

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 670/10

7 Sa 1878/09

Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Januar 2012

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Januar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann und Mestwerdt sowie den ehrenamtlichen Richter Beck und die ehrenamtliche Richterin Maurer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 13. September 2010 - 7 Sa 1878/09 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2008. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1993 für die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin tätig. Dem Arbeitsverhältnis liegt das Einstellungsschreiben vom 1. Oktober 1992 zugrunde, in dem es auszugsweise heißt: 2

„Wir zahlen unseren außertariflich besoldeten Mitarbeitern eine Abschlussvergütung, deren Höhe in unserem Ermessen liegt. Sie kommt nur zur Auszahlung, wenn die C AG ihren Aktionären eine Dividende ausschüttet und Sie sich zum Zeitpunkt der Fälligkeit im ungekündigten Dienstverhältnis befinden.

Sollte in einem Jahr - wegen Ausfalls einer Dividende oder wegen Kündigung des Dienstverhältnisses - eine Abschlussvergütung nicht zur Auszahlung kommen, haben Sie unter Berücksichtigung des § 1 des Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe Anspruch auf eine Sonderzahlung wie ein Tarifangestellter in der höchsten Tarifgruppe und Altersstufe, wobei Mehrarbeit erforderlichenfalls zusätzlich pauschal abgegolten wird.“

Der Kläger erhielt jährlich eine in den Begleitmitteilungen zunächst als „Abschlussvergütung“ und später als „Tantieme“ bezeichnete Sonderzahlung. Anlässlich der Zahlungen für die Jahre bis 2002 wurde regelmäßig darauf hingewiesen, dass die Hauptversammlung der C AG der Dividendenauszahlung noch zustimmen müsse. Für das Jahr 2003 erhielt der Kläger eine Tantieme, obwohl die C AG für dieses Jahr keine Dividende ausschüttete. Die Begleitmit- 3

teilungen zu den Tantiemezahlungen für die Jahre 2004 bis 2007 enthalten keinen Hinweis auf eine noch erforderliche Beschlussfassung der Hauptversammlung der C AG über die Gewährung einer Dividende.

Mit Schreiben vom 31. März 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die allgemeine Bonus-/Tantiemezahlung für das Geschäftsjahr 2008 vor dem Hintergrund der Finanzmarktkrise, der wirtschaftlichen Situation des C-Konzerns und des Wegfalls der Dividendenzahlung der C AG leider entfalle. Weiter heißt es:

4

„Lediglich individualvertragliche Zusagen werden erfüllt. Mitarbeitern, die keine individualvertragliche Festzusage haben, soll allerdings eine Ausgleichszahlung zur Abgeltung ihrer individuell erarbeiteten Mehrarbeitsansprüche gezahlt werden.

Für das Geschäftsjahr 2008 erhalten Sie daher

brutto Euro 5.300,00

mit der Gehaltsabrechnung im April ausbezahlt. Hierbei sind geleistete Vorauszahlungen bereits berücksichtigt.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für das Jahr 2008 eine Tantieme zumindest in Höhe der Sonderzahlung für das Jahr 2007 zu. Der im Einstellungsschreiben enthaltene Vorbehalt einer Dividendenzahlung sei nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Dieser Vorbehalt sei zudem im Wege einer betrieblichen Übung entfallen, nachdem er in den letzten Jahren in den Begleitmitteilungen nicht mehr aufgeführt worden sei. Zumindest habe er einen Anspruch auf eine Sonderzahlung wie ein Tarifangestellter in der höchsten Tarifgruppe und Altersstufe in Höhe von 4.194,00 Euro brutto.

5

Der Kläger hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 19.500,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Mai 2009 zu zahlen,

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, den Tantiemeanspruch des Klägers für das Geschäftsjahr 2008 unter Berücksichtigung der Leistungen des Klägers nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) abzurechnen,

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.194,00 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf eine Tantieme bestehe nicht, da die C AG für das Jahr 2008 keine Dividende gezahlt habe. Den Anspruch auf die Sonderzahlung habe sie mit der geleisteten Zahlung erfüllt. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 9

I. Der Kläger hat keinen Anspruch aus dem Einstellungsschreiben vom 1. Oktober 1992 auf Zahlung einer Tantieme für das Jahr 2008. Dieser Anspruch setzt voraus, dass die C AG für das jeweilige Jahr eine Dividende zahlt. Diese Bedingung ist im Jahr 2008 nicht eingetreten. 10

1. Die im Einstellungsschreiben formulierte Zahlungsbedingung hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand. Es ist nicht unangemessen benachteiligend, eine Sonderzahlung an AT-Mitarbeiter von der Zahlung einer Dividende an die Aktionäre abhängig zu machen. 11

a) Dem Einstellungsschreiben liegen Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB zugrunde. Das Landesarbeitsgericht hat diesbezüglich zwar keine ausdrücklichen Feststellungen getroffen, Form und Diktion verdeutlichen aber, dass das Schreiben der Einstellung von AT-Mitarbeitern regelmäßig zugrunde gelegt wurde. Dies ist zwischen den Parteien nicht im Streit. 12

- b) Die Klausel ist nicht deshalb intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, weil zunächst eine Abschlussvergütung zugesagt und dann ihre „Auszahlung“ von der Zahlung einer Dividende an die Aktionäre abhängig gemacht wird. 13
- aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erheblich erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (*BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 22, NZA 2012, 81; 18. Mai 2011 - 10 AZR 206/10 - Rn. 29, ZTR 2011, 547*). 14
- bb) Die für die „Auszahlung“ der Abschlussvergütung formulierte Bedingung der Ausschüttung einer Dividende ist nicht widersprüchlich, sondern eindeutig. Die Beklagte hat dem Kläger eine für AT-Mitarbeiter typische Abschlussvergütung (*Tantieme*) zugesagt. Eine Tantieme orientiert sich wie eine Dividende häufig am Gewinn des Unternehmens. Es ist deshalb nicht unüblich, eine Tantieme nur unter dem Vorbehalt einer Dividendenzahlung zuzusagen. Dass die „Auszahlung“ und nicht ausdrücklich die Entstehung des Anspruchs unter diesen Vorbehalt gestellt wird, macht die Bedingung nicht unklar. Auch diese Formulierung lässt keinen Zweifel daran aufkommen, dass bei Nichteintritt der Bedingung kein Anspruch entsteht. 15
- c) Der Vorbehalt einer Dividendenausschüttung für die Zahlung einer Abschlussvergütung ist nicht unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Es liegt im Wesen einer Erfolgsvergütung, dass sie nur bei wirtschaftlichem Erfolg gezahlt wird. Geeigneter Maßstab hierfür ist die Ausschüttung einer Dividende an die Eigentümer der Gesellschaft. Es benachteiligt den Arbeitnehmer zwar regelmäßig unangemessen, die Zusage einer solchen 16

Erfolgsvergütung an das Bestehen eines ungekündigten Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu knüpfen, weil entstandene Ansprüche auf Arbeitsentgelt nicht durch eine Stichtagsklausel nach Ablauf des Leistungszeitraums wieder entzogen werden können (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 -; 5. Juli 2011 - 1 AZR 94/10 - Rn. 37*). Dieser unwirksame Teil der Klausel im Einstellungsschreiben („und Sie sich zum Zeitpunkt der Fälligkeit im ungekündigten Dienstverhältnis befinden“) kann aber nach § 306 Abs. 1 BGB gestrichen werden (*vgl. BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 443/08 - Rn. 11, AP BGB § 307 Nr. 43 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 44*), ohne dass die restliche Regelung unverständlich wird. Die Zahlung der Abschlussvergütung setzt dann nur noch die Ausschüttung einer Dividende voraus.

2. Die Parteien haben den im Einstellungsschreiben enthaltenen Dividendenvorbehalt weder ausdrücklich noch durch konkludentes Verhalten abbedungen. Eine dahingehende betriebliche Übung ist nicht begründet worden. 17

a) Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend für die Entstehung eines Anspruchs ist nicht der Verpflichtungswille, sondern wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ 133, 157 BGB) verstehen musste und durfte. Entstehung und Inhalt einer betrieblichen Übung unterliegen der unbeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht (*BAG 19. Oktober 2011 - 5 AZR 359/10 - Rn. 13*). 18

b) Das Landesarbeitsgericht hat eine abändernde Vereinbarung im Wege einer betrieblichen Übung durch Nichtaufnahme des Dividendenvorbehalts in den Begleitmitteilungen seit dem Jahr 2004 verneint. Dies hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. In diesen Begleitmitteilungen lag kein Vertrags- 19

angebot der Beklagten, die Tantieme künftig unbedingt leisten zu wollen. Wird eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Bedingung für eine Sonderzahlung in nachfolgenden Begleitmitteilungen mehrfach nicht mehr wiederholt, kann dies regelmäßig nicht dahingehend verstanden werden, der Arbeitgeber wolle die Sonderzahlung künftig unbedingt leisten. Die Mitteilung der Anspruchsvoraussetzungen bei einer Leistung ist rechtsgeschäftlich ohne Bedeutung. Für die abweichende Gestaltung eines Begleitschreibens zu einer Sonderzahlung kann es vielfältige Gründe geben. Möglicherweise war vorliegend die Ausschüttung bereits beschlossen oder der Beschluss der Hauptversammlung nur noch Formsache. Dass die Vertragsbedingungen für die jährliche Sonderzahlung nicht verändert werden sollten, wird bereits daran deutlich, dass die Beklagte jeweils die Festsetzung „Ihrer“ Tantieme für das jeweilige Geschäftsjahr mitgeteilt hat. Dies zeigt, dass sie nur einen vertraglichen Anspruch erfüllen, nicht aber dessen Voraussetzungen ändern wollte. Besonders deutlich kommt dies im Begleitschreiben vom April 2006 zum Ausdruck; dort hat die Beklagte ausdrücklich „auf die Ausgestaltungen Ihres Arbeitsvertrags“ verwiesen. Der Kläger konnte deshalb aus dem Verhalten der Beklagten nicht darauf schließen, diese wolle sich unabhängig von den Bedingungen im Einstellungsschreiben verpflichten. Sowohl der Zahlungsanspruch wie auch der hilfsweise geltend gemachte Anspruch bestehen deshalb nicht.

- II. Der Kläger hat für das Jahr 2008 keinen Anspruch mehr auf eine Sonderzahlung wie ein Tarifangestellter in der höchsten Tarifgruppe und Altersstufe. 20
- 1. Der im Einstellungsschreiben vom 1. Oktober 1992 zugesagte Anspruch auf diese Sonderzahlung ist entstanden, weil eine Abschlussvergütung für 2008 wegen des Ausfalls der Dividende nicht zur Auszahlung gekommen ist. 21
- 2. Mit der Zahlung von 5.300,00 Euro hat die Beklagte diesen Anspruch erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 22

- a) Nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt das Schuldverhältnis, wenn die geschuldete Leistung an den Gläubiger bewirkt wird. Die Erfüllungswirkung tritt regelmäßig als objektive Folge der Leistungsbewirkung ein, ohne dass weitere Umstände hinzutreten müssen. Voraussetzung ist lediglich, dass die Leistung einem bestimmten Schuldverhältnis zugeordnet werden kann. Dazu reicht es aus, dass die bewirkte Leistung die allein geschuldete ist und daneben keine andere gleichartige Schuld besteht, auf welche die Leistung daneben oder stattdessen hätte erbracht werden können (*BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 211/03 - zu I 2 der Gründe, ZTR 2004, 417; 3. März 1993 - 5 AZR 132/92 - zu I 3 b der Gründe, BAGE 72, 297; BGH 3. Dezember 1990 - II ZR 215/89 - zu III der Gründe, DB 1991, 691*). 23
- b) Die Beklagte schuldete allein die Sonderzahlung. 24
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben vom 31. März 2009 dahingehend ausgelegt, dass die Beklagte individualvertragliche Festzusagen erfüllen und nur dort Mehrarbeit pauschal abgelten wollte, wo eine Festzusage nicht bestand. Der Kläger habe eine Festzusage besessen, die durch die Zahlung erfüllt worden sei. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 25
- (1) Das Schreiben vom 31. März 2009 enthält typische Erklärungen, die - mit Ausnahme des Betrags - erkennbar in einer Vielzahl ähnlicher Mitteilungen abgegeben wurden. Das Revisionsgericht kann den Inhalt von Mustererklärungen, die keine individuellen Besonderheiten enthalten, uneingeschränkt auslegen. Typische Willenserklärungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (*BAG 20. Mai 2008 - 9 AZR 271/07 - Rn. 18, AP BGB § 305 Nr. 13; 12. Dezember 2007 - 4 AZR 998/06 - Rn. 18, BAGE 125, 179*). 26
- (2) Der Inhalt des Schreibens ist nicht völlig eindeutig. Bei einem engen Verständnis des Begriffs der „individualvertraglichen Zusage“ nur als „Garantie-tantieme“ könnte fraglich sein, ob ein Anspruch auf eine „Sonderzahlung wie ein 27

Tarifangestellter“ darunter fällt; in diesem Fall hätte eine „Ausgleichszahlung zur Abgeltung erarbeiteter Mehrarbeitsansprüche“ erfolgt sein können. Für ein solches Verständnis könnte sprechen, dass der gezahlte Betrag nicht der Höhe des Anspruchs auf die Sonderzahlung entspricht. Auch die Beklagte hat erstinstanzlich noch die Abgeltung von Mehrarbeit vorgetragen.

(3) Der Wortlaut spricht aber dafür, dass mit der zugesagten Zahlung nicht nur Ansprüche auf eine Garantietantieme, sondern auch Ansprüche auf sonstige auf das Geschäftsjahr 2008 bezogene Sonderzahlungen erfüllt werden sollten. Der Begriff „individualvertragliche Zusage“ ist umfassend und verdeutlicht, dass eine abschließende Behandlung der Sonderzahlungen für dieses Geschäftsjahr erfolgen sollte. Die dem Kläger bei Ausfall einer Dividende zugesagte Sonderzahlung ist als Ausgleich für eine ausgefallene Tantieme für denselben Bezugszeitraum zugesagt und deshalb eine individualvertragliche Zusage im Sinne des Schreibens. 28

(4) Die auf eine Verletzung von § 314 ZPO gestützte Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass das Arbeitsgericht im Tatbestand festgehalten habe, dass der Kläger die Zahlung zur Abgeltung seiner individuellen Mehrarbeitsansprüche erhalten habe, ist unbegründet. § 314 ZPO hindert das Berufungsgericht nicht, den gesamten Streitstoff in den Grenzen der §§ 529 bis 531 ZPO, § 67 ArbGG zu berücksichtigen und zu würdigen. Es ist deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht durch Auslegung des Schreibens vom 31. März 2009 erkannt hat, dass mit der erbrachten Zahlung die für den Fall des Dividendenausfalls zugesagte Sonderzahlung erfüllt worden ist. 29

bb) Daneben bestand keine andere Schuld, auf welche die Leistung stattdessen hätte erbracht werden können. Anhaltspunkte dafür, dass es individuelle Mehrarbeitsansprüche gab, die zusätzlich abzugelten waren, sind vom Kläger nicht behauptet worden und auch sonst nicht ersichtlich. 30

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Mikosch

Schmitz-Scholemann

Mestwerdt

Beck

Maurer