

Aktenzeichen: 10 AZR 825/06
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 24. Oktober 2007
- 10 AZR 825/06 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 1. November 2005
- 16 Ca 4941/05 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. Mai 2006
- 14 Sa 18/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Bonuszahlung - Transparenzgebot und Stichtagsklausel

Gesetze:

Art. 12 GG; BGB §§ 157, 242, 305c, 306, 307

Leitsätze:

1. Ein Verstoß gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verankerte Transparenzgebot, Vertragsklauseln klar und verständlich zu formulieren, liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einem von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag sich zu einer Bonuszahlung verpflichtet und im Widerspruch dazu in einer anderen Vertragsklausel einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Bonuszahlung ausschließt. In einem solchen Fall ist die Bonusregelung nicht insgesamt unwirksam, sondern nur insoweit, als der Arbeitnehmer durch den Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Bonuszahlung benachteiligt wird.
2. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte Klausel, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine gewinn- und leistungsabhängige Bonuszahlung an ein an einem bestimmten Stichtag ungekündigtes Arbeitsverhältnis knüpft, unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB.
3. Eine Stichtagsregelung, die unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung den Arbeitnehmer bis zum 30. September des Folgejahres bindet, ist zu weit gefasst, benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen iSv. § 307 BGB und ist deshalb unwirksam.
4. Es bleibt unentschieden, ob bei der Inhaltskontrolle von Bindungsklauseln zwischen Stichtags- und Rückzahlungsklauseln zu differenzieren ist, ob eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt, wenn Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen nicht zwischen Kündigungen differenzieren, die in den Verantwortungs-

bereich des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers fallen, und ob bei Sonderzahlungen, die mindestens 25 % der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen, Stichtags- oder Rückzahlungsklauseln zulässig sind.

Die Richterinnen und Richter des Bundesarbeitsgerichts

Bundesarbeitsgericht

Zehnter Senat

Urteil vom 24. Oktober 2007
- 10 AZR 825/06 -

Einzelstichworte:

Anspruch auf Bonuszahlung - Widersprüchliche Vertragsklauseln und Transparenzgebot - Stichtagsregelung bei Bonuszahlung - Unwirksamkeit zu weit gefasster Stichtagsregelungen - Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung

Angewandte Bestimmungen:

Art. 12 GG; BGB §§ 157, 242, 305c, 306, 307

Orientierungssätze:

1. Widersprüchliche Vertragsklauseln in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag verstoßen gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verankerte Transparenzgebot und sind unwirksam, soweit sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.
2. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag gegenüber einem Arbeitnehmer zu einer Bonuszahlung, benachteiligt eine andere Vertragsklausel, wonach der Bonus freiwillig gezahlt wird und kein Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung besteht, den Arbeitnehmer unangemessen, weil die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer auf Grund dieser Vertragsklausel seinen Anspruch auf die Bonuszahlung nicht geltend macht. Die Bonusregelung ist in einem solchen Fall nur insoweit unwirksam, als ein Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung ausgeschlossen wird.
3. Vom Arbeitgeber vorformulierte Bindungsklauseln (Stichtagsregelungen oder Rückzahlungsklauseln) bei Sonderzahlungen unterliegen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.
4. Zu weit gefasste Bindungsklauseln benachteiligen den Arbeitnehmer bei der gebotenen typisierenden Betrachtung unangemessen und sind auch dann unwirksam, wenn im konkreten Einzelfall der Arbeitnehmer nicht schutzwürdig ist.
5. Bei der ergänzenden Vertragsauslegung muss die Antwort auf diese Frage innerhalb des durch den Vertrag selbst gezogenen Rahmens gesucht werden. Das Ergebnis einer ergänzenden Vertragsauslegung darf nicht in Widerspruch zu dem im Vertrag ausgedrückten Parteiwillen stehen.
6. Ob daran festzuhalten ist, dass bei der Inhaltskontrolle von Bindungsklauseln zwischen Stichtags- und Rückzahlungsklauseln zu differenzieren ist, bleibt unentschieden.
7. Unentschieden bleibt auch, ob eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers anzunehmen ist, wenn vom Arbeitgeber vorformulierte Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen nicht zwischen Kündigungen differenzieren, die in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers fallen.
8. Es spricht viel dafür, dass in Fällen, in denen eine Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, der mit der Sonderzahlung verfolgte Zweck einer zusätzlichen

Vergütung bei der Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien und damit bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Bindungsklausel maßgebend ist und die Zielsetzung, künftige Betriebs-treue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, dahinter zurückzutreten hat.

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Hinsichtlich der Orientierungssätze zu 1 bis 4: Weiterentwicklung der bisherigen Rechtsprechung zur Inhaltskontrolle vom Arbeitgeber vorformulierter Vertragsbedingungen, vgl. BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140; 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6; 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - AP BGB § 307 Nr. 16 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 14; 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19; 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17

Hinsichtlich des Orientierungssatzes zu 5: Fortführung von BAG 13. November 2002 - 4 AZR 393/01 - BAGE 103, 364

Weiterführende Hinweise:

Schwerpunkte:

- Transparenzgebot
- Inhaltskontrolle von Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen
- Stichtagregelung bei Bonuszahlung

Branchenspezifische Problematik:

Ja: Nein:

Falls ja:

Besonderer Interessentenkreis:

Bankgewerbe

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 825/06
14 Sa 18/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2007

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Staedtler und Schuster für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Mai 2006 - 14 Sa 18/06 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Bonuszahlung für das Jahr 2004. 1

Die Beklagte erbringt Finanzdienstleistungen. Im sogenannten „Corporate-Finance-Geschäft“ berät sie nationale und internationale Unternehmen sowie öffentliche Auftraggeber in den Bereichen Mergers und Acquisitions, Privatisierung, Kapitalbeschaffung und Kapitalstrukturmanagement sowie Börseneinführungen. Der Kläger war bei ihr in diesem Bereich vom 1. April 2002 bis zum 30. September 2004 als Berater beschäftigt. Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag vom 13. Juli 2001 nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende. In Nr. 3 des Arbeitsvertrags heißt es: 2

„3. Vergütung

Für Ihr Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe. Ihre Bruttogehaltsvereinbarung ist außertariflich und beträgt jährlich:

EUR 49.200,--

Dieser Betrag wird Ihnen jeweils am 15. d.M. in 12 monatlichen Teilbeträgen in Höhe von EUR 4.100,-- gezahlt. Mit Ihrem Gehalt sind alle von Ihnen geleisteten Überstunden abgegolten.

Darüber hinaus erhalten Sie einen gewinn- und leistungsabhängigen Bonus, der im ersten Jahr Ihrer Betriebszugehörigkeit EUR 7.700,-- nicht unterschreiten wird und im Frühjahr des Folgejahres zur Auszahlung kommt. Danach nehmen Sie an dem in unserem Hause üblichen Bonussystem teil.

Die Zahlung des Bonus erfolgt in jedem Falle freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Der Anspruch auf Zahlung eines Bonus entfällt, wenn Sie am 01. April des Auszahlungsjahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit unserem Hause stehen.

Bei Beginn des Vertragsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres werden alle Vergütungen zeitanteilig berechnet.“

Das Bonussystem der Beklagten ist in der Broschüre „Das Zielvereinbarungs- und Beurteilungssystem der M-Gruppe“ geregelt. Der Jahresbonus setzt sich zu 40 % aus dem Bereichs- bzw. Gesellschaftsergebnis und zu 60 % aus der individuellen Leistung des Arbeitnehmers zusammen. Für diese ist die Beurteilungsstufe maßgebend, die in einem ein Jahr nach dem Abschluss der Zielvereinbarung geführten Beurteilungsgespräch ermittelt wird. Der Kläger erhielt für das Beschäftigungsjahr 2002 einen Bonus iHv. 10.000,00 Euro. Für das Geschäftsjahr 2003 zahlte ihm die Beklagte statt des in Aussicht gestellten „Standardbonus“ iHv. 10.000,00 Euro einen Bonus iHv. 25.000,00 Euro. Am 24. Februar 2004 schlossen die Parteien eine Zielvereinbarung für das Jahr 2004, für das ein „Standardbonus“ iHv. 20.000,00 Euro angekündigt wurde. In einem Schreiben vom 15. März 2004 teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit, dass sie zum 1. April 2004 sein monatliches Gehalt auf 4.600,00 Euro erhöht habe.

Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund einer Kündigung des Klägers vom 29. Juni 2004 mit Ablauf des 30. September 2004. Ab dem 1. September 2004 war der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für die Monate Januar bis September 2004 eine Bonuszahlung iHv. 40.200,00 Euro zu. Die Stichtagsregelung im Arbeitsvertrag sei eine unzulässige Kündigungserschwerung. Sie benachteilige ihn unangemessen und sei deshalb unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 40.200,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15. April 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, der Kläger habe nach den getroffenen Vereinbarungen keinen Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung. Ein solcher sei ausdrücklich ausgeschlossen worden. Im Übrigen stehe die Kündigung des Klägers einem Bonusanspruch entgegen. Die Bonuszahlung diene auch der Honorierung von Betriebstreue. Die Stichtagsregelung im Arbeitsvertrag sei deshalb wirksam. Im Übrigen habe der Kläger die für das Jahr 2004 vereinbarten Ziele nicht erreicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungs-

anspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Senat kann in der Sache nicht selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat keine ausreichenden Feststellungen dazu getroffen, ob nach dem Bonusystem der Beklagten die Voraussetzungen für eine anteilige Bonuszahlung an den Kläger für das Jahr 2004 vorliegen und in welcher Höhe dem Kläger gegebenenfalls ein Bonus zusteht. Dies kann der Senat nicht selbst ermitteln. Es bedarf insoweit einer Sachaufklärung durch das Berufungsgericht.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat kurz zusammengefasst angenommen, die Beklagte habe die Klauseln im Arbeitsvertrag der Parteien vorformuliert. Die in Nr. 3 des Vertrags getroffenen Regelungen seien auch für juristische Laien nachvollziehbar und verstießen nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Zahlungsvorbehalt benachteilige den Kläger nicht unangemessen iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Kläger sei mit einem monatlichen Grundgehalt iHv. 4.600,00 Euro abgesichert. Der für ihn ausgelobte Standardbonus iHv. 20.000,00 Euro übersteige das Monatseinkommen des Klägers um ein Vielfaches. Deswegen begegne eine Bindung des Klägers bis zum 30. September des Folgejahres keinen Bedenken.

10

II. Diese Ausführungen halten der rechtlichen Nachprüfung und den Angriffen der Revision nicht stand.

11

1. Nach den von der Beklagten nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den in Nr. 3 des Arbeitsvertrags zur Bonuszahlung getroffenen Vereinbarungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB. Die Klauseln sind entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts teilweise widersprüchlich und damit nicht klar und verständlich iSd. in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verankerten Transparenzgebots, soweit sie einerseits einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Bonuszahlung begründen, andererseits einen solchen Anspruch ausschließen. Soweit der Anspruch auf den Bonus daran geknüpft wird, dass

12

der Arbeitnehmer am 1. April des Auszahlungsjahres in einem ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht, ist die Bindungsklausel zu weit gefasst. Dies bewirkt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben und führt zur Unwirksamkeit dieser Bestimmungen (§ 307 Abs. 1 BGB).

a) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (st. Rspr., vgl. BGH 14. Juli 2004 - VIII ZR 339/03 - NJW 2004, 2961; BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - BAGE 115, 372; Fuchs in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Recht 10. Aufl. § 307 Rn. 344; Stoffels AGB-Recht Rn. 565). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut (BGH 17. Februar 1993 - VIII ZR 37/92 - NJW 1993, 1381, 1382). Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (BGH 19. Januar 2005 - XII ZR 107/01 - BGHZ 162, 39; BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - aaO). Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten.

13

b) Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders (BGH 19. Januar 2005 - XII ZR 107/01 - aaO). Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt (Däubler in Däubler/Dorndorf AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht § 305c BGB Rn. 32) und von diesen keine den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht. § 305c Abs. 2 BGB ist unanwendbar, wenn sich zwei Klauseln inhaltlich widersprechen und deshalb unwirksam sind (Däubler Rn. 33). Widersprüchliche Klauseln sind nicht klar und verständlich iSd. Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Nach dieser Vorschrift kann sich eine unan-

14

gemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*BAG 3. April 2007 - 9 AZR 867/06 - NZA 2007, 1045*). Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 18*).

c) Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung durch das Bundesarbeitsgericht (*BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - BAGE 115, 372*). 15

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze verstößt die Regelung in Nr. 3 Abs. 4 des Arbeitsvertrags, wonach die Zahlung des Bonus in jedem Falle freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet, gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB und ist deshalb unwirksam. Die Regelung steht im Widerspruch zu den in Nr. 3 Abs. 3 und in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarungen und birgt die Gefahr, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung seines Anspruchs auf die Bonuszahlung abgehalten und damit entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligt wird. 16

a) Ein „Freiwilligkeitsvorbehalt“ kann so verstanden werden, dass sich der Arbeitgeber „freiwillig“ zur Erbringung der Leistung verpflichtet, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein (*BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - BAGE 103, 151, 155 mwN*). Ein mit einer Zuwendung verbundener Freiwilligkeitsvorbehalt kann aber auch bezwecken, das Entstehen eines Rechtsanspruchs des Zuwendungsempfängers auf künftige Zahlungen zu hindern (*vgl. BAG 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204, 206 f.*). Der Wortlaut der in Nr. 3 Abs. 4 des Arbeitsvertrags getroffenen Abrede ist insofern eindeutig. Er schließt einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Bonuszahlung aus. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich auch einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine in Aussicht gestellte Zuwendung ausschließen und sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in 17

welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt (*st. Rspr., vgl. BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - BAGE 103, 151 und 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204, jeweils mwN*). Daran hat der Senat hat auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts zum 1. Januar 2002 festgehalten und angenommen, der Arbeitgeber sei auf Grund des Freiwilligkeitsvorbehalts in einem Formulararbeitsvertrag, der einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung ausschließt, grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine zusätzliche Leistung gewährt (*28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*).

b) Die Regelung in Nr. 3 Abs. 4 des Arbeitsvertrags ist jedoch deshalb nicht klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, weil sie zu den in Nr. 3 Abs. 3 und in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarungen in Widerspruch steht. 18

(1) Mit der Formulierung in Nr. 3 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrags „darüber hinaus erhalten Sie einen gewinn- und leistungsabhängigen Bonus, der im ersten Jahr Ihrer Betriebszugehörigkeit EUR 7.700,- nicht unterschreiten wird und im Frühjahr des Folgejahres zur Auszahlung kommt“ haben die Parteien eine Verpflichtung der Beklagten zur Bonuszahlung begründet. Eine Formulierung, nach der vom Arbeitgeber ein Bonus gezahlt wird oder der Arbeitnehmer einen Bonus erhält, ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (*vgl. BAG 24. September 2003 - 10 AZR 34/03 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 133 Nr. 3 mwN*). Auch die Abrede in Nr. 3 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrags, wonach der Kläger an dem im Hause der Beklagten üblichen Bonussystem teilnimmt, lässt sich vom Wortlaut her nur dahingehend verstehen, dass dem Kläger eine Bonuszahlung zusteht, wenn die nach dem Bonussystem der Beklagten für eine solche Zahlung erforderlichen Voraussetzungen vorliegen. Schließlich spricht die in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags getroffene Vereinbarung ausdrücklich davon, dass „der Anspruch auf Zahlung eines Bonus“ entfällt, wenn der Arbeitnehmer am 1. April des Auszahlungsjahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Diese Abrede setzt das Entstehen eines Anspruchs auf die Bonuszahlung voraus. Nur ein entstandener Anspruch kann „entfallen“. 19

(2) Auf Grund der unklar abgefassten Vertragsklauseln besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer der Beklagten in der Annahme, sie hätten keinen Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung, ihren Anspruch auf den Bonus nicht geltend machen und insoweit ihre Rechte nicht wahrnehmen. Dies bewirkt nach § 306 Abs. 1 BGB jedoch nicht die 20

Unwirksamkeit der gesamten Bonusregelung. Nach dieser Vorschrift bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam, wenn Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden sind oder unwirksam sind. Nur die in Nr. 3 Abs. 4 des Arbeitsvertrags getroffene Regelung, die einen Rechtsanspruch auf die Bonuszahlung ausschließt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam. Soweit die Bonusregelung einen Anspruch auf einen Bonus begründet, fehlt es an einer unangemessenen Benachteiligung. Insoweit bleibt die Bonusregelung deshalb wirksam.

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Stichtagsregelung in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags zu weit gefasst, benachteiligt den Arbeitnehmer deshalb entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 21

a) Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. 22

aa) Von maßgeblicher Bedeutung ist insoweit, ob die gesetzliche Regelung nicht nur auf Zweckmäßigkeitserwägungen beruht, sondern eine Ausprägung des Gerechtigkeitsgebots darstellt. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Klauselverwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Hierbei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Bei dieser wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner, bei dem auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind (*BAG 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - AP BGB § 307 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 3; 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8; 24. Oktober 2002 - 6 AZR 632/00 - BAGE 103, 180*), ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (*BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - NZA 2007, 853 mwN*). 23

bb) Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, dh. auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die auf Grund ergänzender Auslegung 24

nach den §§ 157, 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (*BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6 mwN*). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindern dürfen und insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB unterliegen (*28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; 25. April 2007 - 10 AZR 634/06 - NZA 2007, 875*). Nach den vom Bundesarbeitsgericht für Rückzahlungsklauseln entwickelten Grundsätzen hängt die Dauer der zulässigen Bindung von der Höhe der Sonderzahlung ab (*28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - aaO; 28. April 2004 - 10 AZR 356/03 - BAGE 110, 244; 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - BAGE 106, 159*). Es müssen Grenzwerte eingehalten werden. Werden diese überschritten, ist anzunehmen, dass der Arbeitnehmer durch die vereinbarte Rückzahlung in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert wird (*st. Rspr., vgl. BAG 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - BAGE 106, 159, 162 mwN*). In einem solchen Fall liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 BGB vor, die zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel führt. Eine am Jahresende gezahlte Zuwendung, die über 100,00 Euro, aber unter einem Monatsbezug liegt, kann den Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres binden. Nur wenn die Zuwendung einen Monatsbezug erreicht, ist eine Bindung des Arbeitnehmers über diesen Termin hinaus zulässig (*BAG 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - aaO, mwN*). Erhält ein Arbeitnehmer eine Gratifikation, die ein zweifaches Monatsgehalt nicht erreicht, so kann er durch eine Rückzahlungsklausel jedenfalls dann nicht über den 30. Juni des folgenden Jahres gebunden werden, wenn er bis dahin mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte (*BAG 27. Oktober 1978 - 5 AZR 754/77 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 99 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 61*).

b) Selbst wenn bei Sonderzahlungen des Arbeitgebers bezüglich der zulässigen Bindung des Arbeitnehmers an der bisherigen Differenzierung zwischen Stichtags- und Rückzahlungsklauseln (*BAG 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 81 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 39; 30. November 1989 - 6 AZR 21/88 -*) unter der Geltung der §§ 305 ff. BGB noch festzuhalten wäre und bei Stichtagsklauseln andere als die vom Bundesarbeitsgericht für Rückzahlungsklauseln

25

entwickelten Grundsätze heranzuziehen wären, hielte der Zahlungsvorbehalt in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht stand.

aa) Die Stichtagsregelung in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags lässt die Bonuszahlung für das zurückliegende Jahr dann entfallen, wenn der Arbeitnehmer am 1. April des Folgejahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. 26

(1) Damit differenziert die Regelung nicht zwischen einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung und einer von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung. Die Klausel stellt auch nicht darauf ab, ob der Vertragspartner die Kündigung veranlasst hat oder diese seinem Verantwortungsbereich zuzuordnen ist. Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut der Stichtagsregelung entfällt die Bonuszahlung damit auch bei einer nicht vom Arbeitnehmer veranlassten, zB auf das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse gestützten Kündigung der Beklagten. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats sind Klauseln, die den Anspruch auf die Sonderzahlung daran knüpfen, dass das Arbeitsverhältnis über den Auszahlungszeitpunkt hinaus innerhalb eines bestimmten Zeitraums fortbesteht, allerdings auch dann zulässig, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers liegt, wie das bei einer betriebsbedingten Kündigung der Fall ist (28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; 4. Mai 1999 - 10 AZR 417/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 214 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 155; 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - BAGE 71, 1). Eine Sonderzahlung, die wie der dem Kläger in Aussicht gestellte Bonus auch in Erwartung weiterer engagierter Tätigkeit und Betriebstreue gezahlt wird, kann ihren Zweck, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, bei bereits ausgeschiedenen oder alsbald ausscheidenden Arbeitnehmern nicht erfüllen (BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - aaO; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer zulässigen Bindungsfrist, hatte der Arbeitnehmer infolge des Fehlens einer Anspruchsvoraussetzung daher nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats grundsätzlich keinen Anspruch auf die Sonderzahlung. 27

(2) Ob diese Grundsätze bei allen Sonderzahlungen unabhängig von ihrer Höhe gelten und damit auch bei Bonuszahlungen, die höher sind als das dem Arbeitnehmer zustehende Jahresfestgehalt, dessen Höhe nahezu erreichen oder jedenfalls mehr als 28

25 % der Gesamtvergütung ausmachen, braucht der Senat hier nicht zu entscheiden. Wenn allerdings die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Klauselverwenders vorliegt, auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten ist, erscheint es bei typisierender Betrachtung kaum interessengerecht, dem Arbeitnehmer im Falle einer nicht in seinen Verantwortungsbereich fallenden, zB betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers einen ganz wesentlichen Teil seiner Vergütung vorzuenthalten, mag auch das Ziel, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, nicht mehr zu erreichen sein, wenn dieser seinen Arbeitsplatz verloren hat. Es spricht auch viel dafür, dass in Fällen, in denen die Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, der mit der Sonderzahlung verfolgte Zweck einer zusätzlichen Vergütung bei der Abwägung der Interessen der Arbeitsvertragsparteien und damit bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Bindungsklausel maßgebend ist und die Zielsetzung, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, dahinter zurückzutreten hat (*vgl. zur Unwirksamkeit von Widerrufsvorbehalten bei laufenden Zahlungen, wenn der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes mindestens 25 % beträgt: BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140; 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6*).

bb) Die Stichtagsregelung in Nr. 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil nach dieser Klausel die Bonuszahlung für das zurückliegende Jahr bei einem am 1. April des Auszahlungsjahres gekündigten Arbeitsverhältnis entfällt. Die Regelung stellt bezüglich der Dauer der Bindung des Arbeitnehmers auf die Höhe der Bonuszahlung nicht ab. Sie differenziert nicht zwischen Zahlungen, die überhaupt keine Bindung des Arbeitnehmers rechtfertigen und Zahlungen, die eine Bindung des Arbeitnehmers bis zum 31. März des Folgejahres oder darüber hinaus rechtfertigen könnten. Das ist nicht interessengerecht. Selbst wenn bei Sonderzahlungen des Arbeitgebers bezüglich der zulässigen Bindung des Arbeitnehmers an der bisherigen Rechtsprechung und damit der Differenzierung zwischen Stichtags- und Rückzahlungsklauseln (*BAG 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 81 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 39; 30. November 1989 - 6 AZR 21/88 -*) festzuhalten wäre, und bei Stichtagsklauseln andere als die vom Bundesarbeitsgericht für Rückzahlungsklauseln entwickelten Grundsätze heranzuziehen wären, ist doch auch bei Stichtagsregelungen die Höhe der

29

Sonderzahlung für die zulässige Dauer der Bindung des Arbeitnehmers von Bedeutung. Steht nicht fest, ob der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Bonuszahlung nach dem Bonussystem der Beklagten erfüllt und die Beklagte dem Arbeitnehmer einen Bonus zahlt oder ist die Höhe der Bonuszahlung ungewiss, wird der Arbeitnehmer durch eine Stichtagsregelung, die den Anspruch auf eine Bonuszahlung an ein am 1. April des Auszahlungsjahres ungekündigtes Arbeitsverhältnis knüpft und den Arbeitnehmer damit bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende bis zum 30. September des Folgejahres bindet, in unzulässiger Weise in seiner ihm durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit behindert und damit iSv. § 307 BGB entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Nur wenn feststeht, dass und in welcher Höhe dem Arbeitnehmer eine Sonderzahlung zusteht, ist eine Inhaltskontrolle der Stichtagsregelung und damit die Beurteilung möglich, ob die Bindung des Arbeitnehmers angesichts der Höhe der Zahlung bei Abwägung der berechtigten Interessen beider Parteien eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt. Eine solche wird - entgegen der Auffassung der Beklagten - auch nicht von vornherein dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer ein, gemessen an dem für Arbeitnehmer mit entsprechender Berufserfahrung üblichen Verdienst, möglicherweise überproportional hohes Gehalt erhält.

cc) Soweit nach den bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Recht im Rahmen des § 242 BGB bei zu weit gefassten Klauseln jeweils geprüft wurde, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall schutzwürdig ist, bleibt hierfür bei der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB kein Raum (*vgl. für zu weit gefasste Rückzahlungsklauseln bei Ausbildungskosten: BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - AP BGB § 307 Nr. 16 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 14 und 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19*). Im Gegensatz zu der unter der Geltung der Bereichsausnahme zum AGB-Gesetz ergangenen Rechtsprechung, wonach Bindungsklauseln anhand des konkreten Einzelfalls zu überprüfen waren, ist bei der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (*BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - AP BGB § 308 Nr. 7 mwN*). Diese typisierende Betrachtung schließt eine Berücksichtigung individueller Besonderheiten wie die Höhe der einem Arbeitnehmer konkret zustehenden Bonuszahlung oder die von ihm einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist aus (*vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - aaO*). Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst den unangemessenen Gebrauch einer Klausel im konkreten Einzelfalle. Der Rechtsfolge der Unwirk-

30

samkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfalle nicht realisiert hat (BAG Senat 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - aaO).

4. Die unwirksame Stichtagsklausel fällt ersatzlos weg. 31

a) Eine geltungserhaltende Reduktion kommt nicht in Betracht. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen (BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19; 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17). § 306 BGB sieht eine solche Rechtsfolge nicht vor. Eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt wäre auch nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar. Es ist Ziel des Gesetzes, auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen hinzuwirken. Der Vertragspartner des Klauselverwenders soll den Umfang seiner Rechte und Pflichten zuverlässig erfahren. Dieser Umfang soll nicht erst in einem Prozess geklärt werden müssen. Wer die Möglichkeit nutzen kann, die ihm der Grundsatz der Vertragsfreiheit für die Aufstellung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen eröffnet, muss auch das vollständige Risiko einer Klauselunwirksamkeit tragen (BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - AP BGB § 307 Nr. 16 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 14 mwN). Anderenfalls ließen das Benachteiligungsverbot und das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB weitgehend ins Leere (BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - aaO, mwN). 32

b) Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung zur Schließung der durch den Wegfall der unwirksamen Bindungsklausel entstandenen Lücke sind nicht gegeben. Allerdings haben die Parteien den Arbeitsvertrag am 13. Juli 2001 und damit vor dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes geschlossen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass bei solchen Altfällen Vertragsklauseln, die nach den §§ 305 ff. BGB unwirksam sind, nicht stets ersatzlos wegfallen. Eine durch den Wegfall der unwirksamen Klausel entstandene Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen, wenn dispositives Gesetzesrecht für den betreffenden Regelungssachverhalt nicht zur Verfügung steht und ein ersatzloser Wegfall der unwirksamen Klausel unverhältnismäßig in die Privatautonomie eingreifen und keine angemessene, den typischen Interessen der Vertragspartner Rechnung tragende Lösung bieten würde (vgl. BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - 33

AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140; 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 38 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19; 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17). Ob diese Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung hier vorliegen und eine ergänzende Vertragsauslegung bei Altfällen darüber hinaus voraussetzt, dass der Klauselverwender den Versuch unternommen hat, die nicht mehr den §§ 305 ff. BGB genügenden Klauseln der neuen Gesetzeslage anzupassen (*BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - aaO*), kann hier offen bleiben. Eine ergänzende Vertragsauslegung im Rahmen des durch den Arbeitsvertrag gezogenen Rahmens ist nicht möglich.

aa) Bei der ergänzenden Vertragsauslegung ist anders als bei der geltungserhaltenden Reduktion nicht nach dem „gerade noch Zulässigen“ zu suchen (*BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17*). Es ist zu fragen, was die Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die gesetzlich angeordnete Unwirksamkeit der Bindungsklausel bekannt gewesen wäre, wobei nicht die subjektive Vorstellung einer Vertragspartei maßgeblich ist, sondern was die Parteien bei angemessener Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten (*BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140*). Bei der ergänzenden Vertragsauslegung muss die Antwort auf diese Frage innerhalb des durch den Vertrag selbst gezogenen Rahmens gesucht werden. Das Ergebnis einer ergänzenden Vertragsauslegung darf nicht in Widerspruch zu dem im Vertrag ausgedrückten Parteiwillen stehen (*BAG 13. November 2002 - 4 AZR 393/01 - BAGE 103, 364 mwN*).

34

bb) Daran gemessen fehlen in Anbetracht der Vielzahl möglicher Stichtagsregelungen ausreichende Anhaltspunkte dafür, was die Parteien als redliche Vertragspartner bei Kenntnis der Unwirksamkeit der zu weit gefassten Stichtagsklausel vereinbart hätten. Ohne eine Berücksichtigung des hypothetischen Willens der Parteien ist das Ausfüllen einer entstandenen Lücke im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nicht zulässig. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe des Richters, bei Wegfall unwirksamer Allgemeiner Arbeitsvertragsbedingungen gestaltend in Arbeitsverträge einzugreifen, wenn ausreichende Anhaltspunkte dafür fehlen, was die Parteien bei angemessener Abwägung ihrer berechtigten Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten.

35

5. Das Landesarbeitsgericht hat auf Grund seiner unzutreffenden Annahme, der Kläger habe auf Grund der von ihm vor dem Stichtag ausgesprochenen Kündigung keinen Anspruch auf eine Bonuszahlung für das Jahr 2004, keine Feststellungen zum Bereichs- bzw. Gesellschaftsergebnis und zur individuellen Leistung des Klägers getroffen und nicht geprüft, ob und inwieweit dem Kläger nach dem Bonussystem der Beklagten für die Monate Januar bis September 2004 ein anteiliger Bonus zusteht. Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht nachzuholen.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

N. Schuster

Staedtler