Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 412/09 -
I. Arbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 26. September 2008 - 1 Ca 3987/08 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 28. April 2009 - 17 Sa 1522/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - erfolgsabhängige Vergütung - Arbeitsentgelt - Berufsfreiheit

Gesetze:

BetrVG § 88, § 87 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 10, § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1; GG Art. 12 Abs. 1; BGB § 611 Abs. 1, § 310 Abs. 4 Satz 1

Leitsatz:

Die Betriebsparteien können den Anspruch auf eine im Synallagma stehende variable Erfolgsvergütung nicht davon abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis zu einem Auszahlungstag außerhalb des Bezugszeitraums vom Arbeitnehmer nicht gekündigt wird.

Hinweis des Senats:

führende Entscheidung zu einer Parallelsache

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 412/09
17 Sa 1522/08
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. April 2011

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. April 2009 - 17 Sa 1522/08 - teilweise aufgehoben.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. September 2008 - 1 Ca 3987/08 - teilweise abgeändert und insgesamt neu gefasst:

   Die Beklagte wird unter Abweisung der weitergehenden Klage verurteilt, an den Kläger 18.304,00 Euro nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Juli 2008 zu zahlen.

3. Im Übrigen werden die Revision und die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 1/5 und die Beklagte zu 4/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine variable Erfolgsvergütung. 1

Der Kläger war seit August 1999 bei der beklagten Bank zuletzt als Firmenkundenbetreuer beschäftigt. Er kündigte das Arbeitsverhältnis mit der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsende zum Ablauf des 30. Juni 2008. Aufgrund einer anschließend getroffenen Aufhebungsvereinbarung schied der Kläger zum Ende des Geschäftsjahres 2007/2008 am 31. März 2008 aus. 2

Nach § 3 des Arbeitsvertrags vom 6. März 2001 erhielt der Kläger ein Festgehalt von 8.000,00 DM sowie ein 13. Monatsgehalt, das bei Eintritt bzw. Austritt im laufenden Kalenderjahr zeitanteilig zu zahlen war. Weiter heißt es in § 3 des Arbeitsvertrags: 3

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„**Variable Erfolgsvergütung (VE)**

Die nach Beendigung eines Geschäftsjahres von der Bank an Sie auszuzahlende variable Erfolgsvergütung erfolgt gemäß der entsprechenden Betriebsvereinbarung auf der Grundlage einer individuell festgelegten Zielgröße (Ziel-VE). In Ihrem Falle setzten wir für das erste volle Geschäftsjahr Ihrer Tätigkeit eine Ziel-VE in Höhe von DM 7.200,-- … brutto fest. ...

Abgeltung/Ausschluß

Mit der Zahlung der vereinbarten Bezüge ist die Leistung von Mehrarbeit abgegolten. …“

Die zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Vorstand abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Variable Erfolgsvergütung“ vom 20. Februar 2001 *(BV VE)* lautet: 4

„Präambel

…

Mit dieser neuen VE-Regelung wird die Ausrichtung aller Aktivitäten auf die geschäftspolitischen Ziele verstärkt, eine nachhaltige adäquate Risiko- und Qualitätssteuerung erreicht und der vernetzte Vertrieb forciert. Wir erwarten hierdurch eine Mobilisierung aller Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter … dadurch, dass hervorragende Leistungen auch entsprechend honoriert werden können. …

§ 2 Ziel-VE

Grundlage der variablen Erfolgsvergütung ist eine individuelle Ziel-VE, die jedem Mitarbeiter im voraus genannt wird. …

…

Die Ist-VE wird jeweils mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt, wenn der Mitarbeiter die mit ihm vereinbarten Ziele erreicht und der Geschäftsverlauf der Bank - bezogen auf die Ergebnisplanung - den Erwartungen entspricht.“

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1, Satz 4 BV VE vereinbaren die Führungskraft und der Mitarbeiter für das anstehende Geschäftsjahr drei bis fünf Ziele, die quantitative und qualitative Zielgrößen aus den in der BV VE genannten Zielbereichen abdecken sollen. Die erfolgsabhängige Vergütung *(Ist-VE)* ergibt sich aus der Multiplikation der individuellen Ziel-VE, einem aufgrund der individuellen Zielerreichung festgesetzten Leistungsfaktor sowie dem Ergebnisfaktor, der sich nach einer von der Beklagten zu bestimmenden „Performance des Konzerns“ errechnet. 5

Weiter heißt es in der BV VE: 6

> „**§ 8 Ausnahmen**
>
> Eine Ist-VE kommt nicht zur Auszahlung, wenn der Mitarbeiter unterjährig durch Kündigung ausscheidet oder bis zum Auszahlungstag das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Bei Austritt durch Erreichen der Altersgrenze oder Vorruhestand sowie bei Mutterschutz-/Erziehungsurlaub und Erwerbsunfähigkeit kommt die Ist-VE pro rata temporis zur Auszahlung.
>
> …
>
> In Fällen eines unterjährigen Eintritts erfolgt die Zahlung der Ist-VE pro rata temporis entsprechend der persönlichen Zielerreichung.“

Nach einer Bezügemitteilung vom 12. Juni 2007 betrug das monatliche Fixgehalt des Klägers 6.160,00 Euro brutto sowie die Ziel-VE für das Geschäftsjahr 2007/2008 16.000,00 Euro brutto. Der Kläger, der im Geschäftsjahr 2007/2008 einen Leistungsfaktor von 1,43 erreichte, verlangte von der Beklagten die Zahlung einer variablen Erfolgsvergütung iHv. 22.880,00 Euro, was diese unter Hinweis auf § 8 Abs. 1 BV VE ablehnte. 7

Mit seiner am 14. Juli 2008 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, dass sich ein Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2007/2008 bereits aus dem Arbeitsvertrag ergebe. Der in § 8 Abs. 1 BV VE enthaltene Anspruchsausschluss sei unwirksam. Die Vorschrift enthalte eine überraschende Klausel und stelle darüber hinaus eine unangemessene Benachteiligung der durch Kündigung ausscheidenden Arbeitnehmer dar. Angesichts seiner individuellen Kündigungsfrist von sechs 8

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Monaten zum Quartalsende bewirke die Vorschrift eine unzulässige Kündigungserschwernis. § 8 Abs. 1 BV VE verstoße zudem gegen § 75 Abs. 1 BetrVG; bei der erfolgsabhängigen Vergütung handele es sich um Entgelt im engeren Sinne, das der Disposition der Betriebsparteien entzogen sei.

Der Kläger hat beantragt, 9

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 22.880,00 Euro brutto nebst Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat behauptet, der Ergebnisfaktor sei wegen des schlechten Betriebsergebnisses nur auf 0,8 festgesetzt worden, sodass dem Kläger allenfalls 18.304,00 Euro zustünden. 10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist überwiegend begründet. Der Kläger hat Anspruch auf eine variable Erfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2007/2008 iHv. 18.304,00 Euro. 12

I. Der Anspruch auf die Zahlung der variablen Erfolgsvergütung folgt aus § 2 BV VE. 13

1. Nach dieser Vorschrift ist Grundlage der variablen Erfolgsvergütung die von der Beklagten mitzuteilende Ziel-VE, die mit dem individuellen Leistungsfaktor *(§ 5 BV VE)* und dem vom Unternehmenserfolg abhängigen Ergebnisfaktor *(§ 6 BV VE)* zu multiplizieren ist. Entsprechend dem unstreitigen Parteivorbringen errechnet sich die variable Erfolgsvergütung des Klägers ausgehend von der im Schreiben vom 12. Juni 2007 mitgeteilten individuellen Ziel-VE von 16.000,00 Euro sowie einem Leistungsfaktor von 1,43 und dem Ergebnisfaktor für das Geschäftsjahr 2007/2008 von 0,8 mit 18.304,00 Euro. Ein weiter- 14

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gehender, auf der Grundlage eines Ergebnisfaktors von 1,0 zu errechnender Anspruch steht dem Kläger nicht zu. Dieser ist dem Vortrag der Beklagten, wonach der Ergebnisfaktor in diesem Geschäftsjahr wegen ihrer schwierigen wirtschaftlichen Lage lediglich 0,8 betragen hat, zuletzt nicht mehr entgegengetreten, sodass diese Tatsache nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt.

2. Die in § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE enthaltene Stichtagsregelung, wonach eine variable Erfolgsvergütung nicht zur Auszahlung kommt, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Auszahlungstag gekündigt wird, steht dem Anspruch nicht entgegen. Diese Regelung ist mit höherrangigem Recht nicht vereinbar. 15

a) § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BV VE bestimmt, dass die variable Erfolgsvergütung an solche Arbeitnehmer nicht ausgezahlt wird, die im laufenden Geschäftsjahr unterjährig durch Kündigung ausscheiden. Hingegen erfasst der 2. Halbs. nur Arbeitsverhältnisse, die durch den Arbeitnehmer zwischen dem Ende des Geschäftsjahres bis zum Auszahlungstag gekündigt werden. Die Verwendung des Passivs „gekündigt wird“ lässt zwar offen, von welcher Arbeitsvertragspartei die Kündigung ausgeht. Doch sprechen die Regelungssystematik sowie das darin zum Ausdruck kommende Interesse der Beklagten, eine Eigenkündigung zu verhindern oder zumindest zu erschweren, dafür, dass die Betriebsparteien die Stichtagsregelung nur an eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung knüpfen wollten und eine solche des Arbeitgebers als auszahlungsunschädlich betrachten. 16

b) Die in § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE enthaltene Stichtagsregelung unterfällt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Sie betrifft weder einen Verteilungsgrundsatz nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch regelt sie die Auszahlung des Arbeitsentgelts nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG. Dieser Mitbestimmungstatbestand erfasst die Umstände bei der Auszahlung des Arbeitsentgelts *(Wiese GK-BetrVG 9. Aufl. § 87 Rn. 426; Fitting 25. Aufl. § 87 Rn. 179)*. Dazu gehören die Voraussetzungen, unter denen der Entgeltanspruch untergeht, nicht. 17

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Die Betriebsparteien konnten den in der BV VE begründeten Anspruch auf eine variable Erfolgsvergütung nicht vom Bestehen eines vom Arbeitnehmer ungekündigten Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig machen. § 88 BetrVG erlaubt den damit verbundenen Entzug verdienten Arbeitsentgelts nicht. Darüber hinaus erweist sich die hierdurch bewirkte Beschränkung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Arbeitsplatzwahlfreiheit des Arbeitnehmers als unverhältnismäßig. 18

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen. Das Betriebsverfassungsgesetz geht nach seiner Konzeption von einer grundsätzlich umfassenden Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung materieller und formeller Arbeitsbedingungen aus *(grundlegend BAG GS 7. November 1989 - GS 3/85 - zu C I 2 der Gründe, BAGE 63, 211)*. Dies folgt insbesondere aus § 77 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Zwar dient diese Regelung in erster Linie der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie. Zugleich zeigt sie aber, dass der Gesetzgeber dort, wo die Tarifvertragsparteien ihre Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht wahrnehmen oder den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen, von einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien ausgeht. Hierfür spricht ferner, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG nicht auf die dort ausdrücklich genannten Gegenstände beschränkt sind, sondern, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, auch über andere Gegenstände möglich sein sollen *(BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 14, BAGE 120, 308)*. 19

bb) Allerdings unterliegt die aus § 88 BetrVG folgende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB findet zwar bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB statt. Doch sind die Betriebsparteien beim Abschluss ihrer Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch zur Wahrung der grundrecht- 20

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

lich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet. Dazu gehört die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit der Arbeitnehmer.

cc) Die von den Betriebsparteien zu wahrenden Grundsätze des Rechts erstrecken sich auf die geltende Rechtsordnung, die das Arbeitsverhältnis gestaltet und auf dieses einwirkt *(ErfK/Kania 11. Aufl. § 75 BetrVG Rn. 5; Fitting § 75 Rn. 25)*. Dazu zählt auch § 611 Abs. 1 BGB, nach dem der Arbeitgeber zur Erbringung der vereinbarten Gegenleistung verpflichtet ist, soweit der vorleistungsverpflichtete Arbeitnehmer seinerseits die ihm obliegende Arbeitsleistung erbracht hat. Die Auszahlung verdienten Entgelts ist daher nicht von der Erfüllung weiterer Zwecke abhängig *(MüArbR/Krause 3. Aufl. Bd. 1 § 54 Rn. 14)*. Diese gesetzliche Wertung bindet auch die Betriebsparteien. 21

(1) Bei der in der BV VE geregelten erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich um Arbeitsentgelt, das vom Arbeitnehmer durch die Erbringung einer Arbeitsleistung im Bezugszeitraum verdient wird und dessen Höhe von der Erreichung der mit ihm vereinbarten Ziele abhängt. Dies folgt aus dem Wortlaut und der Regelungssystematik der BV VE. 22

(a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt *(BAG 27. Juli 2010 - 1 AZR 874/08 - Rn. 31, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 23)*. 23

(b) Für den ausschließlichen Entgeltcharakter der in der BV VE geregelten erfolgsabhängigen Vergütung spricht schon der Wortlaut der ihr vorangestellten Präambel. Danach haben die Betriebsparteien mit dem Abschluss der BV VE die Erwartung verbunden, alle Potentiale der Mitarbeiter dadurch zu mobilisieren, dass hervorragende Leistungen auch entsprechend honoriert werden. Auch aus der Regelungssystematik folgt, dass die erfolgsabhängige Vergütung 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

eine Gegenleistung des Arbeitgebers für die Erreichung der mit den Mitarbeitern vereinbarten Ziele ist. So hängt die Höhe der variablen Erfolgsvergütung ua. von der persönlichen Arbeitsleistung der Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr ab. Nach den § 2 BV VE zugrunde liegenden Einzelparametern bestimmt sich die Zahlung nach einer individuellen Ziel-VE, einem Leistungsfaktor sowie dem Ergebnisfaktor, der sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Beklagten in dem jeweils maßgeblichen Geschäftsjahr richtet. Der Leistungsfaktor ist Ausdruck der individuellen Leistung des Mitarbeiters gemessen am Zielerreichungsgrad der mit ihm persönlich vereinbarten Ziele *(§ 5 Abs. 1 Satz 1 BV VE)*. Er bemisst sich nach einer zwischen den Arbeitsvertragsparteien abzuschließenden Zielvereinbarung und nicht nach der einseitigen Festlegung von Zielen, die von der Beklagten in Ausübung ihres Direktionsrechts einseitig bestimmt werden können. Die Vereinbarung der Ziele erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsmöglichkeiten des Mitarbeiters *(§ 4 Abs. 2 Satz 1 BV VE)*.

(2) Solche Vergütungsbestandteile, die vom Erreichen von persönlichen Zielen und dem Unternehmenserfolg abhängen, sind keine anlass- oder stichtagsbezogenen Sonderzuwendungen des Arbeitgebers, sondern unmittelbare Gegenleistung für eine vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung, die dieser als Arbeitsentgelt für den vereinbarten Zeitraum erhält *(Schaub/Linck 13. Aufl. § 77 Rn. 6; ähnl. ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 504)*. Für Sonderzuwendungen, mit denen sich der Arbeitgeber zB an den zum Weihnachtsfest typischerweise erhöhten Aufwendungen der Arbeitnehmer beteiligt oder mit denen eine vergangenheits- sowie zukunftsbezogene Betriebstreue honoriert werden soll, ist kennzeichnend, dass diese ohne Bezug zu einer Vereinbarung über die Qualität oder die Quantität der individuellen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden. Demgegenüber bezweckt eine erfolgsabhängige Vergütung gerade eine Leistungssteigerung des Arbeitnehmers durch die Förderung seiner Motivation *(BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 25, BAGE 125, 147)*. Sie dient - je nach Ausgestaltung der Zielvereinbarung - entweder als besonderer Anreiz für die Erreichung des vertraglich festgelegten Leistungsziels oder allgemein der Erzielung von überdurchschnittlichen Arbeits- 25

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ergebnissen im Bezugszeitraum. Ein in dieser Weise ausgestalteter Vergütungsbestandteil wird daher als Gegenleistung für die gemäß der Zielvereinbarung erbrachte Arbeitsleistung geschuldet *(BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 48, aaO; BSG 23. März 2006 - B 11a AL 29/05 R - SozR 4-4300 § 183 Nr. 6)*. Diese synallagmatische Verbindung wird nicht durch die Abhängigkeit der Höhe der variablen Erfolgsvergütung von einem Unternehmensergebnis im maßgeblichen Bezugszeitraum in Frage gestellt. Denn auch Leistungen, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind *(wie zB Tantiemen, Gewinnbeteiligungen)*, werden regelmäßig als zusätzliche Vergütung für eine im Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt *(vgl. BAG 8. September 1998 - 9 AZR 273/97 - zu II 3 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 214 = EzA BGB § 611 Tantieme Nr. 2)*.

(3) Der Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung nach der BV VE entsteht mit Ablauf des monatlichen Leistungszeitraums. Sie wird in den einzelnen Monaten anteilig verdient, jedoch aufgespart und am vereinbarten Fälligkeitstag ausgezahlt *(BAG 21. April 2010 - 10 AZR 178/09 - Rn. 14, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 45)*. Dies folgt aus ihrer Einbindung in das vertragliche Synallagma und der Regelung in § 8 Abs. 1, Abs. 3 BV VE für die dort bestimmten Fälle des vorzeitigen Ausscheidens und des unterjährigen Eintritts. In diesen haben die Betriebsparteien ausdrücklich die Entstehung des Anspruchs „pro rata temporis“ festgelegt. 26

(4) Entstandene Ansprüche auf Arbeitsentgelt für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung können von den Betriebsparteien nicht unter die auflösende Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraums gestellt werden. 27

Nach § 611 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber als Dienstgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Arbeitnehmer soll über die vom Arbeitgeber versprochene Gegenleistung disponieren und seine Lebensgestaltung daran ausrichten können, wenn er seinerseits die geschuldete Leistung vollständig erbracht hat. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für die eigentliche Grundvergütung, sondern auch für besondere Entgeltbestand- 28

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

teile, die gleichermaßen in das Synallagma eingebundene Leistungen darstellen *(BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - Rn. 20, BAGE 122, 182)*. Hierfür ist es auch unerheblich, ob der Vergütungsanspruch monatlich entsteht, an längere Abrechnungszeiträume gebunden ist oder die Arbeitsleistung von einem bestimmten Leistungserfolg abhängig ist. Ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand, der vorsieht, dass der Arbeitnehmer die durch seine Arbeit verdiente Gegenleistung nur behalten darf, wenn er über den Zeitraum hinaus, in dem das Arbeitsentgelt verdient worden ist, dem Unternehmen angehört, existiert nicht. Diese Wertungen haben auch die Betriebsparteien nach § 75 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG bei ihrer Rechtssetzung zu beachten, wenn sie eine Regelung über Vergütungsbestandteile treffen, die von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängig sind. Die Stichtagsregelung des § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE wird dem nicht gerecht. Sie entspricht in ihrer Wirkung einer auflösenden Bedingung, durch die dem vorleistungspflichtigen Kläger der Anspruch auf die Gegenleistung rückwirkend entzogen wird, wenn dieser nach Ablauf des Geschäftsjahres, aber vor dem Auszahlungstag der variablen Erfolgsvergütung sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt.

dd) Darüber hinaus ist die in der Stichtagsregelung enthaltene auflösende Bedingung auch deswegen unwirksam, weil sie die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers übermäßig beschränkt. Sie hält der gebotenen Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht stand. 29

(1) Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG schützt mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl auch den Entschluss des einzelnen Arbeitnehmers, an welcher Stelle er dem gewählten Beruf nachgehen möchte. Dies umfasst seine Entscheidung, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben *(BVerfG 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133)*. In dieses Freiheitsrecht dürfen die Betriebsparteien nicht in unverhältnismäßiger Weise eingreifen. Daher muss eine die Arbeitsplatzwahlfreiheit beschränkende Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist 30

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Berufsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden *(BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 24, BAGE 120, 308)*.

(2) Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE kommt die am Ende des Geschäftsjahres verdiente variable Erfolgsvergütung nicht zur Auszahlung, wenn der Arbeitnehmer zwar bis zum Ende des Geschäftsjahres in einem Arbeitsverhältnis steht, dieses aber bis zum Auszahlungstag selbst gekündigt hat. Eine solche Regelung bewirkt der Sache nach, dass die Beklagte entgegen § 611 Abs. 1 BGB keine Vergütung für die vom Kläger nach Maßgabe der Zielvereinbarung geleisteten Dienste erbringen muss. Sie dient ihrem Interesse, einen Arbeitnehmer über das Ende des Geschäftsjahres bis zum Auszahlungstag an der selbst gewählten Aufgabe seines Arbeitsverhältnisses zu hindern. Dies wird durch die § 8 Abs. 1 Satz 2 BV VE zugrunde liegende Gruppenbildung verdeutlicht. Danach erhalten Beschäftigte, die durch Erreichen der Altersgrenze oder Vorruhestand ausscheiden, die variable Erfolgsvergütung im Austrittsjahr zeitanteilig, obwohl es an einem bestehenden Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag fehlt und sie durch ihre Arbeitsleistung wegen ihres unterjährigen Ausscheidens nur für einen Teil des Geschäftsjahres zum wirtschaftlichen Ergebnis der Beklagten beitragen. Ebenso behalten nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BV VE Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Geschäftsjahres bis zum Auszahlungszeitpunkt durch einen Aufhebungsvertrag beenden oder die aufgrund einer Kündigung der Beklagten ausscheiden, den Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung. Eine solche Regelung begünstigt Arbeitnehmer, die zwar zum Auszahlungstag nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, für deren Weiterbeschäftigung es aber entweder an einem betrieblichen Interesse der Beklagten fehlt oder bei denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - wie bei dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags - mit ihrem Einverständnis erfolgt ist. Auch dies lässt er- 31

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

kennen, dass es den Betriebsparteien bei der in § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE enthaltenen Stichtagsregelung vor allem darum geht, Arbeitnehmer von einem Leistungsbezug auszuschließen, die eine Eigenkündigung ausgesprochen haben und bei denen die damit verbundene Beendigung der Vertragsbeziehung und der hierdurch ermöglichte Arbeitgeberwechsel den Interessen der Beklagten widerspricht.

(3) Die Stichtagsregelung des § 8 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BV VE ist zwar grundsätzlich geeignet, einen Anreiz zu schaffen, den Arbeitnehmer zu veranlassen, eine an sich statthafte Kündigungsmöglichkeit auszuschlagen und noch einen weiteren Zeitraum im Unternehmen zu verbleiben. Es kann auch zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass eine solche Regelung erforderlich ist, weil ihr kein anderes, gleich wirksames, aber die Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht, um diesen an der Arbeitsplatzaufgabe zu hindern. 32

Die Vorenthaltung einer bereits verdienten Arbeitsvergütung ist aber stets ein unangemessenes Mittel, die selbst bestimmte Arbeitsplatzaufgabe zu verzögern oder zu verhindern. Mit ihr sind Belastungen für den Arbeitnehmer verbunden, die unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen eines Arbeitgebers nicht zu rechtfertigen sind. Die BV VE betrifft typischerweise einen Personenkreis, dessen Kündigungsfrist abweichend von § 622 Abs. 2 BGB für beide Vertragsparteien verlängert ist. Im Fall des Klägers beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate, in anderen gerichtsbekannten Fällen drei Monate zum Quartalsende. Um entsprechend der Regelungen der BV VE die Auszahlung der variablen Erfolgsvergütung beanspruchen zu können, führt das zu einer Bindung bis zum Ablauf des nächsten Geschäftsjahres, jedenfalls aber zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Jahresende, um die im vorangegangenen Geschäftsjahr verdiente variable Erfolgsvergütung nicht zu verlieren. Für die durch die Stichtagsregelung bewirkte Bindung - auch soweit ihr lediglich die in § 622 Abs. 2 BGB geregelten Kündigungsfristen zugrunde liegen - erbringt die Beklagte keine gesonderte Leistung. Vielmehr wird jene ausschließlich durch die Auszahlung von Entgelt honoriert, das der Kläger 33

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

durch das Erreichen der mit ihm vereinbarten Ziele bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr verdient hat. Die damit verbundene Beschränkung der Arbeitsplatzwahlfreiheit berücksichtigt daher völlig einseitig die Interessen der Beklagten am Verbleib des Klägers und ihr Bedürfnis, einen aus ihrer Sicht unerwünschten Wechsel, ggf. zu einem Wettbewerber, zumindest zu verzögern oder gar zu verhindern. Die damit einhergehenden Belastungen für den Kläger, der letztlich auf verdientes Entgelt verzichten muss, um einen in seinem Interesse liegenden Arbeitsplatzwechsel unter Einhaltung der vereinbarten oder der gesetzlichen Kündigungsfristen vornehmen zu können, sind angesichts eines Interesses der Beklagten an der Einhaltung von Betriebstreue, ohne hierfür eigene Aufwendungen erbringen zu müssen, unverhältnismäßig.

II. Auf die zwischen den Parteien streitigen und von den Vorinstanzen erörterten Fragen nach weiteren Anspruchsgrundlagen kommt es nicht mehr an. Dies gilt insbesondere für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, wonach sich die im Arbeitsvertrag enthaltene Vereinbarung über die „auszuzahlende variable Erfolgsvergütung“ in einer bloßen Bezugnahme auf die in der BV VE getroffenen Regelungen erschöpft. Ebenso bedarf es keiner Entscheidung, ob die von den Betriebsparteien in § 8 BV VE vorgenommene Gruppenbildung für den Leistungsausschluss des Arbeitgebers den Anforderungen des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes *(§ 75 Abs. 1 BetrVG)* genügt. 34

Schmidt Linck Koch

Rath Olaf Kunz

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS