

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 Sa 427/15

3 Ca 191/15

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 06.04.2016

Rechtsvorschriften: §§ 306, 307 BGB

Orientierungshilfe:

unzulässige Stichtagsregelung bei Sonderzahlung mit Entgeltcharakter;
fehlende Transparenz bei widersprüchlichen Vertragsklauseln

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 29.07.2015, Az.: 3 Ca 191/15, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Auszahlung eines Treuebonus.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 01.03.2004 bis zum 31.12.2014 beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers.

Die Parteien hatten unter dem 04.02.2008 eine Zusatzvereinbarung (vgl. Bl. 4 d.A.) zum Anstellungsvertrag mit folgendem Inhalt geschlossen:

Treuekonto

Ab 2008 wird ein sog. Treuekonto für den Arbeitnehmer eingerichtet. Auf dieses Treuekonto wird jährlich ein Betrag von 3 % des Jahresbruttogehaltes incl. Bonus als freibleibende Gratifikation rechnerisch gutgeschrieben und mit 3% p.a. verzinst. Erstmals mit der Dezemberabrechnung 2008.

Berechnungsgrundlage für die jährliche Gutschrift ist die jeweilige Summe Gesamt-Brutto der Jahreslohnsteuerbescheinigung abzügl. Sachbezüge. Einwendungen hiergegen sind vom Arbeitnehmer jeweils binnen drei Monaten schriftlich an den Arbeitgeber zu richten, andernfalls gilt die jährliche Berechnungsgrundlage als anerkannt.

Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf dieses Guthaben entsteht durch 12 Jahre Betriebszugehörigkeit und vertragskonformer Tätigkeit ab 2008. Der gesamte Treuebonus wird nach Ablauf der 12 Jahre Laufzeit per 31.12.2019 ausbezahlt.

Kündigt der Arbeitnehmer vor Ablauf der Laufzeit, entfällt der Treuebonus ersatzlos. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf der Laufzeit, wird der angesammelte, verzinst Treuebonus zur Auszahlung fällig. Dies gilt auch bei Berufsunfähigkeit oder Tod des Arbeitnehmers.“

Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 19.12.2014 (vgl. Bl. 5 f. d.A.) forderte der Kläger die Beklagte zur Auskunftserteilung betreffend den Stand des Treuekontos auf. Die Beklagte lehnte eine Zahlung des Treuebonus ab.

Mit seiner am 12.03.2015 beim Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - eingegangenen Klage vom 09.03.2015 begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Auszahlung des Treuebonus zuzüglich Zinsen auf Grundlage der Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg – hat mit Endurteil vom 29.07.2015 der Klage stattgegeben und die Beklagte zur Auszahlung des Treuebonus zuzüglich von Zinsen verurteilt.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die lange Bindungsdauer von 12 Jahren halte einer Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB nicht stand, wie sie vom Bundes-

arbeitsgericht für Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter oder zur Honorierung erwiesener Betriebstreue entwickelt worden sei.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 01.10.2015 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 02.11.2015 (= Montag) Berufung eingelegt und sie mit weiterem Telefax vom 01.12.2015 begründet.

Die Beklagte meint, das Arbeitsgericht habe durch fehlerhafte Rechtsanwendung eine unangemessene Benachteiligung des Klägers i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB durch die vereinbarte Bindungsdauer von 12 Jahren bejaht.

Da es keine gesetzliche, tarifliche oder allgemein übliche Regelung für eine Bonuszahlung in Anerkennung der Betriebstreue gebe, könne hiervon auch nicht zu Lasten des Klägers abgewichen werden. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur beschränkten Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln könne nicht herangezogen werden, da ein Anspruch des Klägers nach dem Inhalt der Zusatzvereinbarung erst nach zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit erstmals entstehen solle. Die jährliche Gutschrift umfasse nur einen geringen Teil des Jahreseinkommens des Klägers, so dass deren Verlust kein so erheblicher finanzieller Nachteil für ihn sei, dass dieser als Eingriff in die Freiheit der Berufswahl des Klägers bewertet werden könne.

Im Falle der Unwirksamkeit einzelner Klauseln der Zusatzvereinbarung verbliebe die Regelung, dass ein Anspruch erst nach 12 Jahren der Betriebszugehörigkeit entstehe. Danach fehle es infolge der Eigenkündigung des Klägers an einer einzelvertraglichen Anspruchsgrundlage.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichtes Bamberg – Kammer Coburg – vom 29.07.2015 – Geschäftszeichen 3 Ca 191/15 – der Beklagten zugestellt am 01.10.2015 aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt,
die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt er vor, die Bonuszahlung habe auch die erbrachte Arbeitsleistung honorieren sollen, wie sich aus der Formulierung „bei vertragskonformer Tätigkeit“ ergebe. Die vereinbarte Bindungsfrist widerspreche der gesetzlichen Wertung in § 624 BGB und benachteilige ihn unangemessen. Die vereinbarte jährliche Gutschrift auf sein „Treuekonto“ sei rechtlich wie eine erfolgte Zahlung zu bewerten, weshalb die Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln heranzuziehen sei. Die Vertragsklauseln zur Anspruchsentstehung und die zum Entfall des Anspruchs und den einzelnen Ausnahmen hiervon seien rechtlich widersprüchlich und insoweit unwirksam. Ihr Wegfall lasse die Wirksamkeit der verbliebenen Regelungen unberührt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

- 5 -

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben und die Beklagte zur Auszahlung des bis zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung angesammelten Guthabens auf dem Treuekonto des Klägers zuzüglich von Zinsen verurteilt.

Die Klauseln der Zusatzvereinbarung, die dies ausschließen sollten, sind nämlich unwirksam, ohne indes das gesamte Regelungswerk rechtlich zu Fall zu bringen.

Es kann auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

In Bezug auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Der Anspruch des Klägers aus der Zusatzvereinbarung vom 04.02.2008 ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger vor dem 31.12.2019 das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung zum 31.12.2014 beendet hat.
Die entsprechende Einschränkung des Anspruchs in Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 Satz 1 der Zusatzvereinbarung ist nach § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Kläger unangemessen benachteiligt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 18.01.2012 - 10 AZR 612/10 – NZA 2012, 561; vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12 – NZA 2014, 368) kann eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrag nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden. Insoweit steht die Stichtagsregelung im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Absatz 1 BGB, indem sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeitete Vergütungen entzieht. Sie verkürzt außerdem in nicht zu rechtfertigender Weise die nach Artikel 12 Absatz 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, weil sie die Ausübung seines Kündigungsrechts unzulässig erschwert.

Der dem Kläger in der Zusatzvereinbarung vom 04.02.2008 zugesagte Treuebonus stellt eine solche Sonderzahlung mit Mischcharakter dar, denn er soll nicht nur die Betriebszugehörigkeit honorieren, sondern auch eine Gegenleistung für die „vertragskonforme Tätigkeit“ in einem Kalenderjahr darstellen. Damit wird eine Verknüpfung zwischen der Gegenleistung des Arbeitgebers und der Erfüllung der Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag durch den Arbeitnehmer hergestellt und das einzelne Kalenderjahr als Bezugszeitraum festgelegt. Dies erfolgt in der Zusatzvereinbarung nicht nur durch die Regelung in Absatz 3 Satz 1, sondern auch durch die Bemessung des jährlichen Anspruchs nach dem jeweiligen Jahresbruttogehalt des Klägers, das auch erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile umfasst. Insoweit bemisst sich die Höhe des jährlichen Treuebonus auch nach der im Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Durch die in der Zusatzvereinbarung weiter geregelten jährlichen Gutschrift und deren Verzinsung wird die Begründung eines auf das jeweilige Kalenderjahr bezogenen Rechtsanspruches verstärkt.

Damit nicht in Einklang zu bringen ist der Ausschluss eines Rechtsanspruches wegen einer vom Arbeitnehmer herbeigeführten Vertragsbeendigung vor dem 31.12.2019. Es kommt deshalb der Regelung in Absatz 3 der Zusatzvereinbarung insgesamt lediglich eine Fälligkeitsbestimmung zu, wie es dem Wortlaut des Absatzes 3 Satz 2 entspricht.

Nachdem auch der Regelung in Absatz 4 Satz 1 keine rechtliche Relevanz beigemessen werden kann, bleibt es bei den übrigen Regelungen in diesem Absatz, wonach vor Erreichen des Fälligkeitstermins der angesammelte verzinste Treuebonus mit Beendigung des Vertragsverhältnisses zur Auszahlung fällig wird.

2. Die Regelung in Absatz 3 Satz 1 der Zusatzvereinbarung hindert das Entstehen eines Rechtsanspruches des Klägers auch deshalb nicht, da diese Vertragsbestimmung in Widerspruch zu den Regelungen in den übrigen drei Absätzen der Vereinbarung steht und damit nicht klar und verständlich im Sinne des in § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB verankerten Transparenzgebots ist. Dessen Sinn ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung

bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BAG vom 30.07.2008 – 10 AZR 606/07 – NZA 2008, 1173, 1179).

Die auf das Kalenderjahr bezogene Gutschrift auf ein für den Arbeitnehmer einzurichtendes Treuekonto, dessen konkrete Berechnung anhand des geschuldeten Jahresbruttogehalts und die Vereinbarung einer Verzinsung dieses Betrages sprechen für die Einräumung eines Rechtsanspruchs auf diese Gegenleistung des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter. Ebenso die Regelungen des nachträglichen Entfalls und der diesbezüglichen Ausnahmebestimmungen.

Insoweit enthalten die Absätze 1, 2 und 4 der Zusatzvereinbarung Bestimmungen, die unter Berücksichtigung der Auslegungsregeln in den §§ 133, 157 BGB für die Einräumung eines zusätzlichen, auf das Kalenderjahr bezogenen Zahlungsanspruches sprechen. Aus der Vornahme einer Gutschrift und deren jährliche Verzinsung sowie den exakten Berechnungsfaktoren der jährlichen Leistung des Arbeitgebers kann ein verständiger Erklärungsempfänger ableiten, dass ihm der Erklärende eine zusätzliche jährliche Geldleistung zuwenden wollte. Hierfür sprechen zudem die Entfallsregelungen in Absatz 4 der Zusatzvereinbarung, denn nachträglich entfallen kann nur, was zuvor rechtlich begründet worden ist. Gleiches gilt für die Ausnahmeregelungen vom Entfall, denn diese haben die Aufrechterhaltung eines eingeräumten Rechtsanspruches zum Inhalt.

Damit in inhaltlichem Widerspruch steht eine Anspruchsentstehung erst zu dem in Absatz 3 Satz 1 der Zusatzvereinbarung genannten Zeitpunkt. Durch diese Vertragsklausel könnte der Arbeitnehmer von der Geltendmachung seines Anspruchs abgehalten werden.

3. Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsklauseln, hier der Absätze 3 Satz 1 und 4 Satz 1 der Zusatzvereinbarung, führt gemäß § 306 Absatz 1 BGB nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Vertragswerks, sondern zu dessen rechtlichem Fortbestand ohne die entsprechenden Vertragsklauseln.

Danach besteht ein vertraglicher Anspruch des Klägers aus der Zusatzvereinbarung vom 04.02.2008 den Guthabensbetrag auf seinem Treuekonto einschließlich der vereinbarten Verzinsung zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung ausbezahlt zu erhalten.

- 8 -

III.

1. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Sommerschuh
Ehrenamtlicher
Richter

Heidenfelder
Ehrenamtlicher
Richter