

Aktenzeichen: 10 AZR 443/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 6. Mai 2009
- 10 AZR 443/08 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Teilurteil vom 25. September 2007
- 8 Ca 2565/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 16. April 2008
- 12 Sa 2180/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Bonuszahlung - Arbeitsverhältnis als Voraussetzung

Gesetze:

BGB §§ 157, 242, 306 Abs. 1, §§ 307, 1922 Abs. 1; GG Art. 12

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 443/08
12 Sa 2180/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Mai 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtliche Richterin Schwitzer und den ehrenamtlichen Richter Züfle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. April 2008 - 12 Sa 2180/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 25. September 2007 - 8 Ca 2565/06 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten im Wege der Stufenklage Auskunft über die Höhe einer Bonuszahlung für das Jahr 2005. 1

Die Beklagte ist eine Bank. Sie finanziert vor allem Kraftfahrzeuge von Privatkunden. Der Kläger ist Alleinerbe eines am 3. Dezember 2005 verstorbenen Arbeitnehmers der Beklagten (*Erblasser*). Dieser war seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Bereichsleiter Vertrieb Kfz. Der Erblasser nahm am Bonussystem der Beklagten teil. Er erhielt im Jahr 2002 eine Bonuszahlung iHv. 115.000,00 Euro, im Jahr 2003 iHv. 70.000,00 Euro und im Jahr 2004 iHv. 88.000,00 Euro. Im Juli 2005 vereinbarte die Beklagte mit dem Erblasser ua. Folgendes: 2

„3. Bonusregelung

Der Mitarbeiter nimmt am jeweils aktuellen Bonussystem für leitende Mitarbeiter der Gesellschaft teil. Als Bonusregelung gilt:

- a) Die Höhe des Bonus hängt von der Zielerreichung des Mitarbeiters (quantitative und/oder qualitative Ziele), der individuellen Beurteilung sowie von dem wirtschaftlichen



Ergebnis der S Gruppe ab. Die individuellen quantitativen und/oder qualitativen Ziele werden zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zwischen Gesellschaft und Mitarbeiter vereinbart. Die Auszahlung des Bonus erfolgt nach Durchführung der Beurteilung und Feststellung der jeweiligen Zielerreichung im ersten Quartal des Folgejahres.

- b) Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres. Die Gewährung des Bonus erfolgt freiwillig unter dem Vorbehalt der einseitigen Änderungsmöglichkeit durch die Gesellschaft sowie mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründet wird.

4. Gehalt

Der Mitarbeiter erhält für seine Tätigkeit ein Jahresgehalt in Höhe von 166.036,00 Euro brutto.

Das Jahresgehalt setzt sich aus 12 Monatsgehältern und einem 13. Gehalt, welches im November gezahlt wird, zusammen. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung des 13. Gehalts zeitanteilig.

...

Der Kläger hat gemeint, als Alleinerbe des Erblassers habe er Anspruch auf einen anteiligen Bonus für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 3. Dezember 2005. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Todes eines Arbeitnehmers könne der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nicht gleichgestellt werden. Die Bonusregelung knüpfe den Anspruch auf die Bonuszahlung an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres und schließe somit den Anspruch auf die Bonuszahlung auch dann aus, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Geschäftsjahres aus Gründen geendet habe, die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen können. Sie benachteilige den Arbeitnehmer damit unangemessen und sei deshalb gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Schließlich handele es

3



sich bei dem von der Beklagten dem Erblasser zugesagten Bonus um einen Leistungsbonus.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

4

1. die Beklagte zu verurteilen, Auskunft über die Höhe des Erfolgsbonus des verstorbenen Mitarbeiters H für das Geschäftsjahr 2005 zu erteilen,
2. die Beklagte nach Auskunftserteilung zu verurteilen, an ihn den sich aus der Auskunft ergebenden Betrag zuzüglich fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszins ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, aufgrund des Todes des Erblassers am 3. Dezember 2005 habe Ende des Jahres 2005 kein ungekündigtes Arbeitsverhältnis mehr bestanden. Die Bindung des Bonusanspruchs an den Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Geschäftsjahr sei zulässig und benachteilige den an ihrem Bonussystem teilnehmenden Arbeitnehmer nicht unangemessen.

5

Das Arbeitsgericht hat der Auskunftsklage des Klägers im Wege eines Teilurteils stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur vollständigen Klageabweisung. Das Landesarbeitsgericht hat der Auskunftsklage des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Da der Anspruch auf Auskunftserteilung aus einem Grunde nicht besteht, der auch dem vom Kläger im Rahmen seiner Stufenklage verfolgten Zahlungsanspruch

7



die Grundlage entzieht, konnte der Senat den Rechtsstreit zum Abschluss bringen und die Klage insgesamt abweisen (*vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 408/04 - AP BGB § 611 Ärzte, Gehaltsansprüche Nr. 66 = EzA BGB 2002 § 611 Krankenhausarzt Nr. 3; BGH 8. Mai 1985 - IVa ZR 138/83 - BGHZ 94, 268, 275*).

I. Der Kläger hat mangels eines Anspruchs auf eine anteilige Bonuszahlung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 3. Dezember 2005 keinen Anspruch auf die Erteilung der verlangten Auskunft. Zum Zeitpunkt seines Todes am 3. Dezember 2005 war ein Anspruch des Erblassers aus der Bonusvereinbarung noch nicht entstanden und ist deshalb nicht Bestandteil des nach § 1922 Abs. 1 BGB auf den Kläger übergegangenen Vermögens. Nach Nr. 3 Satz 2 Buchst. b Satz 1 der im Juli 2005 zwischen der Beklagten und dem Erblasser getroffenen Vereinbarung (*Bestandsklausel*) ist Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus, dass das Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres noch bestanden hat. Daran fehlt es. Das Arbeitsverhältnis endete mit dem Tod des Erblassers am 3. Dezember 2005 und damit vor Ablauf des Geschäftsjahres am 31. Dezember 2005.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Bestandsklausel den Erblasser unangemessen benachteiligt hat und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB insgesamt unwirksam ist.

1. Allerdings knüpft die Bestandsklausel den Anspruch auf die Bonuszahlung nicht nur an ein Arbeitsverhältnis, sondern an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres. Die Klausel differenziert damit nicht zwischen einer von der Beklagten und einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung. Sie stellt auch nicht darauf ab, ob der Grund für die Kündigung vor Ablauf des Geschäftsjahres im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers oder der Beklagten liegt, wie dies bei einer betriebsbedingten Kündigung der Fall ist. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. Oktober 2007 (- 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26) darauf hingewiesen, dass es bei typisierender Betrachtung kaum interessen gerecht erscheint, dem Arbeitnehmer im Falle einer nicht in seinen Ver-



antwortungsbereich fallenden, zB betriebsbedingten Kündigung einen ganz wesentlichen Teil seiner Vergütung vorzuenthalten. In dieser Entscheidung hat der Senat auch festgehalten, dass viel dafür spricht, in Fällen, in denen die Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, der mit der Sonderzahlung verfolgte Zweck einer zusätzlichen Vergütung bei der Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien und damit bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Bindungsklausel maßgebend ist. Ob das Erfordernis eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Abschluss des Geschäftsjahres aufgrund der damit verbundenen Bindung über das Geschäftsjahr hinaus und wegen der Höhe der Bonuszahlung eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellt, bedarf jedoch keiner Entscheidung. Zugunsten des Klägers kann davon ausgegangen werden, dass die Bestandsklausel insoweit unwirksam ist, als sie den Anspruch auf die Bonuszahlung an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bindet.

2. Nach den von der Beklagten nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der Bestandsklausel um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. §§ 305 ff. BGB. Die teilweise Aufrechterhaltung der Bestandsklausel setzt damit nach § 306 Abs. 1 BGB ihre Teilbarkeit voraus. Die Teilbarkeit einer Klausel ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem „blauen Stift“ zu ermitteln (*blue-pencil-test*; vgl. BAG 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - mwN, AP BGB § 305 Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 33). Wird das Wort „ungekündigtes“ in der Bestandsklausel gestrichen, setzt die Auszahlung des Bonus nur noch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Abschluss des Geschäftsjahres voraus. Die Klausel ist damit sprachlich teilbar, wobei die restliche Regelung verständlich bleibt (vgl. BAG 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - AP BGB § 307 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 3; BGH 18. April 1989 - X ZR 31/88 - BGHZ 107, 185, 190; 7. Juni 1989 - VIII ZR 91/88 - BGHZ 108, 1, 12).

3. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Bestandsklausel wirksam, soweit sie den Anspruch auf die Bonuszahlung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Geschäftsjahr knüpft. Der am Bonussystem der Beklagten

11

12



teilnehmende Arbeitnehmer wird dadurch nicht unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

a) Nach dieser Vorschrift ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Klauselverwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Hierbei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Bei dieser wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner, bei dem auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind, ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26*). Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, dh. auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die aufgrund ergänzender Auslegung nach den §§ 157, 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (*BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6*). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindern dürfen und insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB unterliegen (*24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, aaO*). Es müssen Grenzwerte eingehalten werden. Werden diese überschritten, ist anzunehmen, dass der Arbeitnehmer in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert wird und eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB vorliegt.

13

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- b) Bei wechselseitiger Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen der Beklagten und der an ihrem Bonussystem teilnehmenden Arbeitnehmer werden diese durch die Bindung des Anspruchs auf die Bonuszahlung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im gesamten Geschäftsjahr nicht in unzulässiger Weise in ihrer durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert und nicht iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt. 14
- aa) Nach Nr. 3 Satz 2 Buchst. a Satz 1 der von der Beklagten mit dem Erblasser im Juli 2005 getroffenen Vereinbarung hängt die Höhe des Bonus von der Zielerreichung des Mitarbeiters, der individuellen Beurteilung sowie vom wirtschaftlichen Ergebnis der S Gruppe ab, wobei gemäß Nr. 3 Satz 2 Buchst. a Satz 2 der Vereinbarung die individuellen quantitativen und/oder qualitativen Ziele zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zwischen der Beklagten und dem Mitarbeiter vereinbart werden. Treffen Arbeitsvertragsparteien eine entgeltrelevante Zielvereinbarung und bestimmen sie wie die Beklagte und der Erblasser als Zielperiode das Geschäftsjahr, ist dies interessengerecht. Der Wille der Arbeitsvertragsparteien, für den Anspruch auf den Bonus Jahresziele und nicht Tages-, Wochen- oder Monatsziele gemeinsam festzulegen, ist zu achten. 15
- bb) Haben die Arbeitsvertragsparteien wie die Beklagte und der Erblasser eine entgeltrelevante Zielvereinbarung getroffen und gemeinsam Jahresziele festgelegt, kann in aller Regel auch erst nach Ablauf der Zielperiode festgestellt werden, ob und in welcher Höhe dem Arbeitnehmer der ihm für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus zusteht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien zu Beginn des Geschäftsjahres nicht ausschließlich quantitative, sondern auch qualitative Ziele gemeinsam festgelegt haben. 16
- cc) Es kommt hinzu, dass die Höhe des dem Erblasser zugesagten Bonus auch vom Geschäftsergebnis abhängt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Geschäftsjahres, ist die Ermittlung eines bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielten Geschäftsergebnisses, zu dem der Arbeitnehmer beigetragen hat, in der Regel nicht möglich oder zumindest für den Arbeitgeber mit 17



einem unzumutbar hohen Aufwand verbunden.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Züfle

H. Schwitzer



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)