

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 94/10
7/5 Sa 842/09
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Juli 2011

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:

1. Die Revisionen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. November 2009 - 7/5 Sa 842/09 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision haben der Kläger zu 95 % und die Beklagte zu 5 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine variable Erfolgsvergütung. 1

Der Kläger war seit Dezember 2006 bei der Beklagten als „Associate“ 2
im Bereich Global Banking-Corporate Finance Group beschäftigt. Das Arbeits-
verhältnis endete aufgrund seiner Kündigung am 31. Mai 2008.

Nach dem Arbeitsvertrag vom 3. Mai 2006 erhielt der Kläger ein Grund- 3
gehalt von 85.000,00 Euro, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt
wurde. Weiter heißt es in Nr. 4 des Arbeitsvertrags:

„Darüber hinaus erhält Herr L auf der Grundlage der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung zum Bonussystem für außertarifliche Mitarbeiter als freiwillige variable Vergütung einen auf das Geschäftsjahr bezogenen Total Incentive Award, der pro rata temporis der Beschäftigung im Geschäftsjahr jeweils im Frühjahr des Folgejahres gewährt wird. Die Höhe des Total Incentive Award orientiert sich am geschäftlichen Ergebnis der Bank und des Einsatzbereiches sowie an der Leistung und der Verantwortung von Herrn L. Die Gewährung des Total Incentive Award steht unter der Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Auszahlungstag. ...“

Der Vertragstext schließt mit einem Hinweis auf die Anwendbarkeit der für das Anstellungsverhältnis 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 18. März 2003 (*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 leistungsbasiert 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 AG 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 der Bank und
- der persönlichen Leistung des Mitarbeiters

abhängig.

Nach Nr. 2.1.1 BV Bonus ermittelt sich die Höhe des individuellen Bo- 6

nus 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:

„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

Der Kläger erhielt für das Geschäftsjahr 2007 einen Bonus in Höhe von 185.000,00 Euro. Für das Geschäftsjahr 2008 erhielt er keine Bonuszahlung. Mit ihm wurden - wie im Vorjahr - auch keine Leistungsanforderungen nach Maßgabe von Nr. 2.2 BV Bonus vereinbart. 8

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Stichtagsregelung sei unwirksam, da sie eine unzulässige Kündigungserschwerung enthalte. Die Höhe des ihm für das Geschäftsjahr 2008 zustehenden Bonus könne er nicht darlegen, da ihm die maßgeblichen Einzelkriterien für die Berechnung der variablen Erfolgsvergütung nicht bekannt seien. Aus diesem Grund könne er die Zahlung eines anteiligen Bonus auf der Grundlage der für das Geschäftsjahr 2007 erhaltenen Zahlung verlangen. 9

Der Kläger hat beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 77.083,33 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Februar 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe von 4.166,66 Euro entsprochen und im Übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richten sich die Revisionen beider Parteien, mit denen diese ihre ursprünglichen Anträge weiterverfolgen. 12

Entscheidungsgründe

Die von beiden Parteien eingelegten Revisionen sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klageforderung zutreffend lediglich in Höhe von 4.166,66 Euro entsprochen. Dem Kläger steht nach Nr. 4 des Arbeitsvertrags iVm. der Regelung in Nr. 2.1.2 Satz 1 BV Bonus für das Geschäftsjahr 2008 nur ein Anspruch auf Zahlung des anteiligen Mindestbonus zu. Dem steht die Stichtagsregelung in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus nicht entgegen. Diese Bestimmung ist unwirksam. 13

1. Der Kläger kann nach dem Arbeitsvertrag vom 3. Mai 2006 für seine Arbeitsleistung im jeweiligen Geschäftsjahr die Zahlung einer durch Betriebsvereinbarung auszugestaltenden erfolgsabhängigen Vergütung verlangen. 14

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*). 15

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 16

beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der 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“ in Nr. 4 des Arbeitsvertrags enthaltene Vereinbarung nicht in einer bloßen Bezugnahme auf die BV Bonus in ihrer jeweiligen Fassung. Die Beklagte ist nach dem Arbeitsvertrag gegenüber dem Kläger zur Zahlung eines auf das Geschäftsjahr bezogenen Bonus verpflichtet, dessen Voraussetzungen sich nach den in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen richten. 17

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 „Weitere Anstellungsbedingungen“ auf die Geltung der jeweils anzuwendenden Betriebsvereinbarungen verweist. Dies deutet bereits darauf hin, dass die Bezugnahme auf die „jeweils gültige Betriebsvereinbarung zum Bonussystem für außertarifliche Mitarbeiter“ in der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung gerade nicht als nur deklaratorische Verweisung auf eine für das Arbeitsverhältnis geltende kollektive Regelung angesehen werden kann. 18

bb) Für die Begründung eines Rechtsanspruchs auf die Zahlung des Bonus sprechen die im Arbeitsvertrag über die Bezüge des Klägers getroffenen weiteren Abreden. Danach besteht seine Vergütung aus einem Grundgehalt und einem auf das Geschäftsjahr bezogenen Total Incentive Award (*Bonus*). Das darin liegende Leistungsversprechen der Beklagten wird nicht durch den Vor- 19

behalt, der Bonus werde auf der Grundlage der genannten Betriebsvereinbarung als „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 der Kläger nach dem Wortlaut des Vertrags diesen Bonus „erhält“. Lediglich die Höhe der Bonuszahlung orientiert sich am Geschäftsergebnis der Beklagten und an dem Einsatzbereich sowie an der Leistung und der Verantwortung des Klägers.

cc) Dem entspricht der sich aus dem vertraglichen Gesamtzusammenhang ergebende Regelungszweck. Mit der Zahlung der in Nr. 4 des Arbeitsvertrags teilweise erfolgsabhängig ausgestalteten Vergütungsbestandteile sollte zugleich die Leistung der über die betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeit 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 der Kläger die in Aussicht gestellte erfolgsabhängige Vergütung als Gegenleistung für seine erbrachte Arbeitsleistung beanspruchen können soll. 20

d) Damit ist der Bonus Teil der vertraglich vereinbarten Gesamtvergütung des Klägers, die er von der Beklagten nach § 611 Abs. 1 BGB als Gegenleistung für die im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung 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. 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. 21

2. Die unzutreffende Auslegung des Arbeitsvertrags durch das Landesarbeitsgericht führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO). Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 ZPO) 22

bedarf es indes nicht, da sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als zutreffend erweist (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Kläger kann aufgrund der vertraglichen Vereinbarung lediglich den in Nr. 2.1.2 BV Bonus festgelegten Mindestbonus beanspruchen. Die weitergehende Klage ist unbegründet.

a) Der Kläger kann die Gewährung einer erfolgsabhängigen Vergütung nach der BV Bonus nicht auf der Grundlage der im Vorjahr erhaltenen Zahlung verlangen. 23

Nach Nr. 2.1.1 BV Bonus berechnet sich die Höhe des individuellen Bonus nach dem zugeteilten Bonuspool, der zugewiesenen Aufgabe bzw. Wertigkeit der Funktion und der Leistung der Mitarbeiter. Zu diesen Einzelparametern hat der insoweit darlegungspflichtige Kläger keinen Vortrag gehalten. Entgegen seiner Auffassung bestehen für den auf Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung gerichteten Erfüllungsanspruch keine Erleichterungen bei der Darlegungslast, weil die Beklagte es versäumt hat, die in der BV Bonus bestimmten Voraussetzungen für die Bonusgewährung zu schaffen. Zwar ist zwischen den Parteien unstrittig, dass mit dem Kläger entgegen dem in der BV Bonus vorgesehenen Verfahren für das Geschäftsjahr 2008 keine Ziele vereinbart wurden oder Feedback-Gespräche mit seinen Vorgesetzten stattgefunden haben. Die Nichterfüllung der dem Arbeitgeber im Rahmen eines erfolgsabhängigen Vergütungsmodells obliegenden Pflichten kann aber nur zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der entgangenen Vergütung gemäß § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 283 Satz 1, § 252 BGB führen, der jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. 24

b) Der Kläger kann nur die Zahlung des anteiligen Mindestbonus (Nr. 2.1.2 BV Bonus) in rechnerisch unstrittiger Höhe von 4.166,66 Euro verlangen. 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 der Kläger bereits nach dem Arbeitsvertrag einen unbedingten Bonusanspruch hat. 25

- aa) Nach Nr. 3 Satz 1 BV Bonus steht die Bonuszahlung grundsätzlich unter der Bedingung eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Auszahlungstag. 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 Eigenkündigung 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. 26
- bb) Die in Nr. 3 Satz 1 BV Bonus enthaltene Stichtagsregelung unterfällt 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. 27
- cc) Die Betriebsparteien konnten den in der BV Bonus begründeten Anspruch auf eine variable Erfolgsvergütung nicht vom Bestehen eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig machen. § 88 BetrVG erlaubt den damit verbundenen Entzug verdienten Arbeitsentgelts nicht. Die hierdurch bewirkte Beschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Arbeitsplatzwahlfreiheit des Arbeitnehmers erweist sich zudem als unverhältnismäßig. 28
- (1) 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 29

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*).

(2) 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 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. 30

(3) 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. 31

(a) 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 32

der Erreichung der mit ihm vereinbarten Ziele abhängt. Dies folgt aus dem Wortlaut und der Regelungssystematik der BV Bonus.

(aa) 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*).

33

(bb) 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 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*).

34

(b) 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. ArbR-Hdb. § 77 Rn. 6; ähnl. ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 504*). Für Sonderzuwen-

35

dungen, 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 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*).

(c) 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 (*vgl. 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 Nr. 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 ebenso wie bei einem unterjährigem Eintritt „pro rata temporis“ festgelegt.

36

(d) 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. 37

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 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 und 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 dem vorleistungspflichtigen Kläger der Anspruch auf die Gegenleistung rückwirkend entzogen wird, wenn dieser vor dem Auszahlungstag des Bonus sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt. 38

(e) 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. 39

(aa) 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 Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 24, BAGE 120, 308*).

(bb) 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 Anstellungsverhältnis steht, dieses aber bis zum Auszahlungstag selbst gekündigt hat. Eine solche Regelung bewirkt der Sache nach, dass die Beklagte keine Vergütung für die vom Kläger nach Maßgabe der Zielvereinbarung geleisteten Dienste erbringen muss. Sie dient damit 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.

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

42

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 des Klägers beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Schluss des Kalenderhalbjahres (*Nr. 14 Arbeitsvertrag*). 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 folgenden Geschäftsjahres, um

43

die bereits 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 der Kläger durch das Erreichen der mit ihm vereinbarten Ziele bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr verdient hat. Der Kläger kann bei einem unterjährigen Ausscheiden im folgenden Geschäftsjahr für seine Arbeitsleistung keinen anteiligen Bonus beanspruchen. Die damit verbundene Beschränkung der Arbeitsplatzwahlfreiheit berücksichtigt daher völlig einseitig die Interessen der Beklagten am Verbleib des Klägers 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 den Kläger, der letztlich auf verdientes Entgelt verzichten muss, um einen in seinem Interesse liegenden Arbeitsplatzwechsel unter Einhaltung der vereinbarten oder der gesetzlichen Kündigungsfristen vornehmen zu können, sind angesichts eines Interesses der Beklagten an der Einhaltung von Betriebstreue, ohne hierfür eigene Aufwendungen erbringen zu müssen, unverhältnismäßig.

c) Danach kann der Kläger trotz der fehlenden Darlegung der Voraussetzungen für einen individuellen Bonus aufgrund der in Nr. 4 des Arbeitsvertrags 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 des Klägers bis zum 31. Mai 2008 berücksichtigt. Hiergegen wendet sich die Revision der Beklagten auch nicht.

44

3. Auf die in den Vorinstanzen von den Parteien nicht erörterte Frage, ob die von den Betriebsparteien in Nr. 3 Satz 2 und Satz 5 BV Bonus vorgenommene Gruppenbildung für den Leistungsausschluss des Arbeitnehmers den Anforderungen des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrund-

45

satzes (§ 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.

Schmidt

Linck

Koch

Wisskirchen

H. Schwitzer