

32 Ca 10695/15

Verkündet am: 03.03.2016

Köhler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D.
D-Straße, B-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, E-Stadt

hat die 32. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. März 2016 durch den Richter am Arbeitsgericht Helleiner und die ehrenamtlichen Richter Schillmaier und Meier-Sikorski

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 9.460,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 16.10.2015 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 9.460,00 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Jahreszahlung für das Jahr 2012, eine Jahreszahlung für das Jahr 2013 und eine weitere Jahreszahlung für das Jahr 2014.

Der Kläger ist seit 00.00.1993 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt.

Mit Schreiben vom 11.04.2001 (Anlage K2, Bl. 7 - 8 d.A.) teilte die Arbeitgeberin dem Kläger mit, sie „fördere“ den Kläger zum Mitarbeiter des „ÜT-Kreises (Übertariflicher Kreis)“. Weiter führt dieses Schreiben aus:

„Ihr Monatsgehalt beträgt brutto ... Zusätzlich erhalten Sie eine Jahreszahlung, für deren Berechnung ab 01.10.2000 ein Grundbetrag von brutto EURO 155,00 gilt. Die Berechnung der Jahreszahlung erfolgt durch Multiplikation Ihres persönlichen Grundbetrages mit einem Unternehmensfaktor, der jährlich durch Beschluss der

SBS-Geschäftsführung festgelegt wird.“

Mit Änderungszusage vom 22.12.2009 (Anlage B2, Bl. 58 bis 60 d.A.) erhöhte die Arbeitgeberin das Jahreszieleinkommen des Klägers. Des Weiteren heißt es auszugsweise:

„Ihr Jahreszieleinkommen *) setzt sich zusammen aus folgenden Komponenten (zur besseren Übersicht werden diese hier vollständig aufgeführt, unabhängig davon, ob sie verändert wurden oder nicht):

- einem Monatsgehalt ab 01.12.2007 in Höhe von brutto x EURO.
- einer Jahreszahlung, für deren Berechnung ab 01.10.2008 ein individueller Grundbetrag gilt in Höhe von 220,00 EURO.

*) Das Jahreszieleinkommen ist ein rechnerisches Einkommen und wird derzeit wie folgt ermittelt: (Monatsgehalt x 12) + (individueller Grundbetrag der Jahreszahlung x rechnerischer Unternehmensfaktor „15“) + (ggf. individuelle Zielbeträge weiterer variabler Einkommenskomponenten bei 100% Zielerfüllung). Der Unternehmensfaktor wird für Berechnungszwecke mit 15 unterstellt. Seine tatsächliche Höhe wird jährlich festgelegt.“

Ziffer 4. der „Allgemeinen Vertragsbestandteile für den ÜT-Kreis (Übertariflicher Kreis)“ (Anlage B1, Bl. 53 bis 57 d.A.) lautet:

„Als Entgelt für seine Tätigkeit erhält der Mitarbeiter ein Monatsgehalt, eine Jahreszahlung und eine Beteiligung am Geschäftserfolg. ...

Die Jahreszahlung ergibt sich aus der Multiplikation eines individuellen Grundbetrages mit einem Unternehmensfaktor. Der Unternehmensfaktor wird jährlich festgelegt. Die Jahreszahlung wird in der Regel mit den Februarbezügen ausbezahlt. Zusammensetzung und Höhe der Jahreszahlung stehen unter dem Vorbehalt der Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Es gelten die jeweiligen Firmenregelungen. ...

Mit dem Entgelt sind unabhängig vom zeitlichen Aufwand die gesamte Arbeitsleis-

tung, die der Mitarbeiter zur sachgerechten Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben zu erbringen hat, und alle mit der Aufgabe verbundenen Sonderleistungen (Mehrarbeit, Vorträge, Repräsentationspflichten, Reisezeiten u.ä.) sowie etwaige Ansprüche aus Tarifverträgen abgegolten.“

Ziffer 4.3 der für alle übertariflichen Mitarbeiter geltenden „Betriebsvereinbarung Entwicklung, Förderung und Anerkennung (EFA)“ (Anlage K3, Bl. 9 bis 17 d.A.) lautet:

„Die Jahreszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der persönlichen Grundbezugs mit einem Unternehmensfaktor, der nach vorheriger Unterrichtung des GBR jährlich von der Firmenleitung festgelegt wird. Die Firmenleitung wird dabei in erster Linie das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche Bewertung in ihre Überlegungen einbeziehen. Die Jahreszahlung wird in der Regel spätestens mit den Februar-Bezügen ausbezahlt.“

Für die Jahre 2012 und 2013 setzte die Beklagte jeweils einen Unternehmensfaktor von „null“ an und zahlte dementsprechend keine Jahreszahlung an den Kläger aus.

Für das Jahr 2014 setzte die Beklagte den Unternehmensfaktor auf „zwei“ fest. Die entsprechende Zahlung in Höhe von 440,00 € brutto (zweimal 220,00 € brutto) hat der Kläger erhalten. Dies lässt sich mittelbar seiner – unzutreffenden – Berechnung auf Seite 3 der Klageschrift (Bl. 3 d.A.) entnehmen: Während er für die Jahre 2012 und 2013 jeweils 3.300,00 € brutto ansetzt, verfolgt er für das Jahr 2014 nur 2.860,00 € brutto, mithin 440,00 € brutto weniger.

Der Kläger trägt vor, er begehre die Zahlung von 3.300,00 € brutto für 2012, von 3.300,00 € brutto für 2013 und von 2.860,00 € brutto für 2014.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 9.460,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.01.2015 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

und trägt vor, Hintergrund für die Festsetzung des Unternehmensfaktors auf jeweils „null“ für die Jahre 2012 und 2013 seien „zum einen“ das wirtschaftliche Ergebnis der Jahre „2011 bis 2013“ „sowie zudem“ auch das Bestreben der Beklagten gewesen, innerhalb des Gesamtunternehmens eine harmonische und den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens angemessene Vergütungsstruktur zu schaffen.

Die Beklagte setze zu Beginn eines jeden Kalenderhalbjahres Ziele für die eigene Geschäftsentwicklung fest. Hierbei sei vor allem die betriebswirtschaftliche Kennzahl „Cash“ von großer Bedeutung.

Die Entwicklung des „Cash“ für das erste Halbjahr 2012 habe um ca. zwei Drittel unterhalb der zu Jahresbeginn ausgegebenen Zielvorstellung gelegen. Für das zweite Halbjahr habe sich diese negative Entwicklung bestätigt.

Dieser Trend habe sich auch im Geschäftsjahr 2013 fortgesetzt.

Hintergrund für die Entscheidung, den Unternehmensfaktor für 2014 auf „zwei“ festzulegen, sei die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens gewesen. Das Unternehmen der Beklagten werde primär über die finanziellen Leistungsindikatoren „Operating Margin“, „Cashflow“, „Bestand des Finanzmittelfonds“ sowie „externe Umsatzerlöse“ gesteuert. Diese Faktoren hätten sich „für 2014“ gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert, so dass eine Jahreszahlung auch nur in dem geringen Umfang gerechtfertigt gewesen sei.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, sie sei nicht an die Grundsätze des § 315 BGB gebunden, sondern habe den „Jahresfaktor“ selbst festlegen können. Die „EFA-Gesamtbetriebsvereinbarung“ sehe ausdrücklich vor, dass die Höhe der Jahreszahlung von der Firmenleitung festgelegt werde, und zwar ohne dass dafür konkrete Maßstäbe oder Indikatoren festgelegt worden seien. Insbesondere sei dabei nicht geregelt worden, dass die Firmenleitung an die Grundsätze „billigen Ermessens“ gebunden sei. Nach dem Wortlaut der „EFA-Gesamtbetriebsvereinbarung“ lege sie die Jahreszahlung vielmehr nach freiem Ermessen fest.

Bei der Festlegung des Unternehmensfaktors sei auf das Ergebnis des „vorangegangenen“ Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche Bewertung durch die Unternehmensleitung abgestellt worden. Die Festlegung sei anhand sachlicher, an der wirtschaftlichen Lage orientierter Kriterien nach billigem Ermessen erfolgt.

Hinsichtlich des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die insgesamt zulässige Klage ist im Wesentlichen begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Jahreszahlungen in Höhe von jeweils 3.300,00 € brutto für die Jahre 2012 und 2013 und auf eine weitere Jahreszahlung in Höhe von 2.860,00 € brutto für das Jahr 2014. Zinsen stehen dem Kläger erst seit Klagezustellung zu.

Der Anspruch des Klägers auf die Jahreszahlungen ergibt sich aus der Änderungsvereinbarung vom 11.04.2001 (Anlage K2), der vertraglichen Anpassung vom 22.12.2009 (Anlage B2) i.V.m. Ziffer 4. der „Allgemeinen Vertragsbestandteile für den ÜT-Kreis“ (Anlage B 1), Ziffer 4.3 der „Betriebsvereinbarung Entwicklung, Förderung und Anerkennung (EFA)“ (Anlage K 3) i.V.m. § 315 Abs. 1, Abs. 3 BGB.

Demnach ergibt sich der Auszahlungsbetrag der Jahreszahlung aus der Multiplikation des individuellen Grundbetrages mit dem jährlich neu festgelegten Unternehmensfaktor. Bei dessen Bestimmung ist die Beklagte nicht frei.

Die Frage, ob eine Leistung durch eine bestimmte Partei bestimmt wird, beurteilt sich nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen. Aus diesen ist zu ermitteln, ob die Leistung bestimmt ist oder noch der Bestimmung bedarf. Kann der vertraglichen Regelung ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht entnommen werden, ist der Anwendungsbereich der §§ 315 ff. BGB eröffnet.

Gemäß Anlage K2 „erhält“ der Kläger eine Jahreszahlung. Laut Anlage B2 setzt sich das Jahreszieleinkommen des Klägers aus einem Monatsgehalt und einer Jahreszahlung zusammen. Gemäß Anlage B1 erhält der Kläger als Entgelt für seine Tätigkeit ein Monatsgehalt, eine Jahreszahlung und eine Beteiligung am Geschäftserfolg.

Grundsätzlich besteht damit ein Anspruch des Klägers auf eine Jahreszahlung, wenn gleich dieser der Höhe nach nicht bestimmt ist.

Der eine der beiden Multiplikatoren, nämlich der individuelle Grundbetrag, ist für den Kläger durch Anlage B2 auf 220,00 € festgelegt.

Der andere Multiplikator, nämlich der Unternehmensfaktor, wird gemäß Anlage K2 jährlich durch Beschluss der Geschäftsführung festgelegt, gemäß Fußnote der Anlage B2 für Berechnungszwecke mit 15 unterstellt und hinsichtlich seiner tatsächlichen Höhe jährlich festgelegt, gemäß Anlage B1 jährlich festgelegt, wobei Zusammensetzung und Höhe der Jahreszahlung unter dem Vorbehalt der Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, stehen, und gemäß Ziffer 4.3 der Anlage K3 nach vorheriger Unterrichtung des Gesamtbetriebsrates jährlich von der Firmenleitung festgelegt, wobei die Firmenleitung dabei in erster Linie das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche Bewertung in ihre Überlegungen einbeziehen wird.

Zwar sind diese Regelungen ersichtlich nicht aufeinander abgestimmt, doch ergibt sich aus ihnen, dass der Unternehmensfaktor und damit die Höhe der Jahreszahlung jährlich einseitig durch die Beklagte festgelegt werden soll.

Gemäß § 315 Abs. 1 BGB ist in einem solchen Fall im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.

Der Kläger hat somit Anspruch auf eine Jahreszahlung, deren Höhe sich aus dem - feststehenden – individuellen Grundbetrag und dem von der Beklagten nach billigem Ermessen festzulegenden Unternehmensfaktor ergibt.

Dessen Festlegung ist eine gebundene Entscheidung der Firmenleitung. Gemäß Ziffer 4. der „Allgemeinen Vertragsbestandteile für den ÜT-Kreis“ stehen Zusammensetzung und Höhe der Jahreszahlung unter dem Vorbehalt der Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Gemäß Ziffer 4.3 der „Betriebsvereinbarung Entwicklung, Förderung und Anerkennung (EFA)“ hat die Firmenleitung bei der Festlegung des Unternehmensfaktors „in erster Linie das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche

Bewertung in ihre Überlegungen ein(zu)beziehen“.

An diese Vorgaben ist die Beklagte gebunden. Soweit einzelvertraglich und / oder durch Betriebsvereinbarung zumindest Grundvorgaben für die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts gemacht werden, kann sich der Arbeitgeber davon nicht mehr einseitig durch anderweitige Leistungsbestimmung lösen (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 20.03.2013, 10 AZR 8/12).

Die von der Beklagten für die Jahre 2012, 2013 und 2014 getroffenen Entscheidungen zur Bestimmung des jeweiligen Unternehmensfaktors entsprechen nicht billigem Ermessen, weshalb der Anspruch des Klägers auf Leistungsbestimmung nicht nach § 362 BGB erloschen ist.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 16.01.2013, 10 AZR 26/12; BAG, Urteil vom 20.03.2013, 10 AZR 8/12). Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, trägt der Bestimmungsberechtigte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei der rechtsgestaltenden Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 1 BGB ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum verbleibt. Die getroffene Bestimmung ist für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen (§ 315 Abs. 3 S. 2 BGB).

Die Bestimmung des Unternehmensfaktors für die Jahre 2012 und 2013 entspricht jeweils nicht billigem Ermessen.

Die Beklagte hat für die Jahre 2012 und 2013 jeweils weder schlüssig noch substantiiert dargelegt, aufgrund welcher nachvollziehbarer Tatsachen sie den Unternehmensfaktor auf „null“ festgesetzt hat.

Gemäß Ziffer 4. der „Allgemeinen Vertragsbestandteile für den ÜT-Kreis“ steht die Jahreszahlung „unter dem Vorbehalt der Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Es gelten die jeweiligen Firmenregelungen.“

Nach der aktuellen Firmenregelung, nämlich Ziffer 4.3 der „Betriebsvereinbarung Entwicklung, Förderung und Anerkennung (EFA)“, hat die Firmenleitung den Unternehmensfaktor jährlich festzulegen und dabei in ihre Überlegungen „in erster Linie das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche Bewertung“ einzubeziehen. Diese in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung hat normativen Charakter.

An diese normative Vorgabe hat sich die Beklagte nicht gehalten.

Soweit sie angibt, Hintergrund für die Entscheidungen, den Unternehmensfaktor für das Jahr 2012 und für das Jahr 2013 jeweils auf „null“ festzulegen, sei „zum einen das wirtschaftliche Ergebnis der Jahre 2011 bis 2013“ gewesen, vermengt sie die Entscheidungen für die Jahre 2012 und 2013 und missachtet die Vorgabe, dass in erster Linie das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres heranzuziehen ist.

Soweit die Beklagte vorträgt, Hintergrund sei „auch das Bestreben der Beklagten, innerhalb des Gesamtunternehmens eine harmonische und den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens angemessene Vergütungsstruktur zu schaffen“, hat dieses Kriterium mit der dargestellten normativen Grundlage nichts zu tun. Es steht auch im Widerspruch zu den vertraglichen Festlegungen, die die Beklagte dem Grunde nach zu einer Zahlung einer Jahreszahlung verpflichtet. Eine Änderung der Gehaltsstruktur lässt sich nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung herbeiführen.

Schließlich enthält dieser Vortrag nur eine Aneinanderreihung vager Schlagworte und keine nachvollziehbaren Tatsachen.

Anders als in zumindest einem anderen Parallelverfahren (Arbeitsgericht München 13 Ca 2650/13 = Landesarbeitsgericht München 3 Sa 857/13) trägt die Beklagte im vorliegenden

Verfahren nicht mehr vor, für die Festlegung des Unternehmensfaktors seien vor allem der Verlauf der anhaltenden Wirtschaftskrise sowie die wirtschaftliche Entwicklung des Gesamtkonzerns maßgeblich gewesen. Das genannte Parallelverfahren betrifft die Jahreszahlung für das Jahr 2012.

Die Festlegung des Unternehmensfaktors durch die Geschäftsleitung erfolgt jährlich einheitlich für alle betroffenen Arbeitnehmer. Allen Gerichtsverfahren, die die Jahresleistung für ein bestimmtes Kalenderjahr betreffen, liegt mithin dieselbe Entscheidung der Geschäftsleitung, nämlich dieselbe Festlegung des Unternehmensfaktors, zugrunde. Der Tatsachenvortrag der Beklagten hinsichtlich der Festlegung durch ihre Geschäftsleitung für das jeweilige Jahr, darf mithin in den Parallelverfahren nicht divergieren. Denn im Zivilprozess haben die Parteien, also auch die Beklagte, ihre Erklärungen über tatsächliche Umstände vollständig und der Wahrheit gemäß abzugeben (§ 138 Abs. 1 ZPO).

Gleichwohl trägt die Beklagte im vorliegenden Verfahren nicht mehr vor, für die Festlegung des Unternehmensfaktors sei vor allem der Verlauf der anhaltenden Wirtschaftskrise sowie die wirtschaftliche Entwicklung des Gesamtkonzerns maßgeblich gewesen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts im Parallelverfahren (13 Ca 2650/13) wurde am 26.09.2013 verkündet. Das Berufungsurteil (3 Sa 857/13) wurde am 03.04.2014 verkündet. Der Verweis auf die anhaltende Wirtschaftskrise und die wirtschaftliche Entwicklung des Gesamtkonzerns wurden als unzulässig angesehen. Der maßgebliche Schriftsatz der Beklagten im vorliegenden Verfahren, der diese Kriterien nicht mehr aufführt, stammt vom 18.12.2015.

In ihm stellt die Beklagte vor allem auf die „betriebswirtschaftliche Kennzahl“ „Cash“ ab, die den aus der Geschäftstätigkeit erzielten Nettozufluss liquider Mittel während eines Geschäftsjahres beschreibe. Während die Beklagte im vorangegangenen Parallelverfahren offenbar die auf den Gesamtkonzern bezogene „Kennzahl“ „Cash“ nannte, stellt sie im vorliegenden Verfahren insoweit auf das Unternehmen der Beklagten ab.

Die „Kennzahl“ „Cash“ aus dem Jahr 2012, also der Jahressaldo am Ende des Jahres 2012, soll für die Festlegung des Unternehmensfaktors 2012 maßgeblich gewesen sein.

Die „Kennzahl“ „Cash“ des Jahres 2013, also der Jahressaldo am Ende des Jahres 2013, soll für die Festlegung des Unternehmensfaktors für das Jahr 2013 maßgeblich gewesen sein. Abgesehen davon, dass sich die Beklagte jeweils darüber ausschweigt, wann genau wer jeweils den Unternehmensfaktor festgelegt haben soll, erschließt sich jedenfalls nicht, warum die jeweils genannte „Kennzahl“ „Cash“ „das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres“ beschreiben soll. Die „Kennzahl“ „Cash“ des noch laufenden Jahres ist ersichtlich ungeeignet.

Damit kann dahingestellt bleiben, ob es sich überhaupt um eine objektive, nicht manipulierbare Größe handelt, die das Ergebnis eines Geschäftsjahres spiegelt.

Mithin hat die Beklagte den Unternehmensfaktor und damit auch die Jahreszahlung sowohl für das Jahr 2012 als auch für das Jahr 2013 ermessensfehlerhaft auf „null“ festgesetzt.

Auch die Festsetzung des Unternehmensfaktors auf „zwei“ für das Jahr 2014 war ermessensfehlerhaft.

Insoweit will die Beklagte neben dem „Cashflow“ nunmehr auch auf weitere Leistungsindikatoren abgestellt haben.

Sie behauptet (Schriftsatz vom 18.12.2015, S. 19, Bl. 51 d.A.), bei der Festlegung des Unternehmensfaktors sei „entsprechend der EFA-Gesamtbetriebsvereinbarung auf das Ergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und seine betriebswirtschaftliche Bewertung durch die Unternehmensleitung abgestellt“ worden. Der Tatsachenvortrag der Beklagten zu den von ihr herangezogenen „finanziellen Leistungsindikatoren“ (Schriftsatz vom 18.12.2015, S. 10 bis 12, Bl. 42 bis 44 d.A.) bezieht sich indes durchgängig auf das Jahr 2014 und mithin nicht auf das maßgebliche Vorjahr, sondern auf das laufende Jahr.

Ebenfalls auf das laufende Jahr und nicht auf das Vorjahr bezieht sich der Vortrag der Beklagten zur Schließung eines Standortes und zur Auflegung eines „Freiwilligenprogramms“. Beide Ereignisse fanden im Jahr 2014 statt.

Selbst wenn die von der Beklagten angeführten Veränderungen der „finanziellen Leistungsindikatoren“ heranzuziehen wären, ließe sich den Ausführungen der Beklagten nicht entnehmen, weshalb der Unternehmensfaktor von „fünfzehn“ auf „zwei“ und mithin um etwa 86% zu verringern wäre. Nach den Darlegungen der Beklagten lagen das Ergebnis vor Zinsen und Steuern um 32%, der Finanzmittelfonds um 22% und die externen Umsatzerlöse um 3% unter den jeweiligen Werten des Vorjahres. Der Überschuss liquider Finanzmittel lag sogar etwas über dem Wert des Vorjahres. Eine Kürzung der Jahreszahlung um etwa 86% kann mit diesen Zahlen nicht begründet werden.

Nach alledem ist die Festsetzung des Unternehmensfaktors auf „zwei“ nicht nachvollziehbar und ermessensfehlerhaft.

Die somit von der Beklagten jeweils ermessensfehlerhaft festgesetzten Unternehmensfaktoren für die Jahre 2012, 2013 und 2014 sind auf „fünfzehn“ festzusetzen.

Entgegen der Ansicht der Beklagten, war der Kläger nicht darlegungs- und beweisbelastet für Tatsachen, die die Festsetzung des Unternehmensfaktors mit „fünfzehn“ rechtfertigen. Im Falle des § 315 Abs. 3 BGB hat der die Leistung Bestimmende darzulegen, dass die von ihm getroffene Bestimmung der Billigkeit entspricht. Die Tatsachen, die für die Leistungsbestimmung und damit für die Festsetzung des Unternehmensfaktors maßgeblich sind, ergeben sich somit aus dem Vortrag des Leistungsbestimmenden, vorliegend also aus dem Vortrag der Beklagten. Denn das Gericht hat nach § 315 Abs. 3 BGB zu prüfen, ob die getroffene Bestimmung oder ggf. eine etwa an ihre Stelle zu setzende andere Bestimmung nach dem, was der Bestimmende dazu vorträgt und unter Beweis stellt, sich in den Grenzen hält, die durch die Vorschrift des § 315 Abs. 3 BGB gezogen sind (BGH, Urteil vom 02.04.1964 – KZR 10/62, NJW 1964, 1617, 1620). § 315 Abs. 3 BGB weist dem Gericht damit die Aufgabe zu, anhand der durch den Leistungsbestimmenden mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob die Leistungsbestimmung billigem Ermessen entspricht oder ob sie aufgrund der durch den Leistungsbestimmenden mitgeteilten Tatsachen abweichend zu bestimmen ist (LAG München, Urteil vom 03.04.2014, 3 Sa 857/13).

Die von der Beklagten genannten Kriterien reichen für eine Reduzierung des Unternehmensfaktors nicht aus. Deshalb ist der Ausgangswert „fünfzehn“ festzusetzen.

Laut Änderungszusage vom 22.12.2009 (Anlage B2) ist der Unternehmensfaktor „derzeit“ „15“ und wird der Unternehmensfaktor für Berechnungszwecke mit „15“ unterstellt. Dieser Wert ist mithin der Ausgangswert. Aus dem Sachvortrag der Beklagten ergibt sich nicht, dass dessen Herabsetzung für die Jahre 2012, 2013 und / oder 2014 gerechtfertigt wäre.

Die Multiplikation des persönlichen Grundbetrages des Klägers in Höhe von 220,00 € brutto mit dem Unternehmensfaktor „fünfzehn“ ergibt für jedes der drei streitigen Jahre eine Jahreszahlung in Höhe von 3.300,00 € brutto. Die vom Kläger angestellte Berechnung führt zwar zum selben Ergebnis, ist aber falsch. Woraus sich der Faktor „12 Monate“ ergeben soll, ist nicht ersichtlich.

Da der Kläger für das Jahr 2014 bereits 440,00 € brutto erhalten hat, steht ihm für dieses Jahr noch ein Differenzbetrag von 2.860,00 € brutto zu. Jeweils 3.300,00 € brutto für 2012 und 2013 sowie 2.860,00 € brutto ergeben insgesamt die eingeklagten 9.460,00 € brutto.

Ein Anspruch auf Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hat der Kläger hingegen erst ab Rechtshängigkeit. Ziffer 4. der „Allgemeinen Vertragsbestandteile für den ÜT-Kreis“ und Ziffer 4.3 der „Betriebsvereinbarung Entwicklung, Förderung und Anerkennung (EFA)“ regeln übereinstimmend, dass die Jahreszahlung „in der Regel“ mit den Februarbezügen ausbezahlt wird. Ein fester Auszahlungszeitpunkt ist nicht vereinbart.

Da die Beklagte nahezu vollständig unterliegt, hat sie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 92 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO).

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO.

Gegen dieses Urteil kann nach Maßgabe der folgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung zum Landesarbeitsgericht München eingelegt werden.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden, 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 106
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.

Helleiner
Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.