

Brandl
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

SCHLUSSURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte Dr. B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D.
D-Straße, D-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, D-Stadt

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht Neubert-Vardon und die ehrenamtlichen Richter Weber und Wolter

für Recht erkannt:

1. Die Anträge zu Ziffer 6, 7, 8 und 9 werden abgewiesen.
2. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 3/10 und die Beklagte 7/10.
3. Der Streitwert wird auf € 19.400,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten noch über die Zahlung von Weihnachtsgeld, Auskunfterteilung und Bonusansprüche.

Der Kläger ist war seit 02.12.2001 aufgrund Arbeitsvertrags vom 20.11.2001 (vgl. Anlage K 1, Bl. 6 – 11 d.A.) bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Fachbereichsleiter Produkt und Prozessentwicklung (Hauptabteilungsleiter).

Der Kläger war ab dem 08.11.2011 arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung des Klägers vom 03.12.2012 mit Ablauf des 03.12.2012 (vgl. Anlage B 1, Bl. 68 d.A.).

Das Bruttomonatsgehalt des Klägers bei der Beklagten betrug durchschnittlich 8.265,29 €, bestehend aus Grundgehalt in Höhe von 7.000,00 €, VWL-Arbeitgeberanteil in Höhe von € 13,29 sowie Firmenwagen in Höhe von 552,00 €.

Die Beklagte zahlte dem Kläger mit der Lohnabrechnung für Juni 2008, November 2008, Juni 2009 und November 2009 jeweils einen Betrag (6/2008: 3.408,32 €; 11/2008: 3.675,00 €; 6/2009: 3.850,00 €; 11/2009: 3.850,00 €), der mit „50 % 13.Gehalt“ bezeichnet wurde (vgl. Lohnabrechnungen im Anlagenkonvolut K 8, Bl. 40 – 43 d.A.). Im Jahr 2010 erfolgte die Zahlung des sog. „13. Gehalt“ als Gesamtbetrag von 7.700,00 € mit der Novemberabrechnung (vgl. Lohnabrechnung v. 22.11.2010 in Anlage K 8, Bl. 39 d.A.).

Die Regelung der Ziffer XI. des Anstellungsvertrages vom 20.11.2001 lautet wie folgt:

„XI. Verfallfristen

Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von 6 Monaten seit Ihrer Fälligkeit geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von 2 Monaten einzuklagen, andernfalls verfallen sie.“

Mit Schreiben vom 07.02.2011 (vgl. Anlage K 9, Bl. 44 d.A.) wurde dem Kläger eine Bonuszahlung unter den darin näher geregelten Voraussetzungen zugesagt, die nach Ermittlung des Geschäftsjahresabschlusses 2011 im Januar des Folgejahres zur Auszahlung gelangen soll.

Mit seiner Klageerweiterung vom 11.01.2013, an die Beklagte zugestellt am 14.01.2013, macht der Kläger geltend, dass ihm für die Jahre 2011 und 2012 ein Weihnachtsgeld zustehe. Die Beklagte habe seit Beginn des Arbeitsverhältnisses an den Kläger jedes Jahr Weihnachtsgeld in Höhe von einem Grundgehalt in Höhe von 7.700,00 € gezahlt. Das Weihnachtsgeld sei üblicherweise in zwei Tranchen ausgezahlt worden. Für die Jahre 2011 und 2012 habe die Beklagte kein Weihnachtsgeld bezahlt. Weiterhin habe der Kläger jährlich eine Bonuszahlung in Höhe eines Monatsgrundgehaltes in Höhe von 7.000,00 € erhalten. Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus sei die Erreichung des Deckungsbeitrages II (Umsatz – (operative Personalkosten + Kosten der Administration + Kosten der Abteilung) in Höhe von 19 %. Dieses Ziel sei für 2011 erreicht worden. Gleichwohl habe er keine Bonuszahlung erhalten. Dass das definierte Abteilungsergebnis nicht erreicht worden sei, werde mit Nichtwissen bestritten. Die Beklagte sei ihrer Auskunftsverpflichtung aus dem Schreiben vom 07.02.2011 nicht nachgekommen.

Zum 01.10.2008 sei dem Kläger die Fachbereichsleitung für den Bereich Produkt- und Prozessentwicklung übertragen worden. Seit diesem Zeitpunkt sei der Kläger keiner Abteilung mehr zugehörig. Die jährlichen Bonuszahlungen, die der Kläger erhielt, seien vom Gesamtunternehmensergebnis abhängig gewesen. Nachdem der Kläger das Schreiben vom 07.02.2011 erhalten habe, habe er das Gespräch mit dem Geschäftsführer der Beklagten, Herrn F., gesucht, da er mangels Zugehörigkeit zu einer Abteilung auch nicht an einer solchen gemessen werden könne. Im Beisein der Abteilungsleiterin Personalmanagement der Beklagten, Frau G., habe der Geschäftsführer der Beklagten gegenüber dem Kläger bestätigt, dass dieser gemäß seiner Stellenbeschreibung und dem innerbetrieblichen Organigramm zur Geschäftsführung zählen würde und damit die zu erwartende Bonuszahlung vom Gesamtergebnis abhängige. Soweit dieses positiv ausfalle, würde der Bonus ausgezahlt werden. Da der Kläger sich auf Aussagen seines Geschäftsführers bezüglich finanzieller Zusagen immer verlassen können, sei darauf verzichtet worden, eine entsprechende Änderung auf dem Schreiben vom 07.02.2011 vorzunehmen.

Die Ansprüche seien nicht gemäß Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 verfallen. Die Regelung sehe eine zweistufige Ausschlussfrist vor, die auf der ersten Stufe 6 Monate und auf der zweiten Stufe eine Frist von zwei Monaten festlege. Die Klausel halte einer AGB-Kontrolle nicht stand und sei deshalb unwirksam gem. § 307 Abs. 1 Satz 1

i.V.m. § 307 Abs. 2 Satz 1 BGB. Insbesondere seien die erste und zweite Stufe der Ausschlussfrist derart verbunden, dass die gesamte Klausel wegfalle.

Die Parteien schlossen am 22.05.2013 in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht München einen Teilvergleich betreffend die Anträge 1. bis 5. (vgl. Bl. 110 d.A.).

Der Kläger beantragt in der mündlichen Verhandlung am 22.05.2013 noch:

6. Die Beklagte wird verurteilt, Weihnachtsgeld für das Jahr 2011 in Höhe von € 7.700,00 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, Weihnachtsgeld für das Jahr 2012 in Höhe von € 7.700,00 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.
8. Die Beklagte wird verurteilt, Auskunft darüber zu erteilen, ob im Geschäftsjahr 2011 der Deckungsbeitrag II in Höhe von 19 % erreicht wurde und damit die Voraussetzungen für die Auszahlung der mit Schreiben vom 7.2.2012 angekündigten Bonuszahlung vorliegen und soweit diese vorliegen, Auskunft über die Höhe des dem Kläger zustehenden Bonus für das Geschäftsjahr 2011 zu erteilen.
9. Die Beklagte wird nach Auskunfterteilung verurteilt, an den Kläger den sich aus der Auskunft ergebende Betrag zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass dem Kläger kein Weihnachtsgeld für 2011 zustehe, da der Kläger die Zahlung des Weihnachtsgeldes 2011 nicht innerhalb der 6-Monatsfrist der Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 geltend gemacht habe. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2012. Er sei im Jahr 2012 durchgehend arbeitsunfähig gewesen. Er habe keine Arbeitsleistung erbracht.

Der Kläger habe bis zu seiner Eigenkündigung am 03.12.2012 die Arbeit nicht wieder aufgenommen. Weder aus Arbeitsvertrag noch aus der betrieblichen Praxis/Gleichbehandlung noch aus sonstigen Gründen könne der Kläger einen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes im Jahr 2012 fordern. Das Vertragsende durch Eigenkündigung stehe der Geltendmachung des Weihnachtsgeldes für 2012 entgegen. Das Arbeitsverhältnis habe nicht bis zum 31.12.2012 gedauert. Es habe durch vorzeitige, vom Arbeitgeber nicht veranlasste Eigenkündigung geendet: Der Kläger habe damit – unabhängig von seiner Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2012 – keinen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes 2012.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Auskunft über den Deckungsbeitrag II im Geschäftsjahr 2011. Soweit der Kläger auf die Bonuszahlung gemäß Schreiben der Beklagten vom 07.02.2011 verweise sei festzuhalten, dass diese Regelung nur für das Jahr 2011 gegolten habe. Außerdem habe der Kläger seine Forderung nicht fristwährend im Zusammenhang mit der Zusage vom 07.02.2011 geltend gemacht. Darüber hinaus sei das definierte Abteilungsergebnis als Voraussetzung für die Bonuszahlung gemäß der Zusage vom 07.02.2011 nicht erreicht worden.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 15.11.2012, 11.01.2013, 09.04.2013, 15.05.2013 und 16.05.2013 sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 19.12.2012 und 22.05.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet.
2. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgericht München folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.
3. Die Klage ist zulässig, §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 495, 260 ZPO.
Insbesondere sind der Antrag zu Ziffer 8. auf Auskunfterteilung und der unbezifferte Antrag auf Zahlung zu Ziffer 9. im Rahmen einer Stufenklage zulässig, § 254 ZPO.
4. Durch Schlussurteil war nur noch über die Anträge 6. – 9. zu entscheiden, da die Anträge 1. bis 5. durch Teilvergleich vom 22.05.2013 erledigt wurden.

II.

Die zulässige Klage ist hinsichtlich der noch offenen Anträge nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld für 2011 und 2012. Er hat auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Bonus für 2011, da er seinen Anspruch nicht innerhalb der 6-monatigen Ausschlussfrist geltend gemacht hat.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf „Weihnachtsgeld“ für das Jahr 2011 gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Schreiben vom 07.02.2011. Ein evtl. Anspruch ist auch wegen der Ausschlussfrist gem. Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 verfallen.
 - 1.1 Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von „Weihnachtsgeld“ gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag vom 20.11.2001, da ein solcher Anspruch darin nicht geregelt ist.

Ein Anspruch besteht auch nicht aufgrund betrieblicher Übung, da es hier an der regelmäßigen, mindestens dreimal wiederholten betrieblichen Handhabung des Arbeitsgebers fehlt. Der Kläger hat schon nicht substantiiert vorgebracht, dass alle Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts erhalten haben. Zudem war die dem Kläger ausgezahlte Sonderzahlung, die stets als „13. Gehalt“ auf der Lohnabrechnung bezeichnet wurde, im Jahr 2008 geringer als ein Bruttomonatsgehalt. Eine mindestens dreimal wiederholte, gleichgerichtete Zahlung des Arbeitsgebers in gleicher Höhe an die Arbeitnehmer liegt hier deshalb nicht vor. Weitere Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitgeber mit den Zahlungen seit 2008 eine Verpflichtung zur Leistung einer Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes gegenüber dem Kläger bzw. den Arbeitnehmern begründen wollte, liegen hier ebenfalls nicht vor.

Für das Vorliegen eines Anspruchs aufgrund arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bestehen mangels Vortrags hierzu keine Anhaltspunkte.

- 1.2 Die Ausschlussklausel in Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 verstößt nicht gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 BGB noch benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. Sie ist rechtswirksam soweit sie die schriftliche Geltendmachung der beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit vorschreibt, § 306 Abs. 1 BGB.

- 1.2.1 Bei den vorliegenden arbeitsvertraglichen Regelungen handelt es sich um vorformulierte Arbeitsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 S. 1 BGB. Sie wurden für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert. Dies ist bereits nach der Form der Vertragsbestimmungen zu vermuten.

In Formulararbeitsverträgen können Ausschlussfristen vereinbart werden. Die §§ 305 ff. BGB enthalten keine Bestimmungen, die Ausschlussfristen generell für unwirksam erklären.

- 1.2.2 Die Ausschlussklausel sieht in ihrer ersten Stufe eine Geltendmachungsfrist von 6 Monaten und in ihrer zweiten Stufe eine Klagefrist von 2 Monaten vor. Die zwischen den Parteien vereinbarte Ausschlussklausel unterliegt der Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 bis 309 BGB. Die Ausschlussfrist stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung dar; denn gesetzlich bleiben Ansprüche abgesehen von einer Verwirkung (§ 242 BGB) erhalten und sind nur im Rahmen des Verjährungsrechts geltend zu machen. Die Klausel entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder anderen Norm im Sinne des § 310 Abs. 4 S. 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung finden kann.
- 1.2.3 Die Klausel ist nicht nach § 307 Abs. 1 S. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Nach dieser Rechtsnorm sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen (vgl. BAG 28. 09.2005 – 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149).
- 1.2.4 Die zulässige erste Stufe der Ausschlussklausel wird nicht dadurch unwirksam, dass zur Wahrung der Ausschlussfrist zusätzlich noch in der zweiten Stufe die gerichtliche Geltendmachung verlangt wird und diese Frist mit zwei Monaten möglicherweise zu kurz bemessen ist. Denn die Klausel ist teilbar im Sinne des § 306 Abs. 1 BGB, d. h. sie lässt sich mit ihrer wirksamen ersten Stufe aufrechterhalten. Sie ist aus sich heraus verständlich und lässt sich sinnvoll in einen zulässigen Regelungsteil (1. Stufe) und einen unzulässigen (2. Stufe) trennen. Eine sprachlich abtrennbare Bestimmung liegt vor, wenn der unwirksame Teil der Vertragsbestimmung gestrichen werden kann, ohne dass der Sinn der restlichen Klausel darunter leidet (sog. blue-pencil-test). Dies kollidiert nicht mit dem Verbot der geltungserhaltenden Reduktion, weil nicht das Gericht eine Klausel von sich aus auf das zulässige Maß reduziert, sondern eine sprachlich und inhaltlich

teilbare Klausel ohne ihre unzulässigen Bestandteile mit ihrem zulässigen Inhalt aufrechterhalten wird (vgl. dazu Palandt-Heinrichs, Vorb. v. § 307 Rdn. 11). Auch innerhalb eines Satzes verbleibt hier bei Streichen der unzulässigen 2. Stufe („und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von 2 Monaten einzuklagen“) eine sinnvolle, grammatikalisch völlig korrekte einstufige Ausschlussregelung: „Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von 6 Monaten seit ihrer Fälligkeit geltend zu machen, andernfalls verfallen sie.“

- 1.3 Ein eventueller Anspruch des Klägers auf „Weihnachtsgeld“ gem. Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 ist jedoch verfallen. Das „Weihnachtsgeld“ wurde jedenfalls im Jahr 2010 als Gesamtbetrag mit dem Novembergehalt ausgezahlt (lt. Abrechnung vom 22.11.2012 als „13. Gehalt“, vgl. Bl. 39 d.A.). Im Jahr 2009 erfolgte die Auszahlung je zur Hälfte mit dem Juni- bzw. dem Novembergehalt. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld 2011 wäre somit spätestens mit dem 30.11.2011 fällig gewesen. Der Anspruch hätte innerhalb von 6 Monaten (erste Stufe) ab Fälligkeit geltend gemacht werden müssen, also bis zum 31.05.2012. Der Kläger hat den Anspruch aber erstmals mit der Klageerweiterung vom 11.01.2013 – und somit verspätet – geltend gemacht.
2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf „Weihnachtsgeld“ für das Jahr 2012 gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Schreiben vom 07.02.2011.

Der Anspruch, der für 2013 rechtzeitig geltend gemacht wurde, scheidet schon deshalb aus, dass der Kläger – wie oben unter II.1.1 ausgeführt – keinen Rechtsanspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes hat.

3. Der Kläger hat zudem keinen Anspruch auf eine Bonuszahlung für das Jahr 2011 gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Schreiben vom 07.02.2011. Es kann offen bleiben, ob ein Bonusanspruch hier überhaupt besteht, da jedenfalls ein evtl. Anspruch wegen der Ausschlussfrist gem. Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 verfallen ist.

- 11 -

- 3.1. Die Ausschlussklausel in Ziffer XI. des Arbeitsvertrages vom 20.11.2001 ist rechtswirksam. Es wird hierzu auf die Ausführungen unter II.1.2 verwiesen.
- 3.2. Gemäß dem Schreiben der Beklagten vom 07.02.2011 sollte eine eventuelle Bonuszahlung nach Ermittlung des Geschäftsjahresabschlusses 2011 im Januar des Folgejahres zur Auszahlung kommen, d.h. im Januar 2012. Der Bonusanspruch wäre somit spätestens mit dem 31.01.2012 fällig gewesen. Der Anspruch hätte innerhalb von 6 Monaten (erste Stufe) ab Fälligkeit geltend gemacht werden müssen, also bis zum 31.07.2012. Der Kläger hat den Anspruch aber erstmals mit der Klageerweiterung vom 11.01.2013 – und somit verspätet – geltend gemacht.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Kosten wurden unter Berücksichtigung des Teilvergleichs vom 22.05.2013 anteilig – soweit die Partei jeweils im Rechtsstreit unterlegen ist – aufgeteilt.

Die Festsetzung des Werts des Streitgegenstands erfolgte gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 6 Satz 1 ZPO in Höhe des Nennwertes der mit den noch anhängigen Anträgen zu 6. und 7. geltend gemachten Forderungen. Für die Anträge zu 8. und 9. wurde mangels anderer Anhaltspunkte für die Wertfestsetzung der Grundwert für nichtvermögensrechtlichen Streitigkeiten gem. § 23 Abs. 3 S. 2, 2. Halbsatz RVG angesetzt.

IV.

Der Beklagten steht ein Rechtsmittel nicht zur Verfügung, da sie durch die Entscheidung nicht beschwert ist.

Der Kläger kann, soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt, gegen diese Entscheidung das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht München nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung einlegen:

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.