

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 807/09  
14/18 Sa 612/09  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
7. Juni 2011

## URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und  
Revisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juni 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht

Dr. Linck als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Schuster für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. August 2009 - 14/18 Sa 612/09 - wird unter Zurückweisung der Revision der Beklagten als unzulässig verworfen.
2. Die Kosten der Revision haben die Klägerin zu 3/4 und die Beklagte zu 1/4 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine variable Erfolgsvergütung. 1

Die Klägerin war seit Mai 1999 bei der beklagten Grundbesitz-Investmentgesellschaft als außertarifliche Mitarbeiterin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvereinbarung am 30. September 2008, nachdem die Klägerin zuvor eine Eigenkündigung zum 31. Dezember 2008 erklärt hatte. 2

Nach dem Arbeitsvertrag vom 27. Februar 2001 erhielt die Klägerin ein Festgehalt von zuletzt 66.300,00 Euro. Weiter heißt es im Arbeitsvertrag: 3

„Darüber hinaus erhält Frau B auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung zum Bonussystem vom 03. Februar 2000 als freiwillige variable Vergütung einen auf das Geschäftsjahr bezogenen Bonus, der - pro rata temporis ihrer Beschäftigung im jeweiligen Geschäftsjahr - im Frühjahr des Folgejahres zur Auszahlung kommt. Die Höhe der Bonuszahlung ist abhängig von einem - auf der Grundlage von Zielvereinbarungen - festgelegten Zielbonus ihrer Leistung und dem Geschäftsergebnis.

Für das Geschäftsjahr 2001 garantiert die Gesellschaft Frau B eine Bonuszahlung in Höhe eines Zielbonus von

**EURO 6.500,00 brutto ...**

die - pro rata temporis ihrer Beschäftigung im Jahr 2001 - im Frühjahr 2002 zur Auszahlung kommt. In den folgenden Geschäftsjahren kann der genannte Betrag entsprechend ihrer Leistung und dem Ergebnis über- oder unterschritten werden. ...“

Der Vertragstext schließt ua. mit einem Hinweis auf die Anwendbarkeit der für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen. 4

In der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung des Bonussystems für außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 15. März 2004 (*BV Bonus*) ist bestimmt: 5

**„Präambel**

... Durch die Weiterentwicklung des Bonussystems soll ein Teil der Gesamtvergütung unmittelbar leistungsorientiert erfolgen. Im Rahmen einer grundsätzlich marktorientierten Vergütung wird damit jedem Mitarbeiter die Chance geboten, individuell und leistungsorientiert Einkommenssteigerungen zu erreichen. ...

**1. Allgemeine Bestimmungen**

**1.1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Grundsätze, Methoden sowie die Anwendung des Bonussystems für die außertariflichen Mitarbeiter der D in Deutschland. ...

**1.2. Ausgestaltung**

**1.2.1. Grundsätze**

Grundlage einer marktgerechten Weiterentwicklung der Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter ist eine Gesamtvergütung, die sich aus dem Grundgehalt und einem Total Incentive zusammensetzt, ... Die Betriebsvereinbarung regelt den Teil des Total Incentive, der bar zur Auszahlung kommt (im Folgenden Bonus). ...

... In seiner Höhe ist der Bonus grundsätzlich von

- den geschäftlichen Ergebnissen des Konzerns und

- der persönlichen Leistung des Mitarbeiters abhängig.

Nach Nr. 2.1.1 BV Bonus ermittelt sich die Höhe des individuellen Bonus nach dem zugeteilten Bonuspool, der zugewiesenen Aufgabe bzw. Wertigkeit der Funktion sowie der Leistung der Mitarbeiter. Zur Bestimmung der Leistungsanforderung für den Mitarbeiter sind drei bis fünf Ziele zu vereinbaren (Nr. 2.2.1 BV Bonus), die schriftlich zu dokumentieren sind (Nr. 2.2.4 BV Bonus). Die Leistungsanforderung und der jeweilige Leistungsstand des Mitarbeiters sind Gegenstand eines regelmäßigen Feedback-Gesprächs des Vorgesetzten (Nr. 2.2.3 BV Bonus). Weiter heißt es in der BV Bonus:

6

#### **„2.1.2. Mindestbonus**

Die Mindesthöhe des festzusetzenden Bonus beträgt 10 % des jeweils aktuellen Grundgehaltes, ...

...

### **3. Bonusauszahlung**

Die Bonusauszahlung steht grundsätzlich unter der Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Auszahlungstag. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind solche Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wird bzw. der tatsächliche Grund des Ausscheidens auf betriebsbedingten Gründen beruht, der Mitarbeiter aber eine Eigenkündigung vorzieht. In diesen Fällen erfolgt eine Leistungsbewertung rechtzeitig und ggf. unter Berücksichtigung der eingeschränkten Möglichkeiten des Mitarbeiters, die Leistungsbestandteile im vereinbarten Umfang zu erbringen. Die Festlegung der individuellen, anteiligen Bonushöhe sowie die Zahlung des Bonus erfolgt unmittelbar. Ebenfalls ausgenommen sind die Fälle, in denen das Anstellungsverhältnis aus folgenden Gründen beendet wird:

- Pensionierung
- Vorruhe- oder Wartestand
- Erwerbsminderung

- Tod.

...

In Fällen eines unterjährigen Eintritts in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung wird die Bonuszahlung pro rata temporis auf Basis eines zum Eintrittszeitpunkt in Aussicht gestellten Bonusbetrages bei Erfüllung der Leistungsanforderung und Erreichen des geplanten Ergebnisses vorgenommen.“

Die Bonuszahlung erfolgt bei der Beklagten jeweils zum 15. Februar des Folgejahres. 7

Die Klägerin erhielt für das Geschäftsjahr 2005 einen Bonus in Höhe von 16.500,00 Euro, für das Geschäftsjahr 2006 in Höhe von 20.000,00 Euro und für das Geschäftsjahr 2007 in Höhe von 22.000,00 Euro. Für das Geschäftsjahr 2008 erhielt sie keine Bonuszahlung. Mit ihr wurden - wie in den Vorjahren - auch keine Leistungsanforderungen nach Maßgabe von Nr. 2.2 BV Bonus vereinbart. 8

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Stichtagsregelung sei unwirksam, da sie eine unzulässige Kündigungserschwerung enthalte. Die Höhe des ihr für das Geschäftsjahr 2008 zustehenden Bonus könne sie nicht darlegen, da ihr die maßgeblichen Einzelkriterien für die Berechnung der variablen Erfolgsvergütung nicht bekannt seien. 9

Die Klägerin hat beantragt, 10  
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 20.000,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15. Februar 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe von 4.972,50 Euro entsprochen und im Übrigen die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Hiergegen richten sich die Revisionen beider Parteien, mit denen diese ihre ursprünglichen Anträge weiterverfolgen. 12

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist unzulässig, während sich die Revision der Beklagten als unbegründet erweist. 13
- I. Die Revision der Klägerin ist mangels ausreichender Begründung unzulässig und daher nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu verwerfen. 14
1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe von Revisionsgründen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO). Dazu muss der Revisionskläger entweder eine Sachrüge oder eine Verfahrensrüge ordnungsgemäß erheben. 15
- a) Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss die Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionskläger das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht (BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11, AP ZPO § 551 Nr. 66 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 10). 16
- b) Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben, auf den sich die 17

Revision stützen will. Dazu muss auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - Rn. 27, BAGE 109, 145*).

2. Diesen Anforderungen genügt die Revision der Klägerin nicht. 18

a) Eine ordnungsgemäße Sachrüge hat die Revision nicht erhoben. Die Revisionsbegründung setzt sich nicht mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander. Das Landesarbeitsgericht hat die über die Zahlung des anteiligen Mindestbonus hinausgehende Klage mit der Begründung abgewiesen, die Klägerin habe die weitergehenden Anspruchsvoraussetzungen nach der BV Bonus nicht hinreichend dargelegt. Dem von ihr im Berufungsverfahren angeführten Argument, mit ihr seien keine Gespräche über mögliche Ziele geführt worden und sie habe keine Kenntnis über die Auswirkungen der Finanzkrise auf das tatsächliche Geschäftsergebnis der jeweiligen Bereiche, ist das Landesarbeitsgericht mit der Begründung entgegengetreten, es hätte der Klägerin freigestanden, insoweit Auskunftsklage zu erheben. Auf diesen Begründungsansatz des Landesarbeitsgerichts geht die Klägerin in ihrer Revisionsbegründung mit keinem Wort ein. Sie legt insbesondere nicht dar, aus welchen Gründen sie gehindert gewesen ist, den vom Berufungsgericht aufgezeigten Weg zur Rechtsdurchsetzung zu wählen. In ihren Ausführungen wiederholt und vertieft sie im Wesentlichen nur ihren bereits im Berufungsverfahren gehaltenen Vortrag, wonach sie über keine Kenntnisse der maßgeblichen Einzelparameter verfügt habe, nach denen sich der Bonusanspruch für das Geschäftsjahr 2008 berechne. 19

b) Die Klägerin hat auch keine Verfahrensrüge erhoben. Das Landesarbeitsgericht hat das Klagevorbringen dahingehend verstanden, dass die Klägerin die von ihr begehrte Zahlung nicht als Schadensersatz verlangt, sondern sich ausschließlich auf die BV Bonus stützt. Der so verstandenen Auslegung ihres Vorbringens hätte die Klägerin nur mit einer auf § 286 ZPO gestützten Verfahrensrüge begegnen können, an deren Erhebung es jedoch fehlt. Die Klägerin hat in der Revisionsbegründung lediglich angeführt, sie könne wegen der behaupteten Versäumnisse der Beklagten in Bezug auf ihre 20

Darlegung für einen auf die BV Bonus gestützten Anspruch Erleichterungen beanspruchen.

- II. Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Klägerin steht nach dem Arbeitsvertrag iVm. der Regelung über den Mindestbonus in Nr. 2.1.2 Satz 1 BV Bonus für das Geschäftsjahr 2008 ein Anspruch auf Zahlung des anteiligen Mindestbonus iHv. 4.972,50 Euro zu. Dem steht die Stichtagsregelung in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus nicht entgegen. Diese Bestimmung ist unwirksam. 21
1. Die Klägerin kann nach dem Arbeitsvertrag vom 27. Februar 2001 für ihre Arbeitsleistung im jeweiligen Geschäftsjahr die Zahlung einer durch Betriebsvereinbarung auszugestaltenden erfolgsabhängigen Vergütung verlangen. 22
- a) Bei den von der Beklagten im Arbeitsvertrag vorformulierten Vertragsbedingungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB, deren Auslegung durch das Berufungsgericht einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt (*BAG 20. Januar 2010 - 10 AZR 914/08 - Rn. 12, AP BGB § 305c Nr. 12 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 18*). 23
- b) Allgemeine Geschäftsbedingungen 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, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 23, BAGE 126, 198*). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut (*BAG 27. Juni 2010 - 3 AZR 777/08 - Rn. 21, AP BGB § 307 Nr. 46 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 48*). Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der 24



Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, NZA 2011, 628*).

c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts erschöpft sich die unter der Überschrift „Vergütung“ im Arbeitsvertrag enthaltene Vereinbarung nicht in einer bloßen Bezugnahme auf die BV Bonus in ihrer jeweiligen Fassung. Die Beklagte ist nach dem Arbeitsvertrag gegenüber der Klägerin zur Zahlung eines auf das Geschäftsjahr bezogenen Bonus verpflichtet, dessen Voraussetzungen sich nach den in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen richten. 25

aa) Zutreffend ist allerdings der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts, wonach eine Verweisung im Arbeitsvertrag auf die anwendbaren betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften im Zweifel deklaratorisch gemeint ist. Die Arbeitsvertragsparteien wollen in der Regel durch eine Bezugnahme auf ohnehin geltende kollektive Regelungen keinen eigenständigen individualvertraglichen Geltungsgrund für diese schaffen. Das Landesarbeitsgericht hat aber den Wortlaut des Arbeitsvertrags nur unvollständig berücksichtigt und übersehen, dass dieser bereits an anderer Stelle unter der Überschrift „Hinweis“ auf die Geltung der jeweils anzuwendenden Betriebsvereinbarungen verweist. Dies deutet bereits darauf hin, dass die Bezugnahme auf die im Jahr 2000 abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Bonuszahlungen in der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung gerade nicht als nur deklaratorische Verweisung auf eine für das Arbeitsverhältnis geltende kollektive Regelung angesehen werden kann. 26

bb) Für die Begründung eines Rechtsanspruchs auf die Zahlung des Bonus sprechen die im Arbeitsvertrag über die Bezüge der Klägerin getroffenen weiteren Abreden. Danach besteht die Vergütung der Klägerin aus einem Grundgehalt und einem auf das Geschäftsjahr bezogenen Bonus. Das darin liegende Leistungsversprechen der Beklagten wird nicht durch den Vorbehalt, der Bonus werde auf der Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung als 27

„freiwillige variable Vergütung“ gezahlt, eingeschränkt. Diese Formulierung kann angesichts des weiteren Vertragsinhalts von einem nicht rechtskundigen Vertragspartner nicht als Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung verstanden werden. Dagegen spricht maßgeblich, dass die Klägerin nach dem Wortlaut des Vertrags diesen Bonus „erhält“. Lediglich die Höhe der Bonuszahlung ist von einem auf der Grundlage von Zielvereinbarungen festgelegten leistungsabhängigen Zielbonus und dem Geschäftsergebnis abhängig.

cc) Dieses Auslegungsergebnis wird durch den weiteren Vertragsinhalt bestätigt. Danach wird der Klägerin für das Jahr 2001 eine Bonuszahlung von 6.500,00 Euro garantiert. Der sich anschließende Hinweis, wonach dieser Betrag in den folgenden Geschäftsjahren „entsprechend ihrer Leistung und dem Ergebnis über- oder unterschritten werden“ kann, lässt lediglich einen Vorbehalt hinsichtlich der Höhe, nicht aber in Bezug auf die grundsätzliche Anspruchsberechtigung erkennen. Einen weiteren Vorbehalt hinsichtlich der Bonuszahlung enthält der Arbeitsvertrag nicht. 28

dd) Dem entspricht der sich aus dem vertraglichen Gesamtzusammenhang ergebende Regelungszweck. Mit der Zahlung der unter der Überschrift „Vergütung“ im Arbeitsvertrag teilweise erfolgsabhängig ausgestalteten Vergütungsbestandteile sollte zugleich die Leistung von Mehrarbeit abgegolten sein. Unabhängig von der Wirksamkeit der letztgenannten Abrede (*dazu BAG 1. September 2010 - 5 AZR 517/09 - Rn. 15, AP BGB § 307 Nr. 47 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 50*) verdeutlicht diese Bestimmung, dass die Klägerin die in Aussicht gestellte erfolgsabhängige Vergütung als Gegenleistung für ihre erbrachte Arbeitsleistung beanspruchen können soll. 29

d) Damit ist der Bonus Teil der vertraglich vereinbarten Gesamtvergütung der Klägerin, die sie von der Beklagten für die im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung nach § 611 Abs. 1 BGB als Gegenleistung erhält. Dem steht nicht entgegen, dass diese Leistung entsprechend der Formulierung im Arbeitsvertrag noch durch eine Betriebsvereinbarung ausgestaltet werden sollte. Dies stellt ihren Charakter als synallagmatischen Entgeltbestandteil nicht in Frage. 30

Vielmehr verpflichtet eine solche Abrede den Arbeitgeber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der - ggf. durch Anrufung der Einigungsstelle - die weiteren Verteilungsgrundsätze sowie das Verfahren zur Bemessung der Zielerreichung zu bestimmen sind.

2. Die unzutreffende Auslegung des Arbeitsvertrags durch das Landes- 31  
arbeitsgericht führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562  
Abs. 1 ZPO). Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 ZPO)  
bedarf es indes nicht, da sich die angefochtene Entscheidung aus anderen  
Gründen als zutreffend erweist (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Klägerin kann aufgrund  
der vertraglichen Vereinbarung zumindest den in Nr. 2.1.2 BV Bonus fest-  
gelegten Mindestbonus beanspruchen. Die in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus enthaltene  
Stichtagsregelung, wonach die Bonusauszahlung grundsätzlich unter der  
Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am  
Auszahlungstag steht, ist unwirksam. Sie ist mit höherrangigem Recht nicht  
vereinbar. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Stichtagsregelung von der  
vertraglichen Abrede der Parteien überhaupt erfasst ist oder die Klägerin bereits  
nach dem Arbeitsvertrag einen unbedingten Bonusanspruch hat.

a) Nach Nr. 3 Satz 1 BV Bonus steht die Bonuszahlung grundsätzlich 32  
unter der Bedingung eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Aus-  
zahlungstag. Damit haben die Betriebsparteien die Gewährung des Bonus von  
dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über das Geschäftsjahr hinaus  
abhängig gemacht. Dies beruht auf dem Interesse der Beklagten, eine Eigen-  
kündigung zu verhindern oder zumindest zu erschweren. Der Arbeitnehmer soll  
durch den möglichen Verlust einer versprochenen Leistung davon abgehalten  
werden, seinen Arbeitsplatz aufzugeben und zu einem anderen Arbeitgeber zu  
wechseln.

b) Die in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus enthaltene Stichtagsregelung unterfällt 33  
nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Sie betrifft  
weder einen Verteilungsgrundsatz nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch regelt  
sie die Auszahlung des Arbeitsentgelts nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Dieser  
Mitbestimmungstatbestand erfasst die Umstände bei der Auszahlung des

Arbeitsentgelts (*Wiese GK-BetrVG 9. Aufl. § 87 Rn. 426; Fitting 25. Aufl. § 87 Rn. 179*). Dazu gehören die Voraussetzungen, unter denen der Entgeltanspruch untergeht, nicht.

c) Die Betriebsparteien konnten den in der BV Bonus begründeten Anspruch auf eine variable Erfolgsvergütung nicht vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig machen. § 88 BetrVG erlaubt den damit verbundenen Entzug verdienten Arbeitsentgelts nicht. Darüber hinaus erweist sich die hierdurch bewirkte Beschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Arbeitsplatzwahlfreiheit des Arbeitnehmers als unverhältnismäßig. 34

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen. Das Betriebsverfassungsgesetz geht nach seiner Konzeption von einer grundsätzlich umfassenden Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung materieller und formeller Arbeitsbedingungen aus (*grundlegend BAG GS 7. November 1989 - GS 3/85 - zu C I 2 der Gründe, BAGE 63, 211*). Dies folgt insbesondere aus § 77 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Zwar dient diese Regelung in erster Linie der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie. Zugleich zeigt sie aber, dass der Gesetzgeber dort, wo die Tarifvertragsparteien ihre Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht wahrnehmen oder den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen, von einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien ausgeht. Hierfür spricht ferner, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG nicht auf die dort ausdrücklich genannten Gegenstände beschränkt sind, sondern, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, auch über andere Gegenstände möglich sein sollen (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 14, BAGE 120, 308*). 35

bb) Allerdings unterliegt die aus § 88 BetrVG folgende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB findet zwar bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB statt. Doch sind die Betriebsparteien beim Abschluss ihrer 36

Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet. Dazu gehört die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit der Arbeitnehmer.

cc) Die von den Betriebsparteien zu wahren Grundsätze des Rechts erstrecken sich auf die geltende Rechtsordnung, die das Arbeitsverhältnis gestaltet und auf dieses einwirkt (*ErfK/Kania 11. Aufl. § 75 BetrVG Rn. 5; Fitting § 75 Rn. 25*). Dazu zählt auch § 611 Abs. 1 BGB, nach dem der Arbeitgeber zur Erbringung der vereinbarten Gegenleistung verpflichtet ist, soweit der vorleistungspflichtete Arbeitnehmer seinerseits die ihm obliegende Arbeitsleistung erbracht hat. Die Auszahlung verdienten Entgelts ist daher nicht von der Erfüllung weiterer Zwecke abhängig (*MüArbR/Krause 3. Aufl. Bd. 1 § 54 Rn. 14*). Diese gesetzliche Wertung bindet auch die Betriebsparteien. 37

(1) Bei der in der BV Bonus geregelten erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich um Arbeitsentgelt, das vom Arbeitnehmer durch die Erbringung einer Arbeitsleistung im Bezugszeitraum verdient wird und dessen Höhe von der Erreichung der mit ihm vereinbarten Ziele abhängt. Dies folgt aus dem Wortlaut und der Regelungssystematik der BV Bonus. 38

(a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 874/08 - Rn. 31, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 212 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 23*). 39

(b) Für den ausschließlichen Entgeltcharakter der in der BV Bonus geregelten erfolgsabhängigen Vergütung spricht schon der Wortlaut der ihr vorangestellten Präambel, wonach ein Teil der Gesamtvergütung unmittelbar 40

leistungsbezogen erfolgen soll. Dabei gehen die Betriebsparteien davon aus, dass sich die Gesamtvergütung aus dem Grundgehalt und einem unmittelbar leistungsorientierten Total-Incentive-Gehaltsbestandteil zusammensetzt, dessen Höhe ua. von der persönlichen Leistung des Mitarbeiters abhängt (*Nr. 1.2.1 BV Bonus*). Hierfür spricht auch die Regelungssystematik. Nach den in *Nr. 2.1.1 BV Bonus* festgelegten Einzelparametern bestimmt sich die individuelle Bonusfestsetzung nach dem zugeteilten Bonuspool, der zugewiesenen Aufgabe bzw. Wertigkeit der Funktion sowie der Leistung der Mitarbeiter. Diese wird nach näherer Maßgabe von *Nr. 2.2 BV Bonus* festgelegt und bewertet. Auf Basis der Leistungsbewertung erfolgt dann die Zuteilung des individuellen Bonus (*Nr. 2.2.5 BV Bonus*).

(2) Solche Vergütungsbestandteile, die vom Erreichen von persönlichen Zielen und dem Unternehmenserfolg abhängen, sind keine anlass- oder stichtagsbezogenen Sonderzuwendungen des Arbeitgebers, sondern unmittelbare Gegenleistung für eine vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung, die dieser als Arbeitsentgelt für den vereinbarten Zeitraum erhält (*Schaub/Linck 13. Aufl. § 77 Rn. 6; ähnl. ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 504*). Für Sonderzuwendungen, mit denen sich der Arbeitgeber zB an den zum Weihnachtsfest typischerweise erhöhten Aufwendungen der Arbeitnehmer beteiligt oder mit denen eine vergangenheits- sowie zukunftsbezogene Betriebstreue honoriert werden soll, ist kennzeichnend, dass diese ohne Bezug zu einer Vereinbarung über die Qualität oder die Quantität der individuellen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden. Demgegenüber bezweckt eine erfolgsabhängige Vergütung gerade eine Leistungssteigerung des Arbeitnehmers durch die Förderung seiner Motivation (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 25, BAGE 125, 147*). Sie dient - je nach Ausgestaltung der Zielvereinbarung - entweder als besonderer Anreiz für die Erreichung des vertraglich festgelegten Leistungsziels oder allgemein der Erzielung von überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen im Bezugszeitraum. Ein in dieser Weise ausgestalteter Vergütungsbestandteil wird daher als Gegenleistung für die gemäß der Zielvereinbarung erbrachte Arbeitsleistung geschuldet (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 48, aaO; BSG 23. März 2006 - B 11a AL 29/05 R - SozR 4-4300 § 183 Nr. 6*). Diese

41

synallagmatische Verbindung wird nicht durch die Abhängigkeit der Höhe der variablen Erfolgsvergütung von einem Unternehmensergebnis im maßgeblichen Bezugszeitraum in Frage gestellt. Denn auch Leistungen, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind (*wie zB Tantiemen, Gewinnbeteiligungen*), werden regelmäßig als zusätzliche Vergütung für eine im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt (*vgl. BAG 8. September 1998 - 9 AZR 273/97 - zu II 3 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 214 = EzA BGB § 611 Tantieme Nr. 2*).

(3) Der Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung nach der BV Bonus entsteht mit Ablauf des monatlichen Leistungszeitraums. Sie wird in den einzelnen Monaten anteilig verdient, jedoch aufgespart und am vereinbarten Fälligkeitstag ausgezahlt (*BAG 21. April 2010 - 10 AZR 178/09 - Rn. 14, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 45*). Dies folgt aus ihrer Einbindung in das vertragliche Synallagma und der Regelung in § 3 BV Bonus für die dort bestimmten Fälle des vorzeitigen Ausscheidens und des unterjährigen Eintritts. In diesen haben die Betriebsparteien die Zahlung eines anteiligen Bonus sowie - bei unterjährigem Eintritt - „pro rata temporis“ festgelegt. 42

(4) Entstandene Ansprüche auf Arbeitsentgelt für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung können von den Betriebsparteien nicht unter die auflösende Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraums gestellt werden. 43

Nach § 611 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber als Dienstgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Arbeitnehmer soll über die vom Arbeitgeber versprochene Gegenleistung disponieren und seine Lebensgestaltung daran ausrichten können, wenn er seinerseits die geschuldete Leistung vollständig erbracht hat. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für die eigentliche Grundvergütung, sondern auch für besondere Entgeltbestandteile, die gleichermaßen in das Synallagma eingebundene Leistungen darstellen (*BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 20, BAGE 122, 182*). Hierfür ist es auch unerheblich, ob der Vergütungsanspruch monatlich entsteht, an längere Abrechnungszeiträume gebunden ist oder die Arbeitsleistung von 44

einem bestimmten Leistungserfolg abhängig ist. Ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand, der vorsieht, dass der Arbeitnehmer die durch seine Arbeit verdiente Gegenleistung nur behalten darf, wenn er über den Zeitraum hinaus, in dem das Arbeitsentgelt verdient worden ist, dem Unternehmen angehört, existiert nicht. Diese Wertungen haben auch die Betriebsparteien nach § 75 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG bei ihrer Rechtssetzung zu beachten, wenn sie eine Regelung über Vergütungsbestandteile treffen, die von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängig sind. Die Stichtagsregelung in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus wird dem nicht gerecht. Sie entspricht in ihrer Wirkung einer auflösenden Bedingung, durch die der vorleistungspflichtigen Klägerin der Anspruch auf die Gegenleistung rückwirkend entzogen wird, wenn diese vor dem Auszahlungstag des Bonus ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigt.

dd) Darüber hinaus ist die in der Stichtagsregelung enthaltene auflösende Bedingung auch deswegen unwirksam, weil sie die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers übermäßig beschränkt. Sie hält der gebotenen Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht stand. 45

(1) Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG schützt mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl auch den Entschluss des einzelnen Arbeitnehmers, an welcher Stelle er dem gewählten Beruf nachgehen möchte. Dies umfasst seine Entscheidung, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben (*BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133*). In dieses Freiheitsrecht dürfen die Betriebsparteien nicht in unverhältnismäßiger Weise eingreifen. Daher muss eine die Arbeitsplatzwahlfreiheit beschränkende Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist die Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Berufsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamt abwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn 46



rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 24, BAGE 120, 308*).

(2) Nach Nr. 3 Satz 1 BV Bonus kommt die am Ende des Geschäftsjahres verdiente variable Erfolgsvergütung nicht zur Auszahlung, wenn der Arbeitnehmer zwar bis zum Ende des Geschäftsjahres in einem Arbeitsverhältnis steht, dieses aber bis zum Auszahlungstag selbst gekündigt hat. Eine solche Regelung bewirkt der Sache nach, dass die Beklagte entgegen § 611 Abs. 1 BGB keine Vergütung für die von der Klägerin nach Maßgabe der Zielvereinbarung geleisteten Dienste erbringen muss. Sie dient ihrem Interesse, einen Arbeitnehmer über das Ende des Geschäftsjahres bis zum Auszahlungstag an der selbst gewählten Aufgabe seines Arbeitsverhältnisses zu hindern. Dies wird durch die Nr. 3 Satz 5 BV Bonus zugrunde liegende Gruppenbildung verdeutlicht. Danach erhalten Beschäftigte, die ua. durch Erreichen der Altersgrenze, Vorruhestand oder Erwerbsminderung ausscheiden, den Bonus im Austrittsjahr zeitanteilig, obwohl es an einem bestehenden Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag fehlt und sie durch ihre Arbeitsleistung wegen ihres unterjährigen Ausscheidens nur für einen Teil des Geschäftsjahres zum wirtschaftlichen Ergebnis der Beklagten beitragen. Ebenso behalten nach Nr. 3 Satz 2 BV Bonus Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bis zum Auszahlungszeitpunkt aus betriebsbedingten Gründen beendet wird, den Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung. Eine solche Regelung begünstigt Arbeitnehmer, die zwar zum Auszahlungstag nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, für deren Weiterbeschäftigung es aber an einem betrieblichen Interesse der Beklagten fehlt. Auch dies lässt erkennen, dass es den Betriebsparteien bei der in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus enthaltenen Stichtagsregelung vor allem darum geht, Arbeitnehmer von einem Leistungsbezug auszuschließen, die eine Eigenkündigung ausgesprochen haben und bei denen die damit verbundene Beendigung der Vertragsbeziehung und der hierdurch ermöglichte Arbeitgeberwechsel den Interessen der Beklagten widerspricht.

47

(3) Die Stichtagsregelung in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus ist zwar grundsätzlich geeignet, einen Anreiz zu schaffen, den Arbeitnehmer zu veranlassen, eine an

48

sich statthafte Kündigungsmöglichkeit auszuschlagen und noch einen weiteren Zeitraum im Unternehmen zu verbleiben. Es kann auch zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass eine solche Regelung erforderlich ist, weil ihr kein anderes, gleich wirksames, aber die Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht, um diesen an der Arbeitsplatzaufgabe zu hindern.

Die Vorenthaltung einer bereits verdienten Arbeitsvergütung ist aber stets ein unangemessenes Mittel, die selbstbestimmte Arbeitsplatzaufgabe zu verzögern oder zu verhindern. Mit ihr sind Belastungen für den Arbeitnehmer verbunden, die unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen eines Arbeitgebers nicht zu rechtfertigen sind. Die BV Bonus betrifft typischerweise einen Personenkreis, dessen Kündigungsfrist abweichend von § 622 Abs. 2 BGB für beide Vertragsparteien verlängert ist. Im Fall der Klägerin beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Schluss des Kalenderhalbjahres. Um entsprechend der Regelungen der BV Bonus die Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung beanspruchen zu können, führt das zu einer Bindung bis zum Ablauf des 30. Juni des Folgejahres, um die im vorangegangenen Geschäftsjahr verdiente variable Erfolgsvergütung nicht zu verlieren. Für die durch die Stichtagsregelung bewirkte Bindung - auch soweit ihr lediglich die in § 622 Abs. 2 BGB geregelten Kündigungsfristen zugrunde liegen - erbringt die Beklagte keine gesonderte Leistung. Vielmehr wird jene ausschließlich durch die Auszahlung von Entgelt honoriert, das die Klägerin durch das Erreichen der mit ihr vereinbarten Ziele bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr verdient hat. Die damit verbundene Beschränkung der Arbeitsplatzwahlfreiheit berücksichtigt daher völlig einseitig die Interessen der Beklagten am Verbleib der Klägerin und ihr Bedürfnis, einen aus ihrer Sicht unerwünschten Wechsel, ggf. zu einem Wettbewerber, zumindest zu verzögern oder gar zu verhindern. Die damit einhergehenden Belastungen für die Klägerin, die letztlich auf verdientes Entgelt verzichten muss, um einen in ihrem Interesse liegenden Arbeitsplatzwechsel unter Einhaltung der vereinbarten oder der gesetzlichen Kündigungsfristen vornehmen zu können, sind angesichts eines Interesses der Beklagten

49

an der Einhaltung von Betriebstreue, ohne hierfür eigene Aufwendungen erbringen zu müssen, unverhältnismäßig.

d) Danach kann die Klägerin trotz der fehlenden Darlegung der Voraussetzungen für ihren individuellen Bonus aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Vereinbarung zumindest den in Nr. 2.1.2 BV Bonus festgelegten Mindestbonus beanspruchen. Für dessen Gewährung ist die Einhaltung des in Nr. 2 BV Bonus geregelten Verfahrens über die Festlegung des individuellen Bonus keine Anspruchsvoraussetzung. Bei der Höhe des Mindestbonus hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei die anteilige Beschäftigungszeit der Klägerin bis zum 30. September 2008 berücksichtigt. Hiergegen wendet sich die Revision der Beklagten auch nicht.

50

III. Auf die in den Vorinstanzen von den Parteien nicht erörterte Frage, ob die von den Betriebsparteien in Nr. 3 Satz 2, Satz 5 BV Bonus vorgenommene Gruppenbildung für den Leistungsausschluss des Arbeitnehmers den Anforderungen des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 75 Abs. 1 BetrVG) genügt, kommt es danach nicht mehr an. Ebenso wenig war zu entscheiden, ob eine unbedingte vertragliche Bonuszusage als günstigere Regelung die Stichtagsregelung in der BV Bonus hätte verdrängen können.

51

Linck

Spelge

Koch

Für den aus dem  
Amt ausgeschiedenen  
ehrenamtlichen Richter  
Dr. Münzer

N. Schuster

Linck