

4 Sa 549/13
2 Ca 561/13
(ArbG München)

Verkündet am: 14.08.2014

Reuther
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. H.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwalt J.

gegen

Firma He. AG

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte L.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtliche Richterin Ewinger und den ehrenamtlichen Richter Gell

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29. Mai 2013 – 2 Ca 561/13 – abgeändert:**

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag von 13.260,00 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.04.2013 zu zahlen.

- II. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**

- III. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen anteiligen Bonus-(Prämien-)anspruch des Klägers als ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten für das Jahr 2012.

Der Kläger war bei der Beklagten, die nach ihren Angaben als Unternehmen der S. Gruppe (auch: „N.“) Generika produziert und vertreibt, auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 20.04.2010 (Anl. K1, Bl. 10 – Bl. 15 d. A.) ab 01.08.2010 als „Clinical Development Manager“ mit einer (Grund-)Vergütung von zuletzt 6.796,00 € brutto/Monat (nach seinen Angaben: einer Bruttojahresvergütung von zuletzt 85.774,00 €) beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung des Klägers

mit Ablauf des 31.08.2012. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung eines anteiligen Bonus (auch: variable Vergütung bzw. Prämie bzw. „Incentive“) für das Jahr 2012 geltend – zunächst in Form einer Stufenklage, zuletzt in Höhe eines, vorsorglich, unstreitig gestellten bezifferten Hauptsachebetrages von 13.260,00 € brutto. Die Beklagte hat eine solche Zahlung vorgerichtlich und, zunächst, im vorliegenden Verfahren unter Verweis auf die von ihr als wirksam angesehene Stichtagsklausel im Arbeitsvertrag bzw. übereinstimmend in einer flankierenden Betriebsvereinbarung abgelehnt – welche der Kläger im Hinblick auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu solchen AGB-Bestimmungen als rechtsunwirksam ansieht. Der Arbeitsvertrag (dort Ziff. 5.4) enthält hierzu folgende Regelung:

„...“

Der Mitarbeiter erhält außerdem eine zusätzliche variable Vergütung, die wie folgt – in der jeweils gültigen Fassung entsprechend des H.-Incentive-Plans - festgelegt wird:

...

Voraussetzung für die Auszahlung des Incentives ist, dass der Mitarbeiter am Stichtag des Prämienjahres (31. Dezember) in einem Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft steht. Bei Eintritt in die Gesellschaft ab 1. April des Jahres erfolgt die Auszahlung des Incentives pro-rata-temporis. Bei Eintritt in die Gesellschaft ab dem 1. Oktober des Jahres nimmt der Mitarbeiter ab Januar des darauf folgenden Jahres am Incentive-Plan teil.

...“

Nähere Regelungen insbesondere zur „Ermittlung der Prämie“ (nach dem „Basisprämiensatz“, dem „Company Performance Faktor (CPF)“ und dem „Individuellen Performance Faktor (IPF)“) enthält die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 (Anl. K2, Bl. 16 – Bl. 20 d. A. – dort Ziff. 2 –), die ebenfalls die Stichtagsregelung einer Beschäftigung bis zum 31.12. des jeweiligen Prämienjahres im Unternehmen als „Voraussetzung für die Prämiengewährung“ sowie Ansprüche auf anteilige Zahlung pro-rata-temporis in enumerativ aufgelisteten Fällen (dort Ziffn. 4.1 und 4.2) enthält. Ein umfangreicherer Auszug aus den einschlägigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ist im Tatbestand des Ersturteils vom 29.05.2013 (dort S. 3 – S. 5) wiedergegeben, worauf ergänzend Bezug genommen wird. Eine weitere Betriebsvereinbarung „Performance Management Process (PMP) im Innendienst“ vom 01.12.2008 (Anl. K3, Bl. 21 – Bl. 26 d. A., bzw. in der zuletzt vorgelegten Fassung einschließlich der vollständigen Anlagen hierzu: Bl. 247 - Bl. 282 d. A.) regelt insbesondere den „Prozess der

Vereinbarung von Zielen und Werte(n) & Verhalten“ (dort Ziff. 3) – Zielvereinbarungen – sowie deren Überprüfung und Evaluierung.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes München vom 29.05.2013, das dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 11.06.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die (noch als Stufenklage erhobene) Klage – obgleich der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 29.05.2013 dort ausdrücklich keinen Sachantrag gestellt hatte – insgesamt mit der Begründung abgewiesen hat, dass diese zwar nicht bereits, wie die Beklagte auch geltend gemacht habe, an der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist, jedoch an der – als AGB-Regelung nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes rechtswirksamen – Stichtagsregelung eines notwendigen Bestandes des Arbeitsverhältnisses am 31.12.(2012) scheitere. Nach dieser Rechtsprechung seien Stichtagsregelungen, die einen solchen Bonusanspruch an das Erreichen eines Stichtages knüpften, nur insoweit wirksam, als diese einen Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums beinhalteten – wie vorliegend nicht der Fall.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 24.06.2013, am 25.06.2013 zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er nach auf seinen Antrag bis 12.09.2013 verlängerter Berufungsbegründungsfrist mit, am 11.09.2013 wiederum zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 03.09.2013 ausgeführt hat, dass das Arbeitsgericht verfahrensfehlerhaft ein Endurteil erlassen habe, obwohl der in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer anwesende Kläger keinen Antrag gestellt habe, nachdem der Antrag seines Prozessbevollmächtigten auf Verlegung dieses Termins wegen seiner, des Klägersvertreters, Verhinderung zurückgewiesen worden war. Dies sei verfahrensfehlerhaft, da in diesem Fall die Klage auf Antrag der Beklagten durch klageabweisendes Versäumnisurteil zurückgewiesen hätte werden müssen, weil ein Verhandeln im Sinne des § 333 ZPO die Stellung eines Sachantrages des Klägers voraussetze, wie ausdrücklich nicht gegeben.. Auch § 68 ArbGG schließe hier die, gebotene, Zurückverweisung des Verfahrens an das Arbeitsgericht nicht aus,

da ein in der zweiten Instanz nicht korrigierbarer Verfahrensmangel vorliege. Das angefochtene Urteil erweise sich ungeachtet dessen aus materiell-rechtlichen Gründen als fehlerhaft, da entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichtes die Stichtagsklausel sowohl im Arbeitsvertrag als auch in der einschlägigen Betriebsvereinbarung unwirksam sei, weil die frühere Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichtes letztlich durch die nunmehr gefestigte Rechtsprechung des Ersten Senats des BAG überholt sei. Hiernach sollten Stichtage in Bonuszahlungsregelungen hinsichtlich einer variablen Vergütung mit Entgeltcharakter grundsätzlich unwirksam sein, was auch für solche Klauseln mit einem Stichtag innerhalb oder am letzten Tag des Prämienjahres gegeben sei. Nach dem Wortlaut des vorliegenden Arbeitsvertrages solle ein hiernach bereits entstandener Anspruch mittels der Stichtagsklausel wieder in der Weise eliminiert werden, dass dieser nicht ausbezahlt werden, sofern das Arbeitsverhältnis am Stichtag nicht mehr bestehe. Dies stelle auch bei einem Stichtag noch am letzten Kalendertag des Prämienjahres wie hier eine unangemessene Benachteiligung des Klägers dar, da eine solche Zahlung in das vertragliche Synallagma eingebunden sei. Stichtagsklauseln für im Synallagma stehende Bonuszahlungen seien, unabhängig vom Zeitpunkt der Stichtagsklausel, grundsätzlich rechtsunwirksam, da dadurch bereits entstandene Entgeltbestandteile wieder genommen und damit gegen § 611 BGB verstoßen würde. Auch ausweislich der Regelungen beider Betriebsvereinbarungen stehe hier der Entgeltcharakter für die Erreichung persönlicher qualitativer und quantitativer Ziele sowie des Unternehmensergebnisses im Vordergrund. Darüber hinaus wäre durch eine solche Stichtagsregelung als auflösende Bedingung die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers übermäßig beschränkt, da ihm hierdurch zugemutet werde, ein Arbeitsangebot, das er an sich gerne annehmen würde, auszulassen und auf sein vertragliches Kündigungsrecht zu verzichten, weil er andernfalls Ansprüche auf bereits erworbenes Arbeitsentgelt verlieren würde. Ebenso sei die Stichtagsregelung der vorliegenden Betriebsvereinbarung mit höherrangigem Recht nicht vereinbar, da die Betriebsparteien zur Schaffung einer solchen Betriebsvereinbarung nicht legitimiert seien und eine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG § 75 Abs. 1 BetrVG entsprechen müsse. Der Kläger habe die individuellen Ziele gemäß der geschlossenen Zielvereinbarung fristgerecht erreicht.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

- 1. Der Rechtsstreit wird nach Unstreitigstellung hinsichtlich der Höhe der variablen Vergütung in der mündlichen Verhandlung vom 21.11.2013 für erledigt erklärt.**
- 2. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29.05.2013, Az. 2 Ca 561/13, wird aufgehoben.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 13.260,00 brutto zzgl. Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2013 zu bezahlen.**

Die Beklagte hat sich der Erledigterklärung des Klägers hinsichtlich dessen Auskunftsanspruches innerhalb der zuvor erhobenen Stufenklage angeschlossen und im Übrigen Zurückweisung der Berufung mit der Begründung beantragt, dass zunächst kein, zumal kein zu einer Zurückverweisung der Sache an dieses berechtigender, Verfahrensfehler des Arbeitsgerichtes vorliege, da der Kläger im Kammertermin dort anwesend gewesen sei und zur Sache verhandelt habe, was einer Entscheidung durch Versäumnisurteil entgegenstehen hätte müssen. Selbst bei Bejahung eines Verfahrensfehlers würde die gesetzliche Regelung des § 68 ArbGG hier einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Arbeitsgericht entgegenstehen – welche jedenfalls im Ermessen des Berufungsgerichts stünde und für dessen Entscheidung hinsichtlich einer Zurückverweisung keine hiernach erforderlichen sachdienlichen Gründe bestünden. In der Sache sei die Stichtagsklausel im Arbeitsvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung wirksam, da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes Sonderleistungen, die ausschließlich oder zugleich („Mischcharakter“) die Arbeitsleistung vergüteten, nur noch an den Bestand des Arbeitsverhältnisses innerhalb des Bezugszeitraums anknüpfen dürften – welcher Voraussetzung die hier in Frage stehenden Stichtagsklauseln mit der Normierung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses am 31.12.(2012) gerecht würden. Dies ergebe sich auch aus der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, die dieses Stichtagsklauseln nur dann für unwirksam erachtet habe, sofern diese die Auszahlung einer variablen Vergütung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses über das Ende des Bezugszeitraums hinaus abhängig gemacht hätte. Eben hieran fehle es hier.

Nach Vorliegen der Gründe der nunmehrigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2013 (10 AZR 848/12) hat die Beklagte ergänzend ausgeführt, dass das BAG die Zulässigkeit von Stichtagsklauseln, die an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt innerhalb des Bezugszeitraums anknüpfen, eingeschränkt, dort jedoch gleichzeitig klargestellt habe, dass diese Einschränkung nicht für Bonuszahlungen gelte, die an Unternehmenserfolge anknüpfen – in letzteren Fällen sei ein solcher Stichtag auch innerhalb des Bezugszeitraums zulässig.

Zu Letzterem hat der Kläger sich dahin eingelassen, dass auch nach der nunmehrigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entscheidend sei, ob die vertraglichen Grundlagen für die Bonusregelung, hier in der Betriebsvereinbarung und im Arbeitsvertrag, für unterjährig eintretende oder ausscheidende Mitarbeiter in Sonderfällen pro-rata-Zahlungen vorsähen – in diesen Fällen sei hieraus abzuleiten, dass der Bonusanspruch jeweils auch pro-rata-temporis zur Entstehung gelange und insoweit im Synallagma zur erbrachten Arbeitsleistung stehe. In diesem Fall sei eine Stichtagsregelung generell unwirksam. Im Übrigen enthalte die Betriebsvereinbarung zahlreiche Fälle von pro-rata-temporis-Auszahlungsmöglichkeiten.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 03.09.2013, vom 15.11.2013, vom 27.02.2014, vom 24.03.2014, vom 23.04.2014, vom 08.05.2014 und vom 16.07.2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

I.

1. Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

2. Aufgrund Einigung der Parteien über die Höhe eines, etwaigen, Anspruches auf einen (anteiligen) Bonus/die Prämie, wie streitgegenständlich, in der (ersten) mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren vom 21.11.2013 (Protokoll, Bl. 197/198 d. A.: 13.260,00 € brutto) konnte der Kläger von der bis dahin erhobenen Stufenklage ohne weiteres unmittelbar auf den entsprechenden Leistungsantrag, wie von ihm sodann auch angekündigt und in der mündlichen Verhandlung am 31.07.2014 in Bezug genommen (§ 297 Abs. 2 ZPO), übergehen und seinen Antrag damit zulässig entsprechend ändern (§ 264 Nr. 2 ZPO; vgl. nur BGH, VU v. 15.11.2000, IV ZR 274/99, NJW 2001. S. 408, m.w.N.). Für eine Erledigterklärung hinsichtlich des bisherigen Auskunftsantrages als erster Stufe der zunächst erhobenen Stufenklage, wie von den Parteien – ersichtlich vorsorglich – abgegeben, war deshalb kein Raum (BGH, VU v. 15.11.2000, aaO – 2. a) d. Gr. –).

II.

Die Berufung des Klägers ist begründet. Er hat Anspruch auf die anteilige variable Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.08.2012 – zu welchem Termin er durch Eigenkündigung ausgeschieden war – in deren nunmehr unstreitiger Höhe von 13.260,00 € brutto nebst Verzugszinsen, weil die übereinstimmenden Stichtagsregelungen hierzu in Ziff. 5.4 Abs. 3 des Arbeitsvertrages vom 20.04.2010 und in Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 rechtsunwirksam sind (dazu 3.).

1. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits wegen eines Verfahrensfehlers des Arbeitsgerichtes an dieses scheidet aus (§ 68 ArbGG).

Zwar lag hier in der Tat ein Verfahrensfehler des Arbeitsgerichtes vor, weil nach den Feststellungen im Protokoll der mündlichen Verhandlung vor der Kammer vom 29.05.2013, als öffentliche Urkunde (§§ 418, 159 Abs. 1, 165 ZPO), der dort allein erschienene Kläger – nachdem der Verlegungsantrag seines Prozessbevollmächtigten vom 07.05.2013, gestützt auf dessen urlaubsbedingte Verhinderung, durch gerichtlichen Beschluss vom 14.05.2013 zurückgewiesen worden war – ausdrücklich keinen Sachantrag gestellt hatte. Dies schloss selbst im Falle eines, zwischen den Parteien jedenfalls in sei-

nem Umfang streitigen, Verhandeln des Klägers zur Sache dort die Annahme „einer stillschweigenden Antragstellung“, von der das Arbeitsgericht in seinem Endurteil vom 29.05.2013 ausgehen will, gerade aus (!) – solches ist auch nicht gemäß § 295 ZPO heilbar. Aus Gründen der prozessualen Klarheit und wegen der Notwendigkeit, die Sachentscheidungsbefugnis des Gerichts abzugrenzen, bedarf es einer konkreten, auf die Sachentscheidung ausgerichteten, Antragstellung, zumindest in konkludenter Form iSd § 297 Abs. 2 ZPO – was hier gerade nicht geschehen war –, weshalb überhaupt kein Verhandeln im Sinne des § 333 ZPO vorlag und das Arbeitsgericht, auf Antrag der Beklagten – welcher in deren Klageabweisungsantrag liegen konnte (vgl. BGH, U. v. 04.04.1962, V ZR 110/60, NJW 1962, S. 365 f. – A. aE. der Gründe –) – durch klageabweisendes Versäumnisurteil entscheiden hätte müssen, jedenfalls nicht durch Sachurteil entscheiden hätten dürfen (vgl. näher BAG, U. v. 04.12.2002, 5 AZR 556/01, NZA 2003, S. 341 f.).

Zwar hat das Arbeitsgericht gleichwohl, damit verfahrensfehlerhaft, durch kontradiktorisches Sachurteil entschieden. Jedoch schließt die gesetzliche Regelung des § 68 ArbGG eine Zurückverweisung des Rechtsstreits aus. Der Ausnahmefall eines Verfahrensmangels, der in der Berufungsinstanz nicht korrigiert werden kann und deshalb einer Zurückverweisung nicht entgegensteht (BAG, U. v. 26.08.2008, 6 AZR 478/07, NZA 2008, S. 1204 f – Rz. 20 m.w.N. –; siehe auch LAG Berlin, U. v. 15.08.2003, 2 Sa 917/03, MDR 2003, S. 1437 f), liegt hier nicht vor.

Selbst wenn mit Germelmann (in Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 68 Rz. 4) angenommen werden wollte, dass der auch nach dem zitierten Urteil des BAG vom 04.12.2002 (aaO, I. 2. b) cc) (2) aE d. Gr.) nicht heilbare Formmangel einer fehlenden Antragstellung einen eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht nicht ausschließenden solchen nicht korrigierbaren Verfahrensfehler darstellte, würde die dann anwendbare gesetzliche Regelung des § 538 Abs. 2 ZPO nicht etwa zwingend zur Zurückverweisung der Sache verpflichten, sondern ermöglichte eine solche lediglich („darf ... zurückverweisen“). Dies bedeutet, dass dies damit im Ermessen des Berufungsgerichts steht (vgl. auch Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, § 68 Rz. 10) und hiernach – wie die Beklagte zu Recht geltend macht – sachdienliche Gründe für eine Zurückverweisung verlangt. Solche liegen hier jedoch zur Überzeugung der Berufungskammer nicht vor, weil es allein um die Rechtsfrage der Wirksamkeit der Stichtagsklauseln (im Arbeits-

vertrag und in der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008) geht, weshalb eine – weitere – Verzögerung des Verfahrens durch Zurückverweisung der Berufungskammer hier nicht sinnvoll erscheint.

2. Die – auch als AGB-Regelung (§ 305 Abs. 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB) grundsätzlich wirksame – Ausschlussfristenregelung unter Ziff. 10. des Arbeitsvertrages vom 20.04.2010 steht der Geltendmachung der, nunmehr bezifferten, Vergütungsforderung des Klägers nicht entgegen.

Wie das Arbeitsgericht hierzu zutreffend ausgeführt hat, knüpft die erste Stufe dieser zweistufigen Ausschlussfristenbestimmung an die Fälligkeit des Anspruches auf, hier, „variable Vergütung“ an, die nach Ziff. 3. der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 „frühestens mit der Märzabrechnung des Folgejahres“ (also hier: 3/2013) gegeben war. Aufgrund Ablehnung der Zahlung bereits mit Schreiben der Beklagten vom 21.09.2012 (Anl. K6, Bl. 30 d. A.) war hier eine Geltendmachung durch, dort in Bezug genommenes, Anwaltsschreiben des Klägers vom 11.09.2012 auf der ersten Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist und durch Klageerhebung im Januar 2013 erfolgt (vgl. etwa Achilles/Belzner, ZTR 2013, S. 355 f.; siehe auch BAG, U. v. 16.01.2013, 10 AZR 863/11, NZA 2013, S. 975 f.).

Gegen die entsprechenden Erwägungen des Arbeitsgerichtes im angefochtenen Endurteil (dort S. 8) wendet sich die Beklagte in der Berufung ersichtlich auch nicht.

3. Im Hinblick auf die nunmehrige Rechtsprechung des BAG (U. v. 13.11.2013, 10 AZR 848/12, etwa in NZA 2014, S. 368 f.) – welche Entscheidung unmittelbar vor der (1.) mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren am 21.11.2013 ergangen war und deren Begründung im Wortlaut die Parteien hier sodann ausdrücklich abwarten wollten – besteht der Anspruch des Klägers auf Zahlung der anteiligen variablen Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis zu seinem Ausscheiden zum 31.08.2012 in dessen unstreitiger Höhe der nunmehr bezifferten Klageforderung, da die übereinstimmende Stichtagsklausel für deren Entstehung bzw. Fälligkeit – Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. dieses Jahres (2012) – im Arbeitsvertrag vom 20.04.2010 und in der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 wegen unangemessener Benachteiligung

gung (Arbeitsvertrag: § 307 Abs. 1 S. 1 BGB) bzw. in der Betriebsvereinbarung insoweit wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 1 BetrVG rechtsunwirksam ist, weil diese Sonderzahlung auch Gegenleistung für die vom Kläger erbrachte Arbeitsleistung darstellte.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung vom 13.11.2013 (aaO) die bisherige – von den Parteien vor allem erstinstanzlich umfangreich in Bezug genommene und, kontrovers, diskutierte – ständige Rechtsprechung des 1. und des 10. Senats des BAG, dass eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die damit jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden kann (etwa: U. v. 18.01.2012, 10 AZR 612/10, NZA 2012, S. 561 f; U. v. 07.06.2011, 1 AZR 807/09, NZA 2011, S. 1234 f; U. v. 06.05.2009, 10 AZR 443/08, NZA 2009, S. 783 f; U. v. 12.04.2011, 1 AZR 412/09, NZA 2011, S. 989 f, u.a.), auf eine Stichtagsklausel erstreckt, die einen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des betreffenden Jahres verlangt.

Das BAG hat hierzu näher ausgeführt, dass eine solche Klausel in AGB, die (auch) Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt (Mischcharakter), ebenfalls regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses jedenfalls am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden kann, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, da auch dies den Arbeitnehmer im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessen benachteilige und deshalb unwirksam sei. Auch eine solche Stichtagsklausel stehe im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, da sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehe, ohne dass hierfür ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers ersichtlich sei. Auch wenn in einem solchen Fall die Kürzung aufgrund einer aus Sicht des Arbeitgebers nicht hinreichend erwiesenen Betriebstreue erfolge, ändere dies nichts daran, dass der Arbeitnehmer die nach dem Vertrag geschuldete Leistung erbracht habe, ohne dass eine Störung des Austauschverhältnisses gegeben sei. Des Weiteren erschwere ein solcher Stichtag auch innerhalb des Bezugsjahres die Ausübung des Kündigungsrechts, mit der Folge eines ungerechtfertigten Nachteils des Arbeitnehmers, da seine Arbeitsleistung nicht von der reinen Verweildauer im Arbeitsverhältnis abhängt (BAG, U. v. 13.11.2013, aaO - Rzn. 28 f -).

b) So verhält es sich hier – mit der Folge, dass auch die vorliegenden Stichtagsklauseln, wie sie übereinstimmend sowohl im Arbeitsvertrag der Parteien vom 20.04.2010 als auch in der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ enthalten sind, wegen unangemessener Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB (Arbeitsvertrag) bzw. im Hinblick auf § 75 Abs. 1 BetrVG unwirksam sind:

aa) Rechtsgrundlage für einen Anspruch des Klägers auf Zahlung variabler Vergütung (von den Parteien synonym auch als „Bonus“, als „Prämie“ oder als „Incentive“ bezeichnet) ist der Arbeitsvertrag vom 20.04.2010. Zwar nimmt dieser in Ziff. 5.4 auf die Festlegungen hierzu im „H.-Incentive-Plan“ in seiner jeweils gültigen Fassung und damit, wohl, auf die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 Bezug. Die genuine Festlegung eines Rechtsanspruches auf eine variable Vergütung überhaupt ist jedoch erkennbar allein in dieser arbeitsvertraglichen Regelung enthalten (§§ 133, 157 BGB): Dies ergibt sich aus deren Wortlaut („der Mitarbeiter erhält außerdem eine zusätzliche variable Vergütung ...“), ebenso daraus, dass die vorgelegten Betriebsvereinbarungen nicht, gegebenenfalls auch, ihrerseits Ansprüche der Arbeitnehmer auf eine variable Vergütung konstituieren, sondern nur technische, prozedurale Regelungen zum Verfahren der Festlegung der Voraussetzungen für solche Ansprüche, also im Ergebnis insbesondere zu deren Höhe, enthalten (vgl. auch BAG, U. v. 07.06.2011, aaO – Rz. 27 – zu einer ähnlichen Vertragsregelung und Verweis auf Betriebsvereinbarungen). Die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 regelt bereits nach ihrer Präambel selbst nur „das Verfahren für die jährliche Ermittlung des zur Verfügung stehenden Prämienpools und die Ermittlung der individuellen variablen Vergütung“, indem die einzelnen Parameter für die „Ermittlung der Prämie“ – Basisprämiensatz, „Company Performance Faktor“ (CPF) und „Individueller Performance Faktor“ (IPF) (dort Ziff. 2, 2.1 und 2.2) – näher definiert und der Auszahlungszeitpunkt (dort Ziff. 3) sowie Stichtagsvoraussetzungen (dort Ziff. 4) festgelegt werden. Die weitere Betriebsvereinbarung „Performance Management Process (PMP) im Innendienst“ vom 01.12.2008 legt das Verfahren bei der Erstellung von Zielvereinbarungen, ersichtlich hinsichtlich der Ermittlung des jeweiligen „Individuellen Performance Faktors (IPF)“ gemäß der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 nebst Leistungsbeurteilungsverfahren, fest.

Der Anspruch auf variable Vergütung ergibt sich damit konstitutiv – allein – aus der Regelung unter Ziff. 5.4 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 20.04.2010.

bb) Dass es sich beim Arbeitsvertrag der Parteien vom 20.04.2010 um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, bedarf keiner weitergehenden Begründung – hiervon gehen beide Parteien übereinstimmend aus, die diesbezüglichen Feststellungen des Arbeitsgerichtes im angefochtenen Endurteil vom 29.05.2013 werden von der Beklagten im Berufungsverfahren nicht angegriffen.

b) Dass die hier streitgegenständliche variable Vergütung jedenfalls auch eine Gegenleistung für die vom Kläger im laufenden Kalenderjahr – 2012 – erbrachte Arbeitsleistung nach § 611 Abs. 1 BGB darstellte, wird wiederum selbst von der Beklagten erkennbar nicht in Zweifel gezogen. Dafür spricht bereits deren Wortlaut als, variable, „Vergütung“, als die die Beklagte diese Zusatzzahlung sowohl im Arbeitsvertrag als auch in der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 bezeichnet. Ebenso geht die Verfahrensregelung der weiteren Betriebsvereinbarung „Performance Management Process (PMP) im Innendienst“ vom 01.12.2008, die den Zielvereinbarungsprozess für den „Individuellen Performance Faktor (IPF)“ als, neben dem „Company Performance Faktor (CPF)“, eine der beiden Komponenten für die Ermittlung der jeweiligen variablen Vergütung festlegt, von dieser als Arbeitsvergütungsbestandteil aus.

Der Kläger verweist auch zu Recht darauf, dass die Regelung unter Ziff. 4.2 der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 über eine „lediglich anteilige Gewährung“ bzw. eine „anteilige Kürzung der Auszahlungsbeträge ... mittels einer pro-rata-temporis-Bezahlung“ in bestimmten, dort katalogmäßig festgelegten, Fällen („Krankentage“ ohne Entgeltfortzahlung, ruhende Arbeitsverhältnisse, Veränderung des Arbeitszeitvolumens während des Jahres, befristete Arbeitsverträge ...) nur verständlich ist, wenn die variable Vergütung grundsätzlich – auch – Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung darstellt.

Der Charakter der variablen Vergütung als Teil der vereinbarten Gesamtvergütung des Klägers für seine Arbeitsleistung nach § 611 Abs. 1 BGB, damit im vertraglichen Synallagma stehend, wird auch durch deren verfahrenstechnische Ausgestaltung durch Be-

triebsvereinbarung(en) nicht in Frage gestellt: Dies steht ihrem Charakter als synallagmatischer Entgeltbestandteil nicht entgegen (BAG, U. v. 07.06.2011, aaO – Rz. 30 –; vgl. jetzt auch Rogge/Neumann, BB 2014, S. 1909 f/1911, unter III.).

c) Es liegt kein Ausnahmefall vor, bei dem der 10. Senat des BAG im zitierten Urteil vom 13.11.2013 (dort unter Rz. 32), ersichtlich im Rahmen eines obiter dictums, in auf den ersten Blick und isoliert betrachtet etwas kryptisch anmutender Form andeutet, dass es, hinsichtlich der Beurteilung der Stichtagsregelung (31.12. – 2012 –), „anders ... liegen (mag), wenn die Arbeitsleistung gerade in einem bestimmten Zeitraum vor dem Stichtag besonderen Wert hat“ bzw. es „möglich (sei), dass eine Sonderzahlung an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft; in diesen Fällen ist eine zu bestimmten Stichtagen erfolgende Betrachtung oftmals zweckmäßig und nicht zu beanstanden“ – worauf die Beklagte zuletzt grundsätzlich abgestellt hat.

Hier ist das Vorliegen zunächst eines „Saisonbetriebes“ oder von sonstigen „branchen- oder betriebsbezogenen Besonderheiten“ als vom BAG dort genannten Beispielen für einen besonderen Wert der Arbeitsleistung vor dem Stichtag weder vorgetragen noch sonst erkennbar.

Ebenso scheidet die Option – „Möglichkeit“ – aus, dass die hier streitgegenständliche Sonderzahlung in diesem Sinn „an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft“. Zwar liegt den, verfahrenstechnischen/prozeduralen, Bestimmungen sowohl der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 2.11.2008 als auch derjenigen „Performance Management Process (PMP) im Innendienst“ vom 01.12.2008 wohl eine jährliche Zielvereinbarungsregelung zugrunde, mit der für die Ermittlung der jeweiligen variablen Vergütung „quantitative und qualitative Ziele“ (Nr. 5 der Betriebsvereinbarung „Performance Management Process im Innendienst“ vom 01.12.2008), der „Company Performance Faktor (CPF)“ und der „Individuelle Performance Faktor (IPF)“ (Nr. 2.1 f der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“) festgelegt werden. Wie in dem der Entscheidung des BAG vom 13.11.2013 (aaO) zugrunde liegenden Fall spricht jedoch auch hier die Regelung, dass die „Prämie“/der Bonus in zahlreichen in der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008 enumerativ aufgelisteten Fällen anteilig (pro-rata-temporis) gewährt wird (be-

triebsbedingte Kündigung während des Jahres – Berechnung der maßgeblichen „Unternehmenszahlen“ ggf. nach dem „vorläufigen Unternehmensforecast“: dort 4.1 S. 2 und S. 4 –, längere Erkrankung mit Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, ruhende Arbeitsverhältnisse wie z.B. Elternzeit, unterjährige Änderung des Arbeitszeitvolumens, Eintritt zwischen dem 01.04. und dem 30.09. des Kalenderjahres, befristete Arbeitsverträge – dort Ziff. 4.2 –) dafür, dass dem die Vorstellung zugrunde liegt, dass diese Prämien-/Bonuszahlung gleichmäßig im Laufe des Jahres als zusätzliches Entgelt für die laufende Arbeitsleistung verdient wird (so BAG, U. v. 13.11.2013, aaO - Rz. 32 aE -). Im zit. Urteil vom 07.06.2011 (aaO – Rz. 41, m.w.N. –) hat das Bundesarbeitsgericht zum Ausdruck gebracht, dass eine durch Zielvereinbarung ausgestaltete erfolgsabhängige Vergütung auch eine Leistungssteigerung des Arbeitnehmers durch die Förderung seiner Motivation, als besonderer Anreiz für die Erreichung des vertraglich festgelegten Leistungsziels oder der Erzielung von überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen im Bezugszeitraum allgemein, bezweckt und deshalb als Gegenleistung für die gemäß der Zielvereinbarung erbrachte Arbeitsleistung geschuldet wird – wobei „diese synallagmatische Verbindung ... nicht durch die Abhängigkeit der Höhe der variablen Erfolgsvergütung von einem Unternehmensergebnis im maßgeblichen Bezugszeitraum in Frage gestellt (wird). Denn auch Leistungen, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind (wie z.B. Tantiemen, Gewinnbeteiligung), werden regelmäßig als zusätzliche Vergütung für eine im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt“. Grundsätzlich sind Sonderzahlungen in der Praxis, gerichtsbekannt, meistens auch Gegenleistung für die im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeitsleistung im Sinne der vorstehend zitierten Rechtsprechung. In sehr vielen Fällen sind sie, wiederum gerichtsbekannt, mittels Zielvereinbarungen an dort näher definierte Voraussetzungen geknüpft – im Regelfall an konstitutive subjektive (persönliche) Leistungs- und objektive (Unternehmens-, Gewinnzahlen-)Voraussetzungen, die – insbesondere Letztere – nahezu zwingend (Geschäftsjahr, Bilanzierungsgrundlagen) jährlich definiert sind. Würde bereits Letzteres der Unzulässigkeit von Stichtagsklauseln in AGB im Sinne der zitierten Rechtsprechung hierzu entgegenstehen (so im Ergebnis Heins/Leder – letzterer der Prozessbevollmächtigte der Beklagten hier – in NZA 2014, S. 520 f), würde diese Rechtsprechung weitgehend ins Leere gehen bzw. unschwer zu umgehen sein.

d) Dass der Freiwilligkeitsvorbehalt hinsichtlich der variablen Vergütung gemäß der Präambel der Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung im Innendienst“ vom 02.11.2008

dem Anspruch des Klägers nicht entgegensteht, ergibt sich bereits aus deren Wortlaut – hierdurch sollen lediglich „... keine Rechtsansprüche über die Geltungsdauer dieser Betriebsvereinbarung hinaus“ begründet, die Zahlung dieser variablen Vergütung nicht etwa selbst gleichzeitig in das Ermessen der Beklagten gestellt werden – und im Übrigen aus § 75 BetrVG i.V.m. der einschlägigen Rechtsprechung des BAG hier zu einer Rechtskontrolle freiwilliger Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 88 BetrVG – dies wird insoweit auch von der Beklagten nicht geltend gemacht.

e) Wegen Unwirksamkeit der Stichtagsregelung (31.12. – 2012 –) hat der Kläger damit Anspruch auf den anteiligen Bonus-/Prämienanspruch („Incentive“) für das Kalenderjahr 2012 dem Grunde nach, dessen Höhe die Parteien in der mündlichen Verhandlung am 21.11.2013, zunächst noch vorsorglich, ausdrücklich unstreitig gestellt haben (13.260,-- € brutto).

f) Die Entscheidung zu den geltend gemachten Verzugszinsen, mit unstreitigem Beginn ab 01.04.2013 (siehe wiederum die Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 21.11.2013, Bl. 197/198 d. A.), ergibt sich aus § 288 Abs. 1 S. 1 BGB.

III.

Die Beklagte hat damit die Kosten des Rechtsstreits beider Instanzen zu tragen (§§ 97 Abs. 1, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO).

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung, auch im Hinblick auf die von der Beklagten genannte Pilotfunktion des vorliegenden Rechtsstreits für andere konzernweit verwendete vergleichbare Stichtagsklauselregelungen, zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Burger

Ewinger

Gell