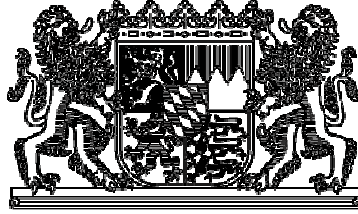


6 Sa 999/11
6 Ca 1020/11
(ArbG München)

Verkündet am: 20.03.2012

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, C-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. D.
D-Straße, A-Stadt

gegen

Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Schäfer und Jonietz

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.09.2011 – 6 Ca 1020/11 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Bonuszahlung für das Jahr 2008.

Der Kläger war in der Zeit vom 1. Dez. 2006 bis 31. Okt. 2010 bei der Beklagten, damals noch unter H. GmbH firmierend und als IT-Dienstleister in der ...-Gruppe tätig, auf der Grundlage des „Dienstvertrages“ vom 13./25. Sept. 2006 (Anlage K 1, Bl. 8 ff. d. A.) als Network Administrator beschäftigt. In diesem Vertrag ist u.a. geregelt:

II.

Vergütung

Sie erhalten ein jährliches Gesamtgehalt, das sich aus monatlichen Grundgehältern, Sonderzahlung sowie Bonus zusammensetzt.

Monatliche Grundgehälter und Sonderzahlung

Ihr fixes Jahresgehalt beträgt EUR 65.000.- brutto.

Es wird in 13 gleichen Teilbeträgen von EUR 5.000.- brutto jeweils monatlich sowie zusätzlich als Sonderzahlung mit den Dezemberbezügen ausgezahlt.

Bonus

Sie erhalten darüber hinaus einen Bonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Gesell-

schaft. Er wird jedes Jahr neu für das ablaufende Jahr festgesetzt. Der Bonus wird derzeit mit dem Märzgehalt eines Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr gezahlt. ... Er kann zwischen 0 – 200 % Ihres Basiswertes liegen, der zurzeit bei EUR 7.000.- brutto liegt.

Gesamtgehalt

Je nach Höhe des Bonus wird Ihr Gesamtgehalt deshalb zwischen EUR 65.000.- und EUR 79.000.- brutto liegen.

...

V.

...

Betriebsordnungen

Es gelten die Arbeitsordnung und die übrigen Betriebsordnungen der Gesellschaft (wie Betriebsordnung zur flexiblen Arbeitszeit etc.) in den jeweils gültigen Fassungen.

...“

Bei der Beklagten besteht eine „Betriebsordnung der H. GmbH zur flexiblen Vergütung und zum Mitarbeitergespräch vom 1. Apr. 2006 (Anlage K 2, Bl. 14 ff. d. A.), die auszugsweise wie folgt lautet:

„...“

C. Mitarbeitergespräch

...

IV. Zielerreichung

...

V. Festlegung der individuellen Höhe des Bonus

Die Höhe des individuellen Bonus hängt zum einen von der Höhe des jährlichen Bonustopfes ab. Dieser wiederum wird grundsätzlich vom Gesellschaftserfolg bestimmt.

Darüber hinaus honoriert der Bonus auch die Zielerreichung des Mitarbeiters. Die konkrete Höhe des individuellen Bonus ist damit – neben der Abhängigkeit vom Erfolg der Gesellschaft – auch abhängig von der durch die Führungskraft im Mitarbeitergespräch durchgeführten Gesamtbewertung.

Die Festlegung der genauen Höhe des Bonus erfolgt in einem separaten Prozess. ...“

Mit Schreiben vom Februar 2008 (Anlage K 6, Bl. 29 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, der Basiswert für seinen Bonus werde auf € 8.000.- festgesetzt. Nach dem Mitarbeitergespräch des Klägers mit der Beklagten erfüllte dieser im Jahr 2008 die ihm gesetzten Ziele voll bzw. übertraf sie leicht (Anlage K 7, Bl. 30 ff. d. A.).

Im Jahr 2008 geriet die Beklagte im Zusammenhang mit der weltweiten Banken- und Wirtschaftskrise in eine erhebliche finanzielle Schieflage. Die Insolvenz der H. ... Gruppe (nachfolgend: H. ... Gruppe) wurde nur durch stattliche Unterstützungszahlungen abgewendet. Die Beklagte selbst erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2008 einen Fehlbetrag von € 917.294,54. Der Vorstand beschloss am 10. März 2009, dass für das Jahr 2008 im Konzern weltweit keine Auszahlung diskreditionärer variabler Vergütung (Bonus) erfolgen werde. Mit Mitarbeiterbrief vom 12. März 2009 informierte er die Mitarbeiter im Intranet.

Mit seiner am 27. Jan. 2011 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 5. Feb. 2011 zugestellten Klage vom 26. Jan. 2011 begehrt der Kläger den Bonus für 2008 in Höhe von € 8.000.- brutto.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, ihm stehe ein Bonusanspruch auch für 2008 zu. Dieser folge aus der eigenständigen und abschließenden Vergütungsregelung in Ziff. II. des Arbeitsvertrages, derzufolge sich die Beklagte vorbehaltlos zu einer Bonuszahlung verpflichtet habe. Dessen Höhe hänge allein von der Zielerreichung, dem Teamverhalten und dem Erfolg des Unternehmens ab, wobei die drei Kriterien additiv zu berücksichtigen und gleich zu gewichten seien. Die Betriebsordnung vom 1. Apr. 2006 sei nicht zur Auslegung der arbeitsvertraglichen Regelung heranzuziehen. Im Übrigen sei die Bezugnahme-klausel unter Ziff. V. des Arbeitsvertrages intransparent. Auch könne eine Betriebsordnung keine ungünstigeren Vertragsbedingungen festlegen, als sie der Arbeitsvertrag enthalte. Die Betriebsordnung könne einen arbeitsvertraglich zugesagten Anspruch nicht beseitigen, soweit die Beklagte dieser entsprechend den Bonustopf auf „Null“ gesetzt habe.

Hinsichtlich der Bonushöhe hat der Kläger die Ansicht vertreten, es sei hinsichtlich der persönlichen Zielerreichung von 100 % auszugehen. Allein der wirtschaftliche Misserfolg der Gesellschaft könne den Bonusanspruch nicht entfallen lassen. Hierbei handle es sich

um einen bloßen bilanziellen Fehlbetrag der im Übrigen auf fehlerhaften Entscheidungen der Beklagten beruhe, welche ihm nicht angelastet werden könnten.

Demgegenüber hat die Beklagte erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dem Kläger stehe kein arbeitsvertraglicher Bonusanspruch zu. Der Dienstvertrag enthalte ersichtlich keine abschließende Regelung, sondern bloße Eckwerte. Zudem sei keine vorbehaltlose oder konkrete Zahlung zugesagt. Die Betriebsordnung sei hier als wesentlicher Begleitumstand bei der Vertragsauslegung zu beachten, welcher die Anspruchsvoraussetzungen konkretisiere und das Verfahren festlege. Ein Bonusanspruch entstehe danach erst nach Zurverfügung-Stellung eines Bonustopfes. Die Bezugnahmeklausel halte, wie die Beklagte angenommen hat, einer Vertragsinhaltskontrolle stand. Sie sei klar und verständlich formuliert sowie hinreichend bestimmt. Die Entscheidung, den Bonus 2008 auf „Null“ zu setzen, entspreche zudem billigem Ermessen.

Doch auch bei bloßer Heranziehung des Arbeitsvertrages ergebe sich kein Bonusanspruch des Klägers. Denn die im Dienstvertrag niedergelegten Kriterien seien nicht additiv, sondern multiplikativ verknüpft. Die persönliche Zielerreichung sei daher wegen des wirtschaftlichen Misserfolgs der Beklagten im Jahr 2008 unerheblich.

Jedenfalls liege, wie die Beklagte vertreten hat, eine Störung der Geschäftsgrundlage vor.

Das Arbeitsgericht München hat die Beklagte mit Urteil vom 29. Sept. 2011 (Bl. 447 ff. d. A.), unter Abweisung der Klage im Übrigen, verurteilt, an den Kläger einen Bonus in Höhe von € 4.000.- zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Apr. 2009 zu bezahlen, den Parteien jeweils die Kosten zur Hälfte auferlegt und den Wert des Streitgegenstandes auf € 8.000.- festgesetzt. Hinsichtlich der erstinstanzlich gestellten Anträge und der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe auf Grund der eigenständigen vertraglichen Regelung in Ziff. II. des Arbeitsvertrages einen Bonusanspruch für das Jahr 2008. Dieser sei von der Zurverfügung-Stellung eines Bonustopfes unabhängig. Der Arbeitsvertrag sei dahingehend auszulegen, dass sich die Beklagte habe verpflichten wollen, dem Kläger jährlich einen im Wege billigen Ermessens festzusetzenden Bonus zu zahlen. Dies folge aus dem Wort

„erhalten“, in dessen Zusammenhang kein Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht worden sei. Der Verweis auf die Betriebsordnung sei nicht dahingehend zu verstehen, dass sich in dieser weitere Regelungen zur Bonuszahlung befänden; bei diesem Hinweis handle es sich um eine allgemeine Verweisung mit lediglich ergänzendem Charakter. Zwar sei im Vertrag darauf hingewiesen, der Bonus könne auch „Null“ betragen, doch enthalte er keinen Hinweis dahingehend, dies könne auch dann geschehen, wenn eine der drei maßgeblichen Komponenten auf „Null“ gesetzt werde. Dieses Ergebnis könne vielmehr nur dann zustande kommen, wenn alle für die Ermessensausübung zu berücksichtigenden Umstände, insbesondere die drei maßgeblichen Komponenten, für ein Entfallen der Bonuszahlung sprächen. Ebenso spreche die unterbliebene Vereinbarung eines Bonus in konkreter Höhe nicht gegen eine verpflichtende Bonuszahlung. Gemäß Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Altersteilzeitvertrag habe der Kläger danach Anspruch auf eine hälftige Bonuszahlung für 2008 in Höhe von € 4.000.- brutto. Der Arbeitsvertrag lege einen Basiswert von € 8.000.- und drei maßgebliche Kriterien fest, deren Verhältnis zueinander und ihre Beeinflussung der konkreten Bonushöhe jedoch nicht geregelt seien. Insbesondere sei dem Vertrag keine additive oder multiplikative Gewichtung zu entnehmen. Demzufolge sei die Festlegung nach billigem Ermessen zu treffen. Dem entspreche der Ansatz des Bonus von „Null“ jedoch nicht. Trotz der existenzgefährdenden wirtschaftlichen Situation der Beklagten, die ohne staatliche Zuschüsse nicht überlebt hätte, sei es nicht gerechtfertigt, die persönliche Leistung des Klägers, die auch zum wirtschaftlichen Überleben der Beklagten beigetragen habe, überhaupt nicht zu berücksichtigen. Mangels beklagenseits erfolgter Festsetzung des Bonus nach billigem Ermessen sei dies vom Gericht durchzuführen. Dabei seien für 2008 die individuelle Leistung und der Teamerfolg schwächer als der Gesellschaftserfolg zu gewichten, weswegen die ersten beiden Faktoren mit jeweils 25 %, der letztere mit 50 % angesetzt werde. Erstere beiden Kriterien werden mit jeweils 100 % erfüllt angesehen; individuelle Zielerreichung und Teamerfolg seien jeweils mit „voll erfüllt/leicht übertroffen“ bewertet. Für eine Vertragsanpassung nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage bestehe kein Anlass; § 313 BGB werde von den spezielleren Regelungen der Kündigung oder Änderungskündigung verdrängt.

Gegen dieses ihr am 10. Okt. 2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 9. Nov. 2011, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt. Auf ihren Antrag vom 2. Dez. 2011, eingegangen am selben Tag

per Telefax, war die Berufungsbegründungsfrist mit Beschluss vom 5. Dez. 2011 (Bl. 499 d. A.) antragsgemäß bis 12. Jan. 2012 verlängert worden. Mit Schriftsatz vom 12. Jan. 2012, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, hat sie ihre Berufung begründet.

Sie trägt vor, die Beklagte sei als IT-Dienstleister im Rahmen der H.-Gruppe tätig. Seit 1. Nov. 2009 betreibe sie kein Außengeschäft mehr; aber auch 2008 sei sie nahezu ausschließlich für die H. ... Gruppe tätig geworden. Die Verschärfung der Finanzmarktkrise habe in der 2. Hälfte des Jahres 2008 zu einem Zusammenbruch einzelner Kapital- und Finanzmärkte geführt. Der Fortbestand der H. ... Gruppe sei nur durch sofortige Liquiditätshilfe gesichert worden. Insgesamt seien der H. ... Gruppe 2008 und 2009 Liquiditätshilfen in Höhe von € 102 Mrd. zur Verfügung gestellt worden. Die Beklagte, die auf Grund ihrer Ausrichtung vom Bestand der H. ... Gruppe abhängt, habe im Geschäftsjahr 2008 einen Jahresfehlbetrag in Höhe von € 917.294,54 erwirtschaftet. Angesichts dessen habe sie für 2008 kein Bonusbudget zur Verfügung zu stellen können.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf einen Bonus. Im Arbeitsvertrag sei keine eigenständige Regelung einer Bonuszahlung enthalten; vielmehr sei die Betriebsordnung vom 1. Apr. 2006 (Anlage K 2, Bl. 14 ff. d. A.) die Grundlage der Zahlungen. Der Ablauf der Bonusfestsetzung stelle sich wie folgt dar: Nach Ablauf des maßgeblichen Geschäftsjahres entscheide der Vorstand, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe ein Bonustopf für das abgelaufene Geschäftsjahr zur Verfügung gestellt werde. Danach werde die persönliche Zielerreichung des Mitarbeiters bewertet, anschließend die Festlegung des konkreten Prozentsatzes im Vergleich zu anderen Mitarbeitern überprüft. Schließlich werde die konkrete Bonushöhe für den Mitarbeiter (konkreter Bonuswert multipliziert mit persönlichem Bonusbasiswert) berechnet. Für 2008 sei gemäß der Entscheidung des Vorstandes vom 10. März 2009 bereits kein Bonustopf zur Verfügung gestellt worden. Nach der Betriebsordnung sei damit kein Anspruch gegeben. Selbst wenn ein Anspruch auf eine Bonuszahlung bestünde, wäre diese nach ihrer Ertragslage auf „Null“ festzusetzen. Jedenfalls sei von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage für eine Bonuszahlung auszugehen. Denn jedenfalls sei Geschäftsgrundlage für einen Bonusanspruch entfallen, da ihre Ertragslage keine solche Zahlung zulasse.

Sie **b e a n t r a g t**,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 29. September 2011, Az.: 6 Ca 1020/11, abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Er ist der Ansicht, der Arbeitsvertrag enthalte eine eigenständige Bonusregelung, kraft derer sich die Beklagte zur Zahlung eines jährlichen Bonus verpflichtet habe. Dies folge bereits aus dem Wortlaut des Vertrages. Ein Bonus „Null“ komme nur dann in Betracht, wenn sämtlich maßgeblichen Kriterien negativ wären; allein ein negatives Betriebsergebnis könne nicht dazu führen. Diese drei genannten Kriterien seien auch nicht multiplikativ zu berücksichtigen. Die Betriebsordnung sei bei der Bonusberechnung nicht zu berücksichtigen. Zum einen sei Ziff. II. des Arbeitsvertrages bereits abschließend und enthalte keine Öffnungsklausel, insbesondere dahingehend, dass die Berechnungsregelungen in einem gesonderten Regelungswerk enthalten seien; zum anderen sei die an anderer Stelle erfolgende Verweisung auf eine Betriebsordnung zu allgemein und intransparent. Bedenklich sei ferner die Inbezugnahme der vom Arbeitgeber einseitig vorgegebenen Betriebsordnung in der „jeweils gültigen Fassung“. Ein derartiger Vorbehalt sei, wie der Kläger meint, unwirksam, soweit die Vergütung betroffen sei.

Die Beklagte habe für 2008 ihr Ermessen nicht ordnungsgemäß ausgeübt, als sie keinen Bonustopf zur Verfügung gestellt habe. Die persönliche Leistung und das Teamverhalten sei dabei nicht einbezogen worden. Ihre Entscheidung sei daher unverbindlich. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage sei ebenso nicht eingetreten.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 26. Jan. 2011 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 9. Juni 2011 (Bl. 199 ff. d. A.), vom 15. Sept. 2011 (Bl. 251 ff. d. A.) und vom 29. Feb. 2012 (Bl. 627 ff. d. A.), der Beklagten vom 8. Feb. 2011 (Bl. 43 ff. d. A.), vom 21. Apr. 2011 (Bl. 116 ff. d. A.), vom 20. Sept. 2011 (Bl. 405 ff. d. A.), vom 12. Jan. 2012 (Bl. 554 ff. d. A.) und vom 13. März 2012 (Bl. 706 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 29. Sept. 2011 (Bl. 444 ff. d. A.) und vom 20. März 2012 (Bl. 730 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zutreffend und mit zutreffender Begründung zur Zahlung eines Bonus in Höhe von € 4.000.- für das Jahr 2008 an den Kläger verurteilt. Die Beklagte ist bereits nach dem Dienstvertrag der Parteien vom 25. Sept. 2006 i.V.m. § 315 Abs. 3 Satz 2 1. Halbs. BGB zur Zahlung des Bonus verpflichtet. Die schlechte wirtschaftliche Lage der Beklagten rechtfertigt zwar trotz der Zielerreichung des Klägers eine Herabsetzung des Bonus; doch ist dieser weder nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien noch nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gänzlich entfallen.

Vorweg wird auf die eingehende und abgewogene Begründung des Arbeitsgerichts, der das Berufungsgericht folgt, Bezug genommen. Hinsichtlich der Berufungsangriffe ist ergänzend auszuführen:

1. Dem Kläger steht nach Ziff. II. des Dienstvertrages vom 25. Sept. 2006 ein Anspruch auf Bezahlung eines Bonus für das Jahr 2008 zu. In Ziff. II des Dienstvertrages ist das dem Kläger zustehende Entgelt für die nach § 611 BGB zu erbringenden Dienste festgesetzt. Danach steht ihm auch ein Bonus zu, selbst bei einer schlechten wirtschaftlichen Lage der Beklagten.

a. Verträge sind nach §§ 133, 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist der wirkliche Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften (§ 133 BGB).

Zudem sind bei der Vertragsauslegung sämtliche alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Beurteilung, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von dem Empfänger zu verstehen war, von Bedeutung sind (BAG v. 29. 6. 2002 – 6 AZR 434/00, AP BBiG § 10 Nr. 10). Außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände sind einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (BAG v. 18. 4. 2007 – 4 AZR 652/05, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 53).

b. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätzen ist bereits nach dem Wortlaut der Regelung in Ziff. II. des Dienstvertrages von der Vereinbarung auch eines Bonus für den Kläger auszugehen, der ihm auch im Jahr 2008 zusteht.

aa. Die Parteien haben bereits im ersten Absatz der Ziff II. des Dienstvertrages zum Ausdruck gebracht, das Gesamtgehalt des Klägers setze sich aus „monatlichen Grundgehältern, Sonderzahlung sowie Bonus“ (Hervorhebung im Urteil) zusammen. Mit dem Wort "sowie" ist eindeutig klargestellt, dass ein Bonus zusätzlich zu den weiteren Bestandteilen des Gesamtgehalts, also zu den Grundgehältern und der Sonderzahlung, tritt. Dieser Bonusanspruch ist keinerlei Vorbehalten wie etwa einer Freiwilligkeit oder sonstigen ausschließenden Voraussetzungen unterworfen. Vielmehr wird er im 3. Absatz der Ziff. 2 des Dienstvertrages, nach der Vereinbarung zu den Grundgehältern und der Sonderzahlung, erneut bestätigt, wenn ausgeführt ist: „Sie erhalten darüber hinaus einen Bonus.“

Eine Formulierung, derzufolge sich der Arbeitgeber zur Zahlung einer bestimmten Leistung verpflichtet, ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (BAG v. 10. 12. 2008 – 10 AZR 1/08, NZA-RR 2009, 576; BAG v. 10. 12. 2008 – 10 AZR 3/08, AP BGB § 307 Nr. 41 Ls.; ferner BAG v. 30. 7. 2008 – 10 AZR 606/07, NZA 2008, 1173; BAG v. 24. 10 2007 – 10 AZR 825/06, NZA 2008, 40). Dass vorliegend nicht die Formulierung einer Zahlung gewählt worden war, sondern, dass der Kläger den Bonus „erhalte“, macht der Sache nach keinen Unterschied, da damit ebenso klargestellt ist, dass die Beklagte dem Kläger den Bonus zukommen lassen wolle.

bb. Das Bestehen eines Anspruches wird nicht durch Satz 2 des 3. Absatzes der Ziff. II. des Dienstvertrages ausgeschlossen, wenn dort vereinbart ist, der Bonus richte sich „nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten und dem Erfolg der Gesell-

schaft“. Wortlaut und Stellung dieser Vereinbarung nach dem, einen Bonusanspruch bestätigenden Satz 1 sowie die nachfolgenden Daten hinsichtlich der jährlichen Auszahlungsmodalitäten bringen nach der Verkehrssitte allein zum Ausdruck, dass sich die in Satz 2 genannten Faktoren auf die Berechnung und somit die Höhe des Anspruchs, nicht aber auf den Anspruch selbst auswirken. Zu einem Null-Anspruch, der nach Ziff. II 3. Absatz, Satz 5 des Dienstvertrages ebenso möglich ist, kann es danach nur kommen, wenn alle drei genannten Faktoren negativ zu bewerten wären. Die in dieser Vereinbarung genannte Bandbreite des Bonus „von 0 bis 200 % ihres Basiswertes“ von (derzeit) € 8.000.- vermittelt einem unbefangenen Leser den Eindruck, allenfalls bei einer Null-Leistung des Arbeitnehmers hätte dies auch eine Bonuszahlung von „Null“ zur Folge. Dass dies auch und allein infolge der wirtschaftlichen Lage der Beklagten der Fall sein könnte, ist der Ziff. II des Dienstvertrages nicht zu entnehmen. Vielmehr bezeichnet diese Formulierung nach dem vorangehend niederlegten Bestimmungsrecht der Beklagten allein die Grenzen, innerhalb derer sie die Bestimmung der jeweiligern Bonushöhe – gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen – vorzunehmen hat.

cc. Die unterbliebene konkrete Angabe (Bezifferung) des Bonus spricht ebenso nicht gegen eine konstitutive vertragliche Zusage. Wie ausgeführt ist eine jährliche Bestimmung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) nicht nur möglich, sondern vertraglich auch vorgesehen.

c. Eine Einschränkung des Bonusanspruches ergibt sich auch nicht aus Ziff. V Abs. 6 des Dienstvertrages, wenn darin bestimmt ist, dass „die Arbeitsordnung und die übrigen Betriebsordnungen der Gesellschaft (wie die Betriebsordnung zur Flexiblen Arbeitszeit etc.) in den jeweils gültigen Fassungen“ gelten sollen.

aa. Sollte ein Leistungsbonus unabhängig von der Regelung in Ziff. II 3. Absatz des Dienstvertrages über Ziff. V Abs. 6 des Dienstvertrages nach der Betriebsordnung zu bestimmen sein, käme dieser Regelung keinerlei Bedeutung zu. Dies widerspräche aber den Grundsätzen einer Vertragsauslegung. Danach ist gerade davon auszugehen, dass einer individuellen Vertragsklausel nach dem Parteiwillen regelmäßig eine rechtsgeschäftliche Bedeutung zukommen soll und die Vertragsparteien keine sinnlosen Regelungen treffen wollen (vgl. BGH v. 7. 3. 2005 – II ZR 194/03, NJW 2005. 2618; BAG v. 20.08.1996 – 9 AZR 471/95, NZA 1996, 1151). Der Verweisung auf die Betriebsordnung

in Ziffer V Abs. 6 des Dienstvertrages kann daher nur insoweit Bedeutung zukommen, als die dort in Bezug genommene Rechtsgrundlage nur in denjenigen Fällen gelten soll, soweit der Vertrag nicht selbst eine Regelung enthält (vgl. BAG v. 6. 12. 2001 – 2 AZR 496/00, NZA 2002, 847, unter Rz. 48 ff. [juris]).

bb. Letztlich kann dahinstehen, ob mit dieser Regelung eine rechtserhebliche Vereinbarung gewollt war oder diese Formulierung nur der Information des Klägers auf die geltenden Betriebsregelungen diene, der keine vertragsrechtliche Bedeutung zukommt (vgl. dazu LAG München v. 30. 3. 2011 – 10 Sa 486/10, unter Rz. 97 [juris], betreffend eine vergleichbare Betriebsvereinbarung). Soweit diese Verweisung die in Ziffer II des Dienstvertrages erfolgte ausdrückliche Regelung des Bonus einschränken sollte, wäre diese Formularklausel (§ 305 Abs. 1 BGB) nicht mit § 307 Abs. 1 BGB vereinbar (vgl. BAG vom 30. 7. 2008, a.a.O.); insbesondere hat der Arbeitgeber – in unzulässiger Weise – einen zunächst eingeräumten Rechtsanspruch im selben Vertrag nachfolgend mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verknüpft (BAG v. 10. 12. 2008 – 10 AZR 1/08, NZA-RR 2009, 576; BAG v. 10. 12. 2008 – 10 AZR 3/08, AP BGB § 307 Nr. 41 Ls.). Auch wäre dies mit dem Grundsatz des Vorrangs einer Individualabrede (BAG v. 30. 11. 1994 – 5 AZR 702/93, NZA 1995, 695, unter Rz. 22 [juris]) unvereinbar.

Wäre infolge der Verweisung in Ziff. V Abs. 6 des Dienstvertrages kein Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung begründet, sondern stünde deren Entrichtung gemäß der Betriebsordnung im freien Ermessen des Arbeitgebers, der einen Bonustopf zur Verfügung stellen müsste, so verletzte diese Vertragsvereinbarung das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und wäre deshalb unwirksam. Zwar ist nach dem Wortlaut der in Bezug genommenen Regelung ein Rechtsanspruch auf Sonderleistungen und damit auch einen Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung nicht gegeben. Doch ist schon die Verweisung auf diese Norm, wie auch die Regelung in der einseitig durch den Arbeitgeber begründeten Betriebsordnung nicht klar und verständlich (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Sie steht zu der ebenfalls im Dienstvertrag unter Ziff. II 3. Abs. getroffenen Vereinbarung in Widerspruch, wonach der Kläger Anspruch auf eine Bonuszahlung unter den drei genannten Voraussetzungen (eigene Leistung, Teamerfolg und Erfolg der Gesellschaft) hat. Die Formulierung in Ziff. II 1. und 3. Abs. des Dienstvertrages, wonach der Kläger u.a. einen Bonus erhält, ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (vgl. dazu oben II. 1. b. aa.). Der Bonusanspruch ist zudem hinreichend in seinen Voraussetzungen und Gren-

zen hinreichend bestimmt. Ebenso kann der Kläger die Regelung in Ziff. II 3. Abs. Satz 4 des Dienstvertrages, wonach der Bonus mit dem Märzgehalt des Folgejahres entrichtet wird, vom Wortlaut her nur so verstehen, dass er jährlich und damit auch 2008 eine Bonuszahlung – unter der Voraussetzung der Erfüllung der Leistungskriterien – erhalten sollte. Sagt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – hier dem Kläger – in einem von ihm vorformulierten Anstellungsvertrag ausdrücklich die Zahlung eines jährlichen Bonus – bei Vorliegend bestimmter Leistungsvorgaben – zu, ist es widersprüchlich, wenn dessen Zahlung in derselben oder in einer anderen Vertragsklausel – hier über die Verweisungsnorm der Ziff. V 6. Abs. des Dienstvertrages - an einen Freiwilligkeitsvorbehalt gebunden wird (BAG v. 10. 12. 2008, jeweils a.a.O.; BAG v. 30. 7. 2008, a.a.O.).

2. Der Bonusanspruch des Klägers ist nicht nach den Grundsätzen der Störung bzw. des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 1 BGB) entfallen.

a. Nach ständiger Rechtsprechung von Bundesgerichtshof und Bundesarbeitsgericht sind Geschäftsgrundlage die bei Abschluss des Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien vom Vorhandensein oder dem zukünftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien hierauf aufbaut. Rechte wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ergeben sich jedoch nur, wenn der von der Störung betroffenen Partei das unveränderte Festhalten an dem Vertrag nicht zugemutet werden kann. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage wird rechtlich nur dann erheblich, wenn insoweit das Festhalten an der ursprünglichen Regelung zu einem untragbaren mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbaren Ergebnis führte (BAG v. 25. 9. 2002 – 4 AZR 294/01, NZA 2003, 807).

b. Dies ist hier nicht der Fall.

aa. Wenngleich nicht zu verkennen ist, dass die wirtschaftliche Lage der H. ... Gruppe und auch der Beklagten im Jahr 2008 sehr schlecht war und sie nur durch Unterstützung mit öffentlichen Mitteln in extremer Höhe ihren Geschäftsbetrieb hatte fortsetzen können, so fallen all diese Umstände sämtlich in den Risikobereich der H. ... Gruppe und damit auch der Beklagten. Damit kommt § 313 BGB nicht zur Anwendung, da sich durch die Vertragsstörung allein ein von der Partei zu tragendes Risiko verwirklicht hatte. Der

Schuldner einer Geldleistung trägt das Risiko der Geldbeschaffung (ebenso LAG München v. 30. 3. 2011 – 10 AZR 486/10, unter Rz. 108 [juris]).

bb. Die Bonuszahlung ist hingegen Teil des Gesamtgehalts des Klägers (Ziff. II. 1. Abs. des Dienstvertrages). Die Beklagte als Arbeitgeberin ist nach § 611 Abs. 1 BGB zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Kläger kann in dem als Dauer-schuldverhältnis ausgestalteten Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf die Beständigkeit der Zahlung des laufenden Arbeitsentgelts vertrauen. Im Hinblick hierauf erbringt er auch seine Arbeitsleistung und stellt sein Leben darauf ein (BAG v. 25. 4. 2007 – 5 AZR 627/06, NZA 2007, 853).

cc. Die Beklagte kann sich nicht dadurch entlasten, dass sie keine Mittel mehr zur Verfügung habe, die Gegenleistung für die klägerseits erbrachte Arbeitsleistung zu erbringen. Sie trägt vielmehr wie jeder andere Schuldner das volle Entgeltrisiko und hat für ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unabhängig von einem Verschulden einzustehen (BAG v. 10. 8. 1994 – 10 ABR 61/93, NZA 1995, 314); sie kann sich nicht wegen fehlender finanzieller Mittel vom Vertrag lösen (LAG Hamm v. 9. 2. 1996 – 10 Sa 1185/95, NZA-RR 1997, 17).

3. Dem Kläger steht damit der erstinstanzlich zugesprochene Bonus in Höhe von € 4.000.- zzgl. Zinsen zu. Hinsichtlich dessen Berechnung ist auf die überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts, welchen sich das Landesarbeitsgericht anschließt, Bezug zu nehmen.

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

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für der 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 Revisionschrift 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/>.

Dr. Künzl

Schäfer

Jonietz