

Neues zu Boni und arbeitsvertraglichen Bezugnahmen auf Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

EINFÜHRUNG

Nicht selten werden Mitarbeiter-Bonusprogramme in Gestalt einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart. Der Vorteil eines solchen kollektiven Regelungsweges besteht für den Arbeitgeber darin, dass sich Betriebsvereinbarungen unter Mitwirkung des Betriebsrates erheblich einfacher und vor allem für alle dem Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung unterfallenden Mitarbeiter gleichzeitig ändern und anpassen lassen. Bonusregelungen, egal ob in einer Betriebsvereinbarung oder im individuellen Anstellungsvertrag geregelt, sehen zudem häufig eine sogenannte Stichtagsklausel vor, die das Entstehen des Bonusanspruches vom Bestehen oder – etwas schärfer noch – ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt voraussetzen.

SACHVERHALT DER ENTSCHEIDUNG VOM 7. JUNI 2011, AZ. 1 AZR 807/09

In einem aktuellen Urteil hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem durch Betriebsvereinbarung geregelten Bonussystem auseinanderzusetzen, demzufolge die Zahlung eines Bonus u.a. vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungsstichtag abhängig war, wobei diese Einschränkung nicht für Fälle eines betriebsbedingten Ausscheidens gelten sollte. Anknüpfungspunkt für den Bonus war – wie es in der Praxis oft anzutreffen ist – neben der individuellen Leistung des Mitarbeiters auch das wirtschaftliche Ergebnis des Unternehmens. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis ausschied und nun einen anteiligen Bonus für das Jahr ihres Ausscheidens geltend machte. Die rechtlich zu bewertende Gemengelage wies insofern Besonderheiten auf, als der Anstellungsvertrag der Mitarbeiterin nicht nur generell auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen für das Arbeitsverhältnis hinwies, sondern in Bezug auf den eigentlich kollektivrechtlich ausgestalteten Bonus auch noch weitere Rahmenbedingungen regelte, allen voran einen Freiwilligkeitsvorbehalt.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE DES URTEILS VOM 7. JUNI 2011

Zunächst wies das BAG in seinem Urteil vom 07. Juni 2011 darauf hin, dass ein Hinweis im Anstellungsvertrag auf eine Betriebsvereinbarung nicht bloß deklaratorischen Charakter hat, wenn der Anstellungsvertrag gleichzeitig auch noch weitere Regelungen in Bezug auf diesen eigentlich kollektiv geregelten Bonus vorsieht, die über den Inhalt der betreffenden Betriebsvereinbarung hinausgehen. Dies kann nur dahingehend zu verstehen

sein, dass der Mitarbeiter neben seinem Anspruch aus der Betriebsvereinbarung einen – weitestgehend inhaltsidentischen – Parallelanspruch auf Grundlage des Anstellungsvertrags hat. Einigen sich beispielsweise Arbeitgeber und Betriebsrat irgendwann auf die ersatzlose Aufhebung einer Betriebsvereinbarung über Boni, kann der Arbeitnehmer ggf. weiterhin einen Bonus verlangen, dann nämlich auf (alleiniger) Grundlage seines Anstellungsvertrags.

Darüber hinaus entschied das BAG in Bezug auf die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung, dass auch ein von der Leistung des Mitarbeiters und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens abhängiger Bonus leistungsbezogenes Entgelt darstellt, welches bereits seinem Charakter nach nicht vom Bestehen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden darf. Dies würde einen unzulässigen Eingriff in das vertragliche Synallagma darstellen, da dem vorleistungspflichtigen Arbeitnehmer anderenfalls der Anspruch auf Gegenleistung rückwirkend wieder entzogen werden könnte. Aus diesem Grund halte die Stichtagsklausel – trotz ihrer Differenzierung, ob die dem Ausspruch einer eventuellen Kündigung zugrunde liegenden Gründe der Sphäre des Arbeitnehmers oder des Unternehmens zuzuordnen waren – nicht dem für Betriebsvereinbarungen geltenden Maßstab von Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG) stand.

Darüber hinaus stellte der 1. Senat in der Entscheidung auch klar, dass in dem zu entscheidenden Sachverhalt der Anspruch auf die variable Erfolgsvergütung jeweils mit Ablauf des monatlichen Leistungszeitraumes anteilig entstanden sei und die Arbeitnehmerin daher trotz ihres unterjährigen Ausscheidens sehr wohl einen anteiligen Bonus verlangen konnte. Dies soll jedenfalls dann gelten, wenn es sich um eine Vergütung im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis handelt und – wie es im streitgegenständlichen Sachverhalt der Fall war – die Betriebsvereinbarung eine proraterliche Zahlung beispielsweise für Fälle des unterjährigen Eintritts in das Unternehmen vorsieht.

AUSBLICK UND HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Das Urteil des BAG vom 07. Juni 2011 ist von überragender Bedeutung, und zwar nicht nur in Bezug auf den Umgang und die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen über variable Vergütung, sondern insbesondere auch in Bezug auf die Ausgestaltung von Anstellungsverträgen. Sollen in einem Anstellungsvertrag Betriebsvereinbarungen in Bezug genommen werden, sollte künftig strengstens darauf geachtet werden, dass sich

der Anstellungsvertrag in einem allgemeinen deklaratorischen Hinweis auf die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen (in ihrer jeweils gültigen Fassung) erschöpft. Keinesfalls sollten Betriebsvereinbarungen im Anstellungsvertrag um flankierende Regelungen ergänzt werden. Wir empfehlen, Vertragsmuster insoweit dringend zu überprüfen.

Unseres Erachtens kann nichts anderes in Bezug auf tarifvertragliche Regelungen gelten, wenn auf das Anstellungsverhältnis Tarifverträge unmittelbar Anwendung finden. Regelt in einem solchen Fall der Anstellungsvertrag Abweichungen oder Ergänzungen zu den anwendbaren Tarifverträgen, ist nämlich ebenfalls damit zu rechnen, dass der Mitarbeiter nicht nur unmittelbar aus dem Tarifvertrag begünstigt ist, sondern daneben noch einen Parallelanspruch aus dem Anstellungsvertrag hat. Diese Ansprüche müssen nicht zwingend identisch sein. Gerade wenn Tarifverträge einmal zu Ungunsten der Arbeitnehmer geändert werden, ist es für den Arbeitgeber besonders schmerzhaft, wenn sich diese Verschlechterungen wegen entgegenstehender Regelungen im Individualvertrag ggf. nicht gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter durchsetzen lassen.

Die Entscheidung des 1. Senats hat nicht zuletzt aber auch nachhaltige Auswirkung auf individualvertraglich ausgestaltete Bonuszusagen. Genauso wie auch in Betriebsvereinbarungen dürften nämlich auch Stichtagsklauseln im Anstellungsvertrag, die den Anspruch auf

einen prorätierlichen Bonus bei unterjährigem Ein- und Austritt verhindern sollen, nicht mehr ohne Weiteres wirksam sein. Anlass für diese Annahme gibt der Umstand, dass der für Betriebsvereinbarungen geltende Prüfungsmaßstab von Recht und Billigkeit (§ 75 BetrVG) deutlich großzügiger ist als das für Standardanstellungsverträge geltende Korsett der AGB-Kontrolle (§§ 305ff. BGB). Aus diesem Grunde hielten wir es für wenig überraschend, wenn der für arbeitsvertragliche Sonderzahlungen zuständige 10. Senat die vom 1. Senat entwickelten Grundsätze bei nächster Gelegenheit auch auf Individualarbeitsverträge bzw. auf individualrechtliche Bonusreglements übertragen würde.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
(h.reitz@justem.de)



Dr. Jens Jensen
(j.jensen@justem.de)

www.justem.de