerben.
- 13 2. Aus demselben Grund scheidet ein Anspruch aus dem Gesichtspunkt des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.
- 14 3. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt, dass sich ein Anspruch aufgrund einer individuellen arbeitsvertraglichen konkludenten Abrede ergeben kann.
- 15 a) Es kann dahinstehen, ob es sich wegen des Einzelfallcharakters der Zahlungen um eine sogenannte nichttypische Erklärung handelt, deren Würdigung nur einer eingeschränkten Überprüfung durch den Senat unterliegt (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - zu II 2 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 139), oder ob der Erklärungswert des Verhaltens der Beklagten in vollem Umfang revisionsrechtlich zu überprüfen ist. Auch einer eingeschränkten Überprüfung hält die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts nicht stand, denn es hat eine mögliche Auslegung nicht in Erwägung gezogen und erheblichen Vortrag der Parteien nicht aufgeklärt und gewürdigt.
- 16 b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Klägerin seit Beginn des Arbeitsverhältnisses jährliche Bonuszahlungen erhielt, wobei ab dem Jahr 2000 die Zahlungen mit der

Dezemberabrechnung erfolgten und von ca. 26.500,00 Euro im Jahr 2000 auf 57.500,00 Euro im Jahr 2005 in unterschiedlichem Maß anstiegen und im Jahr 2006 gleichblieben. Dabei hatte der Gesellschafter der Beklagten (Herr D) der Klägerin jeweils mitgeteilt, dass sie einen Jahresbonus in bestimmter Höhe erhalten werde. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt wurde nicht erklärt. Die Klägerin hat hierzu behauptet, nur die Höhe der Zahlung sei jeweils von der Beklagten festgelegt worden, wobei der Gesellschafter entschieden habe, dass auch bei einem gegenüber dem Vorjahr schlechteren Jahresergebnis keine Kürzung erfolge und bei guten Jahresergebnissen der Bonus jedes Mal erhöht werde. Er habe dazu geäußert, schließlich sei der Einsatz der Klägerin gleich wie im Vorjahr gewesen, weshalb eine Kürzung nicht gerechtfertigt sei.

- 17** c) Aus diesem tatsächlichen Verhalten im Zusammenhang mit den behaupteten Äußerungen des Gesellschafters kann ein Angebot der Beklagten gefolgert werden, das die Klägerin durch schlüssiges Verhalten angenommen hat (§ 151 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat die Möglichkeit der Auslegung einer Zusage dem Grunde nach übergangen und damit die §§ 133 , 157 BGB verletzt. Es hat rechtsfehlerhaft einen individualrechtlichen Anspruch schon deshalb verneint, weil die Zahlung nicht in einer bestimmten Höhe zugesagt worden sei. Es ist aber gerade typisch für einen Bonusanspruch, dass dieser abhängig ist von verschiedenen Komponenten, wie zB dem Betriebsergebnis und/oder einer persönlichen Leistung, und daher schwankt. Es erscheint ohne Weiteres möglich, dass aufgrund der jährlichen Zahlungen in Verbindung mit dem tatsächlichen Verhalten der Beklagten die Annahme der Klägerin gerechtfertigt war, die Beklagte wolle sich hinsichtlich der Bonuszahlungen in irgendeiner Weise auf Dauer binden. Sollte über den Grund des Anspruchs jedes Jahr neu entschieden werden, hätte es nahe gelegen, auf die Einmaligkeit der Zahlung besonders hinzuweisen.
- 18** 4. Der Senat kann aufgrund des festgestellten Sachverhalts weder über den Anspruch selbst noch zur Höhe abschließend entscheiden.
- 19** a) Hinsichtlich des Anspruchsgrundes unterliegt es der tatrichterlichen Prüfung, ob und gegebenenfalls inwieweit die Beklagte den Vortrag der Klägerin über die Äußerungen des Gesellschafters der Beklagten bestritten hat (§ 138 Abs. 3 ZPO). Zu klären ist weiterhin, ob der Vortrag der Beklagten, die Zahlungen seien nach freiem Belieben intern festgesetzt worden, den Grund oder nur die Höhe der Zahlung betraf. Denkbar ist auch, dass die Beklagte behaupten wollte, dass sich sowohl Grund als auch Höhe des Anspruchs nach dem Bonusanspruch des Geschäftsführers richten sollten. Wenn dieser einen dauerhaften Bonusanspruch hatte, kann das dafür sprechen, dass auch die Klägerin in Zukunft einen solchen Anspruch erhalten sollte. Ob der Ehemann auf einen Teil seiner Leistung verzichten und ob er seiner Ehefrau etwas verschaffen wollte, ist im Verhältnis der Parteien unerheblich. Zu klären ist, was die Eheleute betreffend den Bonus untereinander besprochen haben, und ob der arbeitsvertraglich ausdrücklich begründete Anspruch der Klägerin auf ein 13. Monatsgehalt eine Rolle spielt, ob zB der Bonus an die Stelle des 13. Monatsgehalts getreten ist. Dies wird aus den vorgelegten Abrechnungen und dem vorgetragenen Jahreseinkommen nicht deutlich.
- 20** Den Parteien ist Gelegenheit zu geben, zu diesen Fragen weiter vorzutragen und Beweis anzutreten.
- 21** b) Ergibt sich ein Anspruch dem Grunde nach, ist der Beklagten im Rahmen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast Gelegenheit zu geben, dazu vorzutragen, nach welchen Kriterien die Höhe der Zahlung bestimmt wurde. Auch wenn die Klägerin hierzu bisher keine nachvollziehbare Regel vorgetragen hat, ist immerhin ein Ansteigen feststellbar. Es liegt nahe, dass der Bonusanspruch sich nach dem jeweiligen Geschäftsergebnis gerichtet hat, solange er anstieg. Eine Rolle mag auch spielen, in welcher Höhe der Geschäftsführer der Beklagten im jeweiligen Jahr einen Bonusanspruch erhalten hat, hieraus kann sich gegebenenfalls ein bestimmter Bruchteil ergeben, den die Klägerin erhalten sollte.
- 22** In Betracht kommt die Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB . Da weder eine taxmäßige noch eine übliche Bonusvergütung ersichtlich ist, ist die Höhe, wenn eine ergänzende Vertragsauslegung

ebenfalls ausscheidet, durch die Beklagte nach § 315 Abs. 1 bis 3 BGB zu bestimmen. Ggf. hat das Landesarbeitsgericht die Höhe des Bonus gem. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil festzusetzen.

- 23** Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei dem Anspruch auf die Zahlung eines dem billigen Ermessen entsprechenden Bonus nicht um einen gesonderten, von der Klägerin bisher nicht geltend gemachten Streitgegenstand. Der Streitgegenstand im Zivilprozess betrifft weder umfassend eine bestimmte Rechtsfolge noch lediglich einen bestimmten materiell-rechtlichen Anspruch. Nach § 322 Abs. 1 ZPO ergibt sich der als Rechtsschutzbegehren aufgefasste prozessuale Anspruch durch den Klageantrag und den dazugehörigen Lebenssachverhalt, aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge herleitet (BAG 18. November 2008 - 3 AZR 970/06 - Rn. 14, AP BGB § 242 Ruhegehalt - Pensionskassen Nr. 6; 17. April 2002 - 5 AZR 400/00 - zu II 1 der Gründe, AP ZPO § 322 Nr. 34). Der Anspruch auf die nach billigem Ermessen festzusetzende Bonuszahlung basiert auf demselben Lebenssachverhalt wie der Anspruch auf einen bestimmten konkludent vereinbarten oder üblichen Bonus, nämlich auf einer Absprache der Parteien (vgl. BGH 4. April 2006 - X ZR 122/05 - BGHZ 167, 139). Im Anwendungsbereich von § 315 Abs. 3 BGB kann die Klage auch unmittelbar auf Zahlung des nach Meinung des Gläubigers angemessenen Betrags gerichtet werden, ohne dass ein gesondertes Gestaltungsurteil ergehen müsste (vgl. BGH 26. September 2006 - X ZR 181/03 - mwN, NJW-RR 2007, 103). Der Anspruch der Klägerin richtet sich bei natürlicher Betrachtungsweise auf ein einheitliches Ziel (vgl. BGH 19. November 2003 - VIII ZR 60/03 - BGHZ 157, 47).

Mikosch
Marquardt
Mestwerdt
Hintloglou
Schlegel

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.