
Datum: 11.05.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 1746/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0511.2SA1746.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Rheine, 5 Ca 1141/15
Schlagworte: Unzulässigkeit einer Stichtagsregelung in einer Betriebsvereinbarung bei einer variablen Erfolgsvergütung
Normen: § 611 BGB, § 75 BetrVG

Tenor:

In Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Rheine vom 11.11.2015 – 5 Ca 1141/15 wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 2.834,24 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2015 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Gewinnbeteiligung. 1

Der Kläger war Arbeitnehmer - ein sogenannter außertariflich beschäftigter Mitarbeiter (im Folgenden: AT-Mitarbeiter) - der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund des vor dem Arbeitsgericht Rheine abgeschlossenen Vergleichs vom 05.08.2015 (Az. 4 Ca 1068/14). Dieser Vergleich enthält unter anderem die Regelung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 27.06.2014 mit Ablauf des 30.06.2015 sein Ende gefunden hat und dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis bis zum 30.06.2015 ordnungsgemäß abzurechnen hat (Bl. 4 d. A.). 2

Zwischen den Parteien bestand eine schriftliche Vereinbarung (im Folgenden: Option 1) hinsichtlich der Gewinnbeteiligung des Klägers vom 11.07.2013 (Bl. 5 f. d. A.), die u.a. folgende Regelung enthält:

„Gehaltsüberprüfung - Option 1	5
(...)	6
5. Mit Wirkung ab 1. Januar 2013 werden Sie an dem Gewinnbeteiligungssystem unter den Voraussetzungen und nach den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 „Ergebnisbeteiligung“ vom 14. August 2008 in Verbindung mit der Ergänzungsvereinbarung vom 7. Januar 2013 teilnehmen. (...)	7
Die Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 (im Folgenden: GBV 2008) enthält unter anderem folgende Klausel:	8
„§ 1 Anspruchsberechtigte Mitarbeiter/innen	9
Anspruchsberechtigt sind alle tarifgebundenen Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis mit der F GmbH mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden hat.	10
Für AT-Mitarbeiter/innen können einzelvertraglich abweichende Regelungen vereinbart werden.	11
(...)	12
§ 4 Auszahlungszeitpunkt	13
Die Ergebnisbeteiligung wird jährlich für das entsprechende Geschäftsjahr nach Vorliegen des durch die Wirtschaftsprüfer geprüften Jahresabschlusses zusammen mit der Entgeltzahlung für April des Folgejahres unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge überwiesen. (...)	14
Seit dem 01.01.2014 gibt es im Betrieb der Beklagten eine neu gefasste Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung (Bl. 70 ff. d. A.), welche bestimmt, dass sowohl Tarif- als auch Außer-Tarif-Mitarbeiter anspruchsberechtigt sind, wenn sie zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.	15
Die Beklagte leistete an den Kläger den der Höhe nach unstreitigen Teilbetrag der Gewinnbeteiligung für das Jahr 2014 von 2.834,24 € brutto nicht.	16
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm würde ein Anspruch auf Zahlung der Gewinnbeteiligung für das Jahr 2014 in der oben genannten Höhe zustehen. Dieser Anspruch ergebe sich aus Ziff. 5 der Option 1 in Verbindung mit § 1 II GBV 2008. Die Parteien hätten von der Möglichkeit des § 1 II GBV 2008, nämlich für AT-Mitarbeiter abweichende Regelungen zu treffen, mit der Option 1 Gebrauch gemacht. Damit würden die Voraussetzungen des § 1 I GBV 2008, insbesondere dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestehen soll, in seinem Falle nicht greifen. Dafür spreche vor allem die Tatsache, dass in der Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 2014 die AT-Mitarbeiter nunmehr explizit den tariflich bezahlten Mitarbeitern in Bezug auf die Anspruchsberechtigung gleichgestellt wären. Außerdem würde es sich bei der Option 1 um Allgemeine Geschäftsbedingungen handeln, so dass Zweifel bei der Auslegung dieser Regelung zu	17

Lasten der Beklagten gingen.

Der Kläger hat beantragt,	18
die Beklage zu verurteilen, an ihn 2.834,24 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	19
Die Beklagte hat beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Kläger könne keine Gewinnbeteiligung für das Jahr 2014 beanspruchen. Die Option 1 würde auf die GBV 2008 als Ganzes und damit auch auf die Voraussetzungen, wann die Gewinnbeteiligung zu zahlen ist, verweisen. Der Wortlaut beider Bestimmungen sei eindeutig und nicht missverständlich, sodass dem Kläger kein Zahlungsanspruch zustehe.	22
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, dem Kläger stehe gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung von 2.834,24 € brutto zu. Ein solcher Anspruch folge insbesondere nicht aus § 611 BGB in Verbindung mit Ziff. 5 der Option 1, weil nach der nach §§ 133, 157 BGB vorzunehmenden Auslegung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung anzunehmen sei, dass diese Regelung auf die gesamte GBV 2008 inklusive der dort genannten Voraussetzungen für Anspruchsentstehung (sog. Rechtsgrundverweisung) und nicht nur auf die Rechtsfolgen der GBV 2008 (sog. Rechtsfolgenverweisung) verweise. Der Kläger erfülle die Voraussetzungen des § 1 I GBV 2008 nicht. Danach hätte er nur dann einen Anspruch auf Gewinnbeteiligung für das Jahr 2014, wenn er zum Zeitpunkt Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden hätte. Der Auszahlungszeitpunkt bestimme sich nach § 4 GBV 2008 und wäre in diesem Fall frühestens im April 2015 anzusetzen. Zu diesem Zeitpunkt sei das Arbeitsverhältnis des Klägers allerdings schon gekündigt, da die Beklagte die Kündigung bereits am 27.06.2014 ausgesprochen habe.	23
Gegen das am 19.11.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 02.12.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19.02.2016 am 24.12.2015 begründet. Zur Begründung der Berufung trägt der Kläger im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen sei, dass ihm der geltend gemachte Anspruch nicht zustehe. Gemäß Ziff. 3 des Vergleiches sei er bis zum Beendigungstermin von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung ausdrücklich unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung auf etwaige Urlaubsansprüche freigestellt, sodass die Beklagte entsprechend Ziff. 2 des Vergleiches vom 05.08.2014 zu einer ordnungsgemäßen Abrechnung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet gewesen sei. Maßgebliche Vertragsgrundlage sei die Gehaltsüberprüfung Option 1 vom 04.07.2013. Hierbei handele es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die jedenfalls nach einer Vertragsauslegung unter Berufung auf die Unklarheitsregel des § 305 c Abs. 2 BGB dahingehend auszulegen sei, dass ihm der geltend gemachte Zahlungsanspruch zustehe, obwohl er nach § 1 Abs. 1 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 nicht zu den anspruchsberechtigten Mitarbeitern gehörte. Denn die Parteien hätten von der Möglichkeit des § 1 Abs. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 Gebrauch gemacht, über den Kreis der anspruchsberechtigten Mitarbeiter gemäß § 1 Abs. 1 hinaus auch sogenannte AT-Angestellten die Ergebnisbeteiligung gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 nebst Ergänzung zu gewähren. Ziffer 5 der Gehaltsüberprüfung – Option 1 – verweise daher nicht zum Anspruchsgrund auf die Anspruchsberechtigten gemäß § 1 Abs. 1 der	24

Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008, sondern wegen der grundsätzlichen Anspruchsberechtigung auf § 1 Abs. 2 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Ausnahmen, die § 1 Abs. 1 für tarifgebundene Mitarbeiter vorsehe, würden für die AT-Mitarbeiter gemäß § 1 Abs. 2 nicht gelten. Für letztere würden lediglich die enumerativ aufgeführten Ausnahmeregelungen in § 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 gelten, was die Beklagte selbst durch die Neufassung gemäß Betriebsvereinbarung 01/2014 dadurch zum Ausdruck gebracht habe, dass sie die bisher in § 1 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung 2/2008 geregelten Ausnahmen nunmehr in § 1 Abs. 2 für alle Berechtigten, auch für die AT-Mitarbeiter vor die Klammer gezogen habe. Bestätigt werde diese Auslegung auch dadurch, dass die Beklagte im September 2014 die Vorschusszahlung an den Kläger geleistet habe. Wäre das Arbeitsgericht dieser Auslegung unter Berücksichtigung der Unklarheitsregel des § 305 c Abs. 2 BGB gefolgt, hätte es der Klage stattgeben müssen.

Der Kläger beantragt, 25

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Rheine vom 11.11.2015 – 5 Ca 1141/15 – die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.834,24 Euro brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2015 zu zahlen. 26

Die Beklagte beantragt, 27

die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 28

Die Beklagte verteidigt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das Urteil des Arbeitsgerichts. Sie ist insbesondere der Ansicht, dass nicht nachvollziehbar sei, warum die Ziff. 5 der von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Vereinbarung vom 04.07.2013 entgegen dem eindeutigen Wortlaut lediglich einen Verweis auf den Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 erst ab § 1 Abs. 2 enthalten sollte. Denn eine solche begrenzte Verweisung der arbeitsvertraglich geregelten in Bezugnahme der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008 lasse sich unabhängig davon ob er sich hierbei um eine allgemeine Geschäftsbedingung handle in keinsten Weise aus Ziff. 5 der Vereinbarung vom 04.07. ableiten. Denn dort sei eindeutig geregelt, dass der Kläger „unter den Voraussetzungen und nach den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008“ teilnehme. 29

Wegen des Parteinvorbringens im Übrigen wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 30

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Sitzungsprotokoll und die Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 31

Entscheidungsgründe 32

Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts zu. 33

Ob der Kläger zu Recht die Auslegung durch das Arbeitsgericht beanstandet, kann dahingestellt bleiben. Denn dem Kläger steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch auch dann zu, wenn entsprechend der Erörterung in der Berufungsverhandlung zu Gunsten der Beklagten unterstellt wird, dass dem Kläger der geltend gemachter Zahlungsanspruch nach dem Inhalt der streitgegenständlichen Regelung nur bei Einhaltung des Stichtags zustehen sollte. Denn eine solche Stichtagsregelung in einer Betriebsvereinbarung ist unzulässig und 34

daher nicht geeignet, den Anspruch des Klägers auszuschließen.

Bei dem vom Kläger geltend gemachten Zahlungsanspruch handelt es sich nicht um eine reine Gratifikationszahlung, die lediglich die bisherige Betriebstreue belohnen und/oder auch einen Anreiz für eine künftige Betriebstreue geben soll und bei der nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Stichtagsregelungen grundsätzlich zulässig sind (vgl. BAG, Urt. v. 18.01.2012 - 10 AZR 667/10, NZA 2012, 620 Urt. v. BAG, 22.07.2014 – 9 AZR 981/12, NZA 2014, 1136). Vielmehr regelt die Gesamtbetriebsvereinbarung 2/2008, deren Geltung als solche zwischen den Parteien unstreitig vereinbart wurde, ausdrücklich eine vom Umsatz abhängige „Ergebnisbeteiligung“, sodass diese Zahlung gerade keinen reinen Gratifikationscharakter. Vielmehr handelt es sich dabei um eine zusätzliche erfolgsabhängige Zahlung, die zumindest auch Entgeltcharakter hat, wie jedenfalls dem § 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung unmissverständlich zu entnehmen ist. Bei einer solchen Zahlung können die bereits erworbenen Ansprüche nicht durch eine Stichtagsregelung beseitigt werden.

35

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, können die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen. Denn das Betriebsverfassungsgesetz geht nach seiner Konzeption grundsätzlich von einer umfassenden Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung materieller und formeller Arbeitsbedingung aus. Dementsprechend sind auch freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG nicht auf die dort ausdrücklich genannten Gegenstände beschränkt, sondern können sich auch, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, auch auf andere Regelungsgegenstände erstrecken (vgl. BAG 12.12.2006, 1 AZR 96/06, juris; BAG 12.04.2011, 1 AZR 412/09, NZA 2011, 989). Allerdings unterliegt die aus § 88 BetrVG folgende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB findet zwar bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle der getroffenen Regelungen am Maßstab der §§ 305 ff BGB statt. Die Betriebsparteien sind jedoch beim Abschluss ihrer Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet. Die von den Betriebsparteien zu wahren Grundsätze des Rechts erstrecken sich auf die geltende Rechtsordnung, die das Arbeitsverhältnis gestaltet und auf dieses einwirkt. Dazu zählt auch § 611 Abs. 1 BGB, nach dem der Arbeitgeber zur Erbringung der vereinbarten Gegenleistung verpflichtet ist, soweit der vorleistungspflichtete Arbeitnehmer seinerseits die ihm obliegende Arbeitsleistung erbracht hat. Die Auszahlung verdienten Entgelts ist daher nicht von der Erfüllung weiterer Zwecke abhängig. Diese gesetzliche Wertung bindet auch die Betriebsparteien. Die Betriebsparteien können daher den in einer Betriebsvereinbarung begründeten Anspruch auf eine variable Erfolgsvergütung nicht vom Bestehen eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig machen. § 88 BetrVG erlaubt den damit verbundenen Entzug verdienten Arbeitsentgelts und damit auch entsprechende Stichtagsregelungen nicht mit der Folge, dass die Stichtagsregelung unwirksam ist und auch dem Arbeitnehmer, der am Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stand ein entsprechender Zahlungsanspruch zusteht (vgl. dazu BAG, Urteil v. 12.04.2011 – 1 AZR 412/09, BAGE 137, 300; BAG, Urt. v. BAG, Urt. v. 05.07.2011 – 1 AZR 94/10, juris; BAG, Urt. v. 07.06.2011 – 1 AZR 807/09, juris; vgl. dazu auch LAG Hessen, Urt. v. 12.09.2014 – 7 Sa 518/13, juris).

36

Da der Kläger nach dem Inhalt des Prozessvergleichs vom 05.08.2014 durch die Kündigung vom 27.06.2014 erst zum 30.06.2015 ausgeschieden ist und die Beklagte zu einer

37

ordnungsgemäßen Abrechnung bis zu diesem Zeitpunkt verpflichtet ist, ist sie auch zur Zahlung der vollen Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2014 verpflichtet, weil der Kläger während des gesamten Jahres in einem Arbeitsverhältnis stand. Aus alledem folgt, dass dem Kläger der streitgegenständliche Anspruch, dessen Höhe unstreitig ist, zusteht, sodass das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Beklagte antragsgemäß zu der beantragten Zahlung zu verurteilen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

38

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

39