

Hans-Hubert Wensing, RA/FAArbR, und Fabian Boensch, RA

## § 315 BGB: Das Instrument zur Flexibilisierung arbeitsvertraglicher Sonderzahlungen

Sonderzahlungen, insbesondere Boni von Bankenmitarbeitern, sind regelmäßiger Gegenstand der jüngeren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Seitdem der Zusammenbruch der US-Investmentbank Lehman Brothers am 15.9.2008, dem sog. „schwarzen Montag“, die Weltfinanzkrise auslöste, musste sich das BAG in einer Vielzahl von Entscheidungen mit der Frage der Rechtswirksamkeit von Bonusregelungen in Arbeitsverträgen befassen. Die Urteile zeigen eine Rechtsprechungsentwicklung auf, die uns Anlass gibt, die arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten von Sonderzahlungen einmal kritisch zu beleuchten.<sup>1</sup> In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, wie arbeitsvertragliche Regelungen ausgestaltet sein müssen bzw. können, damit der Arbeitgeber möglichst flexibel auf wirtschaftliche Engpässe reagieren kann. Die Frage der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Zielvereinbarungen und der sie begleitenden Flexibilisierungsregelungen, wie z. B. Freiwilligkeitsvorbehalte (besser: Unverbindlichkeitsvorbehalte<sup>2</sup>), Widerrufsvorbehalte, Stichtagsklauseln etc., ist bereits Gegenstand zahlreicher Fachbeiträge gewesen.<sup>3</sup> Demgegenüber ist die Möglichkeit der Vereinbarung von Sonderzahlungen, die die Leistungsbestimmung, insbesondere was die Höhe des auszuzahlenden Sonderzahlungsbetrages angeht, dem billigen Ermessen des Arbeitgebers überlassen, bislang nur am Rande behandelt worden.<sup>4</sup> Auf diese Form der Arbeitsvertragsgestaltung und damit auf die Regelung des § 315 BGB konzentriert sich dieser Beitrag. Dabei werden kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten weitgehend außen vor gelassen.

### I. Ausgangslage

Will der Arbeitgeber das Heft des Handelns nicht aus der Hand geben und zukünftig je nach seiner wirtschaftlichen Lage frei entscheiden können, ob und in welcher Höhe er dem Mitarbeiter zusätzliche Leistungen gewährt, stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber dies im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses handhaben kann. Aus arbeitsrechtlicher Sicht gewährleistet dabei ein vollständiger Verzicht auf eine arbeitsvertragliche Regelung maximale Flexibilität für den Arbeitgeber. Damit kann er sich eine Entscheidung über das „Ob“ und „Wie“ von Sonderzahlungen in jeglicher Hinsicht offenhalten. Entschließt er sich dann während des laufenden Arbeitsverhältnisses zu einer Sonderzahlung, muss er diese bei deren Leistungen lediglich mit einem Unverbindlichkeitsvorbehalt versehen und kann dadurch das Entstehen eines zukünftigen Rechtsanspruchs auf Gewährung solcher Sonderzahlungen verhindern.<sup>5</sup>

Demgegenüber besteht die Möglichkeit des Arbeitgebers, ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht (§ 315 BGB) im Hinblick auf die Bestimmung der Höhe eines solchen Sonderzahlungsanspruchs zu vereinbaren. In diesem Fall hängt allerdings das „Ob“ der Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers nicht mehr von seiner Entscheidung ab.

Die Festlegung der Höhe der Sonderzahlung durch den Arbeitgeber hat dann billigem Ermessen zu entsprechen.

Die Anforderungen, die das BAG zuletzt an die Wirksamkeit der bisher gängigen Flexibilisierungsinstrumente (insbesondere Unverbindlichkeitsvorbehalte und Stichtagsklauseln) stellt, kündigen deren Ende im Zusammenhang mit Sonderzahlungsklauseln an.<sup>6</sup> Die Kernfrage, die die Rechtsprechung bei der Überprüfung von Unverbindlichkeitsklauseln und Stichtagsklauseln immer stellt, lautet nämlich: Ist Gegenstand der jeweiligen Klausel eine Sonderzahlung „mit“ oder „ohne“ Vergütungscharakter? Nur, wenn es sich um eine Sonderzahlung „ohne“ Vergütungscharakter handelt, ist die Vereinbarung einer Unverbindlichkeits- oder auch Stichtagsklausel zulässig. Hat die Sonderzahlung hingegen Vergütungscharakter, ist weder eine arbeitsvertraglich vereinbarte Unverbindlichkeit noch eine arbeitsvertraglich vereinbarte Stichtagsregelung möglich.<sup>7</sup> Handelt es sich also um eine Sonderzahlung „mit“ Vergütungscharakter, kann der Arbeitgeber durch eine Klausel im Arbeitsvertrag keine Unverbindlichkeit herstellen.

Damit rückt die Frage, ob die mit einem Unverbindlichkeitsvorbehalt oder mit einer Stichtagsklausel versehene Sonderzahlung Vergütungscharakter hat, in den Mittelpunkt der Betrachtung. Festgelegt hat sich die Rechtsprechung, wenn die Sonderzahlung an das Erreichen quantitativer und/oder qualitativer Ziele geknüpft wird oder wenn die Sonderzahlung im Arbeitsvertrag einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers darstellt. In diesen Fällen bejaht die Rechtsprechung regelmäßig den Vergütungscharakter der Sonderzahlung.<sup>8</sup> Sie differenziert in diesem Zusammenhang nicht mehr danach, ob mit der Sonderzahlung ein zusätzlicher Erfolg besonders vergütet wird, der über die ohnehin geschuldete Arbeitsleistung hinausgeht.<sup>9</sup>

Ausschlaggebend für das Vorliegen eines Vergütungscharakters der vereinbarten Sonderzahlung ist für die Rechtsprechung grundsätzlich

<sup>1</sup> Vgl. etwa BAG, 20.3.2013 – 10 AZR 8/12, BB 2013, 1460; BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12; BAG, 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, BB 2014, 562.

<sup>2</sup> „Freiwilligkeitsvorbehalte“ sollen verhindern, dass einem Verhalten des Arbeitgebers Rechtsbindungswille in Bezug auf eine dauerhafte vertragliche Bindung entnommen werden kann. Sie sollen im Kern eine Unverbindlichkeit für eine arbeitsvertragliche Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers herstellen, weshalb die Bezeichnung „Unverbindlichkeitsvorbehalt“ zutreffender erscheint und auch im Folgenden verwendet wird. In der Rechtsprechung wird der Begriff „Unverbindlichkeitsvorbehalt“ teilweise auch verwendet, so etwa in BAG, 17.4.2013 – 10 AZR 251/12, BB 2013, 1716 Rn. 17.

<sup>3</sup> Vgl. etwa König, NZA-RR 2012, 449; Simon/Hidalgo/Koschker, NZA 2012, 1071; Heins/Leder, NZA 2014, 520.

<sup>4</sup> Eine Abhandlung dazu findet sich z. B. bei Lakies, ArbRAktuell 2013, 251 und bei Salamon, NZA 2014, 465.

<sup>5</sup> BAG, 18.3.2009 – 10 AZR 289/08, BB 2009, 1366.

<sup>6</sup> Vgl. Schäfer, öAT 2013, 243; BAG, 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, BB 2014, 562.

<sup>7</sup> BAG, 25.4.2007 – 5 AZR 627/06, BB 2007, 1900; BAG, 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, BB 2014, 562.

<sup>8</sup> BAG, 18.1.2012 – 10 AZR 667/10, BB 2012, 315 Rn. 15.

<sup>9</sup> Soweit eine solche Differenzierung vereinzelt in der Literatur vorgeschlagen wird und daran Wirksamkeitsfolgen für eine damit im Zusammenhang stehende Unverbindlichkeits- bzw. Stichtagsklausel geknüpft werden, dürfte das BAG dieser ohnehin nicht sehr praktikablen Auffassung nicht folgen, da auch solche Leistungen zweifelsohne Vergütungscharakter haben.

das Motiv des Arbeitgebers für die Aufnahme der Regelung in den Arbeitsvertrag bzw. der Zweck, den der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung im Arbeitsvertrag verfolgt.<sup>10</sup> Auf den Wortlaut der Klausel kommt es also nicht in erster Linie an und genau das macht eine verlässliche Voraussage darüber, zu welchem Auslegungsergebnis ein Arbeitsgericht bei der Auslegung einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Klausel kommen wird, nahezu unmöglich.<sup>11</sup>

Diese Entwicklung in der Rechtsprechung des BAG dürfte dazu führen, dass zukünftig die bisher gängigen Flexibilisierungsinstrumente in Arbeitsverträgen nicht mehr akzeptiert werden, weil es sich bei den Sonderzahlungen u. E. regelmäßig um Arbeitsentgelt, also um Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung, handelt. Man wird nämlich konstatieren dürfen, dass letztlich jede Leistung des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter, also auch jede Sonderzahlung, (zumindest auch) Belohnung für geleistete Arbeit ist. Denn der Arbeitgeber verfolgt mit jeder Leistung an die Arbeitnehmer immer bestimmte Ziele, die letztlich auch mit der Arbeitsleistung des jeweiligen Mitarbeiters in Verbindung stehen.<sup>12</sup> „Ein Arbeitgeber verschenkt nichts.“<sup>13</sup> Selbst wenn eine Sonderzahlung „Mischcharakter“ hat, der Arbeitgeber also damit auch z. B. die Betriebstreue seines Mitarbeiters belohnen will, ist die Belohnung für bereits erbrachte Arbeitsleistungen zumindest immer auch mitbestimmendes Motiv beim Arbeitgeber. Schiefer weist in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hin, dass zusätzliche Leistungen, die ausschließlich für die Betriebstreue des Mitarbeiters gewährt werden und nicht zugleich auch Arbeitsentgelt für erbrachte Leistungen darstellen, in der Praxis kaum vorkommen, da Betriebstreue üblicherweise nicht um ihrer selbst willen, sondern im Hinblick (auch) auf die geleistete Arbeit honoriert wird.<sup>14</sup> Die Rechtsprechung bezeichnet solche Sonderzahlungen, denen ein Motivbündel auf Arbeitgeberseite zugrunde liegt, als „Sonderzahlungen mit Mischcharakter“. Die Entwicklung dieser BAG-Rechtsprechung geht damit u. E. eindeutig dahin, dass jeder vereinbarten Sonderzahlungsregelung des Arbeitgebers (zumindest auch) Vergütungscharakter beizumessen ist, weshalb die dadurch hergestellte synallagmatische Verknüpfung zwischen Sonderzahlung und erbrachter Arbeitsleistung dazu führt, dass Unverbindlichkeitsvorbehalte oder Stichtagsklauseln in solchen Sonderzahlungsklauseln zukünftig keine rechtliche Wirksamkeit mehr haben werden. Deshalb wird die Vorschrift des § 315 BGB als „Alternative zum Freiwilligkeitsvorbehalt“<sup>15</sup> bei der Arbeitsvertragsgestaltung zunehmend in den Fokus des Arbeitgebers rücken.

## II. § 315 BGB als Mittel der flexiblen Arbeitsvertragsgestaltung

Will der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Vereinbarung einer Sonderzahlung die Leistung letztlich allein bestimmen können, kann er dies nach § 315 BGB mit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres vereinbaren.

### 1. Zulässigkeit und Wirksamkeit des Vorbehalts eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts im Arbeitsvertrag

Zunächst stellt sich dann die Frage nach der Wirksamkeit der Vereinbarung eines solchen einseitigen Leistungsbestimmungsrechts im Arbeitsvertrag.

In seiner Entscheidung vom 20.3.2013 musste das BAG über eine Klausel mit folgendem Inhalt befinden:

„Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter einen Leistungsbonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank. Er wird jedes Jahr für das abgelaufene Jahr festgesetzt. [...]“

Diese Klausel verstößt nach der Entscheidung des BAG nicht gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Die Klausel sei weder unklar, noch unverständlich. Insbesondere der Umstand, dass sich die Arbeitgeberin die Leistungsbestimmung vorbehalten habe, mache die Klausel nicht unklar.<sup>16</sup>

Die Klausel enthalte auch keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt i. S. v. § 308 Nr. 4 BGB, da einseitige Leistungsbestimmungsrechte nicht unter diese Vorschrift fielen. Sie ermögliche dem Klauselverwender nämlich die erstmalige Festlegung einer Leistung und nicht, wie es § 308 Nr. 4 BGB voraussetze, die Änderung bzw. ein Abweichen von einer bereits geschuldeten Leistung.<sup>17</sup>

Die Klausel enthalte auch keine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB und weiche auch nicht gem. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB vom Gesetz ab.<sup>18</sup> Die Begründung des BAG ist ebenso klar wie überzeugend: Die Arbeitgeberin habe sich durch die Klausel zu einer Sonderzahlung in Form eines Bonus mit einseitig nach billigem Ermessen auszuübenden Leistungsbestimmungsrecht verpflichtet. Eine solche vertragliche Regelung entspreche der Gesetzeslage, da § 315 BGB ausdrücklich die vertragliche Einräumung einseitiger Leistungsbestimmungsrechte vorsehe. Die genannte Klausel spiegele mit anderen Worten genau das wieder, was § 315 BGB ermögliche. Der Arbeitnehmer sei bei einer derartigen Vereinbarung auch nicht völlig schutzlos gestellt. Er könne nämlich die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers gerichtlich überprüfen lassen, § 315 Abs. 3 S. 2 BGB.

Diese Rechtsprechung zeigt, dass die Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts im Sinne des § 315 BGB in Bezug auf die Höhe einer Sonderzahlung – ohne großen Regelungsaufwand betreiben zu müssen – möglich ist.

Geht es also um eine Sonderzahlung, die der Arbeitgeber flexibel zusätzlich zur vereinbarten Vergütung gewähren will, kann der Arbeitgeber mithilfe eines vereinbarten einseitigen Leistungsbestimmungsrechts i. S. d. § 315 BGB einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Sonderzahlung zwar nicht grundsätzlich ausschließen, sich aber ein mit einseitigem, billigem Ermessen auszuübendes Leistungsbestimmungsrecht darüber vorbehalten, in welcher Höhe er dem Arbeitnehmer zukünftig eine Sonderzahlung gewährt.<sup>19</sup>

Fraglich ist indes, wie weit der Arbeitgeber ein solches einseitiges vertragliches Leistungsbestimmungsrecht i. S. d. Vorschrift des § 315 BGB im Arbeitsvertrag „gestalten“ kann.

Hier wird man unterscheiden müssen. Gestaltungsregelungen, die das „Ob“ der Sonderzahlung betreffen, dürften immer dann unzulässig sein, wenn sie die dem Grunde nach bestehende Sonderzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers in Frage stellen, also z. B. vom Eintritt einer weiteren Bedingung abhängig machen oder den Anspruch für

<sup>10</sup> Vgl. BAG, 24.10.1990 – 6 AZR 156/89, BB 1991, 695 Rn. 29.

<sup>11</sup> Den Formulierungsvorschlägen von Schäfer, in: öAT 2013, 243 dürfte bereits deshalb nicht zu folgen sein.

<sup>12</sup> Schäfer, öAT 2013, 243.

<sup>13</sup> Vgl. Preis, NZA 2009, 281.

<sup>14</sup> Vgl. Schiefer, NZA-RR 2000, 561.

<sup>15</sup> Vgl. Schäfer, öAT 2013, 243.

<sup>16</sup> BAG, 20.3.2013 – 10 AZR 8/12, BB 2013, 1460 Rn. 23.

<sup>17</sup> BAG, 20.3.2013 – 10 AZR 8/12, BB 2013, 1460 Rn. 25.

<sup>18</sup> BAG, 20.3.2013 – 10 AZR 8/12, BB 2013, 1460 Rn. 28.

<sup>19</sup> BAG, 16.1.2013 – 10 AZR 26/12, BB 2013, 883 Rn. 22.

den Arbeitnehmer sonst wie erschweren. Die Aufnahme solcher Gestaltungsvarianten (Vorbehalte, Bedingungen etc.) in die arbeitsvertragliche Klausel, die das „Ob“ der Sonderzahlungsverpflichtung so in Frage stellen, stellten Allgemeine Geschäftsbedingungen dar, die von den wesentlichen Grundgedanken des § 315 BGB abweichen und deshalb unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB wären. Es dürfte u.E. daher unzulässig sein, arbeitsvertraglich ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht in Bezug auf die Sonderzahlungshöhe zu vereinbaren, wenn bereits der Sonderzahlungsanspruch dem Grunde nach vom Eintritt bestimmter weiterer Bedingungen abhängig ist, wie es etwa bei Zielvereinbarungen mit konkreten Umsatzvorgaben für den Arbeitnehmer der Fall ist.

Damit scheiden im Rahmen der Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts wohl alle Gestaltungsmöglichkeiten aus, die eine Abweichung von der gesetzlichen Wertung des § 315 BGB darstellen. Diese gesetzliche Vorschrift geht davon aus, dass eine Leistung dem Grunde nach ohne Wenn und Aber geschuldet ist. Hätten die Parteien also z.B. in Abwandlung zu der der BAG-Entscheidung vom 20.3.2013 zugrunde liegenden einseitigen Sonderzahlungsbestimmung die Klausel wie folgt formuliert,

*„Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter einen Leistungsbonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank. Er wird jedes Jahr, in dem der Bilanzgewinn mindestens ... € beträgt, für das abgelaufene Jahr festgesetzt. [...]“*

würde diese Klausel der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB nicht standhalten. Diese Klausel macht die Sonderzahlung schon dem Grunde nach vom Eintritt einer Bedingung („Bilanzgewinn mindestens ... €“) abhängig und weicht damit schon entscheidend von der gesetzlichen Wertung des § 315 BGB ab.

Gestaltungsmöglichkeiten sind dem Arbeitgeber allerdings nach der neuen Rechtsprechung eröffnet, wenn er in das vertraglich vereinbarte einseitige Leistungsbestimmungsrecht Maßstäbe dafür aufnimmt, wie er sein billiges Ermessen ausüben wird. So waren in der Klausel, die das BAG in seiner Entscheidung vom 20.3.2013 zu beurteilen hatte, einige Parameter festgelegt, nach denen sich die Ermessensentscheidung über die Bonuszahlung zu richten hatte. Der Bonus des Mitarbeiters sollte sich nach der „individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank“ richten. Diese Parameter hat das BAG ohne Beanstandung hingenommen. Ebenso hat das BAG hingenommen, dass die Höhe der Sonderzahlung in dem genannten Fall rahmenmäßig begrenzt war. So war in einem Begleit Schreiben an den Arbeitnehmer, das auf den Arbeitsvertrag Bezug nahm, formuliert:

*„Durch ihre Leistung beeinflussen Sie auch die Höhe Ihres Gehalts. Ihr Leistungsbonus kann zwischen 0–200 % Ihres Basiswertes betragen, der zur Zeit bei EUR 16 600,00 brutto liegt.“*

Es ist daher zum einen möglich, die Höhe der nach billigem Ermessen vom bestimmungsverpflichteten Arbeitgeber festzusetzenden Sonderzahlung bereits im Vorfeld bei der Arbeitsvertragsgestaltung rahmenmäßig einzugrenzen und zum anderen die Maßstäbe für die Ermessensausübung schon im Arbeitsvertrag zu benennen.

Das bedeutet jedoch nicht, dass einseitige arbeitsvertragliche Leistungsbestimmungsrechte des Arbeitgebers im Sinne des § 315 BGB immer auch die Maßstäbe beinhalten müssen, nach denen der Arbeitgeber sein billiges Ermessen ausüben wird.<sup>20</sup> So hat das BAG etwa in einem Fall, in dem es um die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation ging, deren Höhe ebenfalls vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen

zu bestimmen war, festgestellt, dass die Vereinbarung eines einseitigen arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsrechts grundsätzlich auch ohne nähere Eingrenzung der für das billige Ermessen geltenden Maßstäbe nicht zu beanstanden ist.<sup>21</sup> Selbst eine arbeitsvertragliche Sonderzahlungsklausel mit dem spärlichen Wortlaut, *„Der Mitarbeiter erhält eine Sonderzahlung, deren Höhe vom Arbeitgeber nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres nach billigem Ermessen neu festgesetzt wird“*,

ist nach der Rechtsprechung des BAG nicht zu beanstanden. Mit diesen Vorgaben kann die Praxis bei der Gestaltung einseitiger arbeitsvertraglicher Leistungsbestimmungsrechte gut leben.

## 2. Die Ausübung billigen Ermessens bei der Bestimmung der Höhe der Sonderzahlung

Hat sich der Arbeitgeber die Entscheidung über die Sonderzahlung arbeitsvertraglich wirksam vorbehalten, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber über die Höhe der Sonderzahlung nach billigem Ermessen entscheidet. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, wann eine Entscheidung „billigem Ermessen“ entspricht.

Der Begriff des billigen Ermessens taucht im deutschen Arbeitsrecht an verschiedenen Stellen auf. So bestimmt beispielsweise § 76 Abs. 5 S. 3 BetrVG, dass die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen trifft. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG prüft der Arbeitgeber alle drei Jahre die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und entscheidet darüber nach billigem Ermessen. Und nicht zuletzt bestimmt der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung gem. § 106 S. 1 GewO nach billigem Ermessen. Der Begriff des billigen Ermessens ist der deutschen (Arbeits)Rechtsordnung daher nicht unbekannt.

Der Maßstab „billigen Ermessens“ kann nach richtiger Auffassung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen, also auch durch arbeitsvertragliche Klauseln, nicht abbedungen werden.<sup>22</sup> Denn jede Abweichung vom Maßstab des „billigen Ermessens“ würde eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB bedeuten, weil sie von wesentlichen Grundgedanken des § 315 BGB abweicht. Der Arbeitgeber kann die Bestimmung der Höhe einer Sonderzahlung daher nicht etwa seinem „freien Ermessen“ oder „freien Belieben“ überlassen.<sup>23</sup> Eine arbeitsvertraglich vorgesehene Leistungsbestimmung nach „billigem Ermessen“ ist daher die äußerste Flexibilisierungsgrenze in Bezug auf die vom Arbeitgeber geschuldete Entscheidung über die Höhe einer Sonderzahlung.

Bei seiner Entscheidung steht dem bestimmungsverpflichteten Arbeitgeber ein Ermessensspielraum zur Verfügung, der durch die „Billigkeit“ begrenzt ist.<sup>24</sup> Das bedeutet, dass es nicht nur eine einzige denkbare Entscheidungsmöglichkeit des bestimmungsverpflichteten Arbeitgebers gibt, die dem Begriff des „billigen“ Ermessens gerecht wird. Vielmehr wird es in jeder Entscheidungssituation eine Vielzahl potentieller Entscheidungen geben, die allesamt „billigem“ Ermessen entsprechen können.<sup>25</sup> Der Begriff des billigen Ermessens bestimmt daher lediglich die Grenzen potentieller Entscheidungsmöglichkeiten und legt den Rahmen fest, innerhalb dessen sich der Arbeitgeber bei

20 So auch *Salamon*, NZA 2014, 465.

21 BAG, 16.1.2013 – 10 AZR 26/12, Rn. 22, BB 2013, 883 Rn. 23.

22 *Krüger*, in: MünchKomm-BGB, 6. Aufl. 2012, § 315, Rn. 33.

23 Vgl. dazu auch *Salamon*, NZA 2014, 465.

24 *Krüger* (Fn. 22), Rn. 29.

25 BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12 Rn. 34.

seiner Entscheidung über die Anspruchshöhe bewegen kann und auch muss. Dabei kann der Arbeitgeber durchaus „bis an die durch die Billigkeit gekennzeichnete Grenze seines Ermessensspielraums“<sup>26</sup> gehen, wohingegen der Richter, der im Streitfall auf Grund des § 315 Abs. 3 S. 2 BGB anstelle des Arbeitgebers eine Rechtsgestaltung durch Urteil vornimmt, sich tunlichst „in der Mitte“ halten sollte.<sup>27</sup> Billiges Ermessen zieht – im Gegensatz zum freien Ermessen – engere Grenzen. Die beiderseitigen Interessen sind objektiv gegeneinander abzuwägen, wohingegen beim freien Ermessen auch subjektive Erwägungen berücksichtigt werden können.<sup>28</sup>

Die Ausübung der Leistungsbestimmung nach § 315 BGB selbst, also die „Festlegung“ der Höhe der Sonderzahlung, ist grundsätzlich bedingungs- und vorbehaltsfeindlich. Wird die Leistungsbestimmung dennoch unter einem Vorbehalt oder einer Bedingung erklärt, führt die Bedingungsfeindlichkeit aber nicht dazu, dass lediglich die Bedingung entfällt und die Leistungsbestimmung damit vorliegt. Das BAG hat vielmehr entschieden, dass in diesem Fall gar keine Leistungsbestimmung im gesetzlichen Sinne vorliegt.<sup>29</sup>

Aus dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Bestimmung der Höhe der Sonderzahlung nach billigem Ermessen durch den Arbeitgeber folgt, dass der Arbeitgeber von seinem Ermessen auch tatsächlich Gebrauch machen muss (kein Ermessensnichtgebrauch) und sich seine Entscheidung innerhalb der Grenzen des Ermessensspielraums halten muss (keine Ermessensüberschreitung). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten und eine ausgewogene und verhältnismäßige Entscheidung treffen.<sup>30</sup>

Die Wahrung billigen Ermessens setzt deshalb auch voraus, dass die wesentlichen Umstände eines Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.<sup>31</sup> Mit dem Begriff der Billigkeit soll Austauschgerechtigkeit im Einzelfall erreicht werden, was eine umfassende Analyse und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung aller tatsächlichen Umstände erfordert.<sup>32</sup> Dabei können verschiedene Aspekte für die Ermessensentscheidung von Bedeutung sein, wie z. B. das oder ein bestimmtes Geschäftsergebnis, der Erfolg oder Misserfolg eines bestimmten Projektes, das individuelle Leistungsverhalten des Arbeitnehmers, günstige oder ungünstige Geschäftsentwicklungen, die Risikoverteilung zwischen den Vertragspartnern, wirtschaftliche Interessen oder Belastungen der Vertragsparteien, aber auch soziale Gesichtspunkte und persönliche Umstände der Arbeitnehmer, etc. Auch die Höhe der regelmäßigen Vergütung des Arbeitnehmers ist ein Gesichtspunkt, der in die Interessenabwägung einzufließen hat.

So ist es auch denkbar, dass eine vom Arbeitgeber in anderem Zusammenhang getroffene unternehmerische Organisationsentscheidung im Rahmen der billigen Ermessensentscheidung Einfluss auf die nach billigem Ermessen festzulegende Höhe der Sonderzahlung haben kann. Allein das Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung macht nach richtiger Auffassung des BAG eine Interessenabwägung keinesfalls entbehrlich.<sup>33</sup> Die unternehmerische Entscheidung ist nach der Rechtsprechung bei der vorzunehmenden Interessenabwägung ein wichtiger, aber nicht der alleinige Abwägungsgesichtspunkt. Entschließt sich der Arbeitgeber etwa zur Erweiterung und zum Ausbau einer Betriebsstätte, verbunden mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze, und nimmt er dafür finanzielle Mittel in die Hand, bildet Rückstellungen etc., so wird man ihm zubilligen müssen, dass er dafür an anderer Stelle, etwa bei der Sonderzahlung der Mitarbeiter, „spart“.

Insbesondere dann, wenn Investitionen des Arbeitgebers letztlich auch den einzelnen Mitarbeitern zugutekommen, wird der Arbeitgeber die jeweilige Sonderzahlung im Rahmen billigen Ermessens niedriger festsetzen dürfen.

Schließlich muss auch die Gewichtung der einzelnen Kriterien, die der Arbeitgeber bei seiner Interessenabwägung zu berücksichtigen hat, billigem Ermessen entsprechen. So kann es etwa vorkommen, dass die individuelle Zielerreichung des Mitarbeiters überaus positiv bewertet worden ist, wohingegen der Arbeitgeber in dem jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives Geschäftsergebnis erwirtschaftet hat. Entschieden sich der Arbeitgeber in einem solchen Fall allein aufgrund des negativen Geschäftsergebnisses dazu, keine Sonderzahlung zu leisten, wird diese Entscheidung in der Regel nicht billigem Ermessen entsprechen, wenn die Klausel keine Parameter darüber enthält, wie der Arbeitgeber das billige Ermessen ausüben muss. Die Festsetzung eines Leistungsbonus auf „Null“ allein aufgrund eines negativen Geschäftsergebnisses und trotz Erreichens vereinbarter persönlicher Ziele des Mitarbeiters widerspricht billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB, wenn das negative Geschäftsergebnis im Rahmen „normaler“ Schwankungsbreiten liegt.<sup>34</sup> In einem solchen Fall ist eine Festsetzung auf „Null“ nur dann gerechtfertigt, wenn derart außergewöhnliche Umstände vorliegen, die ausnahmsweise die Auszahlung einer Sonderzahlung trotz Erreichen der genannten Kriterien entgegensteht. So hatte etwa die verklagte Bank in dem vom BAG entschiedenen Fall im Zusammenhang mit der Finanzkrise im Jahre 2008 ein derart desaströses Geschäftsergebnis erzielt, so dass sie nur durch die Inanspruchnahme staatlicher Liquiditätshilfen gerettet werden konnte. Diese Tatsache betrachtete das BAG als Ausnahmefall, der es auch unter Berücksichtigung der guten Leistungen des Mitarbeiters gerechtfertigt erscheinen ließ, dass sein Leistungsbonus von der Arbeitgeberin auf „Null“ festgesetzt worden ist.<sup>35</sup> Man wird jedoch konstatieren müssen, dass eine Entscheidung, trotz guter persönlicher Leistung keine Sonderzahlung zu gewähren, im Regelfall nicht billigem Ermessen entsprechen wird oder anders gewendet: Sie wird allenfalls dann billigem Ermessen entsprechen, wenn in der arbeitsvertraglichen Leistungsbestimmungsklausel Ermessenskriterien genannt sind, die mit der persönlichen Leistung des Mitarbeiters nichts zu tun haben.

### 3. Bindung im Hinblick auf die Ermessensentscheidung

Eine Bindung des Arbeitgebers im Hinblick auf seine Ermessensentscheidung kann in zweierlei Hinsicht erfolgen. Zum einen kann sich der Arbeitgeber schon durch die Nennung bestimmter Ermessenskriterien in der arbeitsvertraglichen Klausel in der Weise binden, dass er nur noch die genannten Kriterien bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigen darf, obwohl andere in der Klausel nicht genannte Kriterien die Festlegung einer geringeren Sonderzahlungshöhe rechtfertigen würden. Zum anderen kann er sich aber auch im zeitlichen

26 Krüger (Fn. 22), Rn. 30.

27 Krüger (Fn. 22), Rn. 30; LAG Köln, 25.5.2012 – 10 Sa 48/11.

28 BAG, 12.10.1961 – 5 AZR 423/60, BB 1962, 48 Rn. 26.

29 BAG, 12.10.2011 – 10 AZR 746/10, BB 2012, 379 Rn. 44.

30 Krüger (Fn. 22), Rn. 63.

31 BAG, 24.4.1996 – 5 AZR 1031/94, BB 1996, 2254 Rn. 11.

32 Krüger (Fn. 22), Rn. 31.

33 BAG, 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, BB 2014, 562 Rn. 41.

34 Vgl. etwa BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12 Rn. 38; BAG, 19.3.2014 – 10 AZR 622/13, BB 2014, 1396 Rn. 43.

35 BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12.

Vorfeld zu seiner abschließenden Festlegung der Höhe der Sonderzahlung – etwa auch durch unbedachte Äußerungen – gebunden haben.

#### a) Bindung durch Vertragsgestaltung

Bindende Vorgaben dahin gehend, wie das billige Ermessen auszuüben ist, können sich aus vertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen ergeben.<sup>36</sup> In dem Fall, den das BAG am 15.5.2013 zu entscheiden hatte, richtete sich der Bonusanspruch des Mitarbeiters wegen der in der Leistungsbestimmungsklausel genannten Ermessenskriterien nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank. In einer Betriebsvereinbarung war zudem bestimmt, dass der Bonusanspruch von der Höhe eines jährlichen Bonusstopfes abhängig sein sollte.<sup>37</sup> Die Bestimmungen, nach denen der Arbeitgeber seine billigen Ermessen entsprechende Entscheidung über die Höhe der Sonderzahlung auszuüben hatte, waren also in diesem Fall arbeitsvertraglich festgelegt und zusätzlich war in der Betriebsvereinbarung das Verfahren zur Festlegung der individuellen Höhe des Sonderzahlung geregelt.

In solchen Fällen, in denen die Parameter, nach denen der Arbeitgeber die Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen hat, schon verbindlich festgelegt sind, darf er davon grundsätzlich nicht mehr einseitig abweichen.<sup>38</sup> Der Arbeitgeber hat sein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht dann – nur – unter Berücksichtigung dieser Kriterien auszuüben.

#### b) Bindung durch sonstiges arbeitgeberseitiges Verhalten

Eine Bindung des Arbeitgebers bei der Ermessenausübung kann auch durch sein vorausgegangenes Verhalten eingetreten sein. Das mit billigem Ermessen auszuübende einseitige Leistungsbestimmungsrecht ist ein Gestaltungsrecht, das grundsätzlich unwiderruflich und als einmaliges Recht mit seiner Ausübung verbraucht ist.<sup>39</sup> Alle im zeitlichen Vorfeld der Leistungsbestimmung liegenden Mitteilungen und Äußerungen des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer als abschließende Ausübung dieses Leistungsbestimmungsrechts verstanden werden können, können daher bereits sein Leistungsbestimmungsrecht verbraucht haben.

Legt der bestimmungsverpflichtete Arbeitgeber hingegen im zeitlichen Vorfeld lediglich einzelne, bei der Leistungsbestimmung in die Gesamtabwägung einzustellende Einzelfaktoren durch sein Verhalten oder durch seine Äußerung fest, ist darin unter Umständen noch keine abschließende Leistungsbestimmung zu sehen.<sup>40</sup> Jedoch kann der bestimmungsverpflichtete Arbeitgeber bereits dadurch das ihm zustehende Ermessen im Wege der Selbstbindung vorab partiell einschränken, so dass er sich widersprüchlich verhält, wenn er von einer einmal bekannt gegebenen Entscheidung im Zusammenhang mit Einzelfaktoren Abstand nimmt. So hatte etwa der Arbeitgeber in einem vom BAG am 12.10.2011 zu entscheidenden Fall dem Kläger während des laufenden Geschäftsjahres mitgeteilt, dass ein Bonuspool in bestimmter Höhe gebildet worden sei. Diesen Umstand musste der Arbeitgeber dann auch in die abschließende Ermessensentscheidung einbeziehen und konnte davon nur bei Vorliegen besonderer Umstände abweichen.<sup>41</sup> Ein Arbeitgeber sollte deshalb im zeitlichen Vorfeld sein gesamtes Verhalten, das im Zusammenhang mit den Kriterien der Leistungsbestimmung steht, klar und deutlich mit Hinweisen z. B. in der Form von „Vorbehalten“ versehen, wenn er sich bei seiner späteren Ermessenausübung nicht einschränken will.

### III. Praktische Erwägungen

Wie die Entscheidung des Arbeitgebers zur Gestaltung einer arbeitsvertraglichen Sonderzahlungsregelung letztlich ausfällt, hängt gewiss von vielfältigen Faktoren ab. Denn abseits der Frage der rechtlichen Zulässigkeit, stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit und Praktikabilität derartiger Klauseln im Arbeitsvertrag. Sonderzahlungen dienen in aller Regel der Mitarbeitermotivation, es geht um Vergütung. Aber sind Klauseln, die die Leistungsbestimmung dem billigen Ermessen des Arbeitgebers überlassen und damit keine Aussage über die konkrete Anspruchshöhe treffen, überhaupt geeignet, die Mitarbeitermotivation zu fördern?

Die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen hängt sicher auch davon ab, mit welcher Berufsgruppe derartige Regelungen vereinbart werden sollen.<sup>42</sup> Handelt es sich bei der Zielgruppe etwa um Arbeitnehmer, bei denen die Sonderzahlung mitunter einen Großteil der Gesamtvergütung ausmacht, dürfte es für den Arbeitgeber schwierig werden, in der Gestaltung des Arbeitsvertrages einseitige Leistungsbestimmungsrechte ohne die Nennung ganz bestimmter Ermessenskriterien durchzusetzen. Wenn nämlich die Sonderzahlung einen derart wichtigen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, möchte der Arbeitnehmer sich in der Regel im Vorhinein darauf einstellen können, mit welchen Zahlungen er unter bestimmten Voraussetzungen rechnen kann. Im Zweifel wird der Arbeitnehmer eher ein Konkurrenzangebot annehmen, bei dem ihm im Hinblick auf Zahlungen des Arbeitgebers konkrete Zahlen bzw. konkrete Fakten genannt werden.<sup>43</sup> Gefragte und umworbene Arbeitnehmer werden also eher durchsetzen können, dass ihnen ein bestimmter Sonderzahlungsbetrag bei Erreichen bestimmter Ziele fest zugesagt wird. Sie werden also zumindest die Aufnahme bestimmter möglichst präzise formulierter Kriterien darüber verlangen, wie der Arbeitgeber sein billiges Ermessen ausüben muss.

Die Kehrseite dieser Medaille ist jedoch, dass der Arbeitgeber bei einer derartigen Vertragsgestaltung bei der Ermessenausübung nur an die im Arbeitsvertrag genannten Ermessenausübungskriterien gebunden ist und nicht genannte Kriterien nur in extremen Ausnahmefällen berücksichtigen darf.

Schon bei der Vertragsgestaltung muss sich der Arbeitgeber daher darüber im Klaren sein, dass er bereits mit der Formulierung des Vertrages die Richtung vorgibt, nach der er zukünftig über die Höhe der Sonderzahlung zu entscheiden hat. Er muss wissen, dass eine Bindung auch schon im Hinblick darauf eintreten kann, welche Kriterien er bei seiner Leistungsbestimmung zu berücksichtigen hat. Soweit die Maßstäbe für die Ausübung billigen Ermessens in der arbeitsvertraglichen Sonderzahlungsklausel festgelegt sind, darf der Arbeitgeber davon bei der Ausübung seiner billigen Ermessensentscheidung nicht mehr abweichen.<sup>44</sup> Der Arbeitgeber muss sich also überlegen, ob er Kriterien für die Ermessenausübung in die Klausel aufnimmt, oder ob er es bleiben lässt.

36 BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12 Rn. 37.

37 BAG, 15.5.2013 – 10 AZR 679/12.

38 BAG, 29.8.2012 – 10 AZR 385/11, Rn. 49; BAG, 20.3.2013 – 10 AZR 8/12, BB 2013 Rn. 20.

39 Krüger (Fn. 22), Rn. 35.

40 BAG, 12.10.2011 – 10 AZR 746/10, Rn. 44, BB 2012, 379 Rn. 30.

41 BAG, 12.10.2011 – 10 AZR 746/10, Rn. 44, BB 2012, 379 Rn. 37.

42 Vgl. dazu auch Salomon, NZA 2014, 465.

43 Vgl. etwa faz.net, 5.3.2014, [www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/trotz-gewinnrueckgangs-bankenchef-ohne-hohe-boni-gibt-es-eine-todesspirale-12833009.html](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/trotz-gewinnrueckgangs-bankenchef-ohne-hohe-boni-gibt-es-eine-todesspirale-12833009.html) (Abruf: 5.3.2014).

44 BAG, 29.8.2012 – 10 AZR 385/11 Rn. 21.

Der Arbeitgeber wird auch zu bedenken haben, dass im Streitfalle das Arbeitsgericht gem. § 315 Abs. 3 S. 2 BGB eine einseitige Leistungsbestimmung durch Urteil vornimmt. Ist der Arbeitnehmer mit der Ermessensentscheidung seines Arbeitgebers nicht einverstanden, wird er diese Entscheidung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine entsprechende Klage kann auch unmittelbar auf Leistung gerichtet werden.<sup>45</sup> Die Klage aus § 315 Abs. 3 S. 2 BGB ähnelt der Kündigungsschutzklage gem. §§ 1, 4 KSchG, weil bei beiden Klagen der Gegner ein berechtigtes Interesse an einer baldigen Klärung der Rechtslage hat. Im Unterschied zur Kündigungsschutzklage ist die Klage wegen unbilliger Leistungsbestimmung jedoch nicht fristgebunden; der Betroffene kann sein Klagerecht allenfalls verirken. Zudem ist die Klage nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB nicht auf Wiederherstellung des *status quo ante* gerichtet, sondern auf eine der Billigkeit entsprechende Umgestaltung der Rechtslage.<sup>46</sup> Kommt es im Streitfall zu der Überzeugung, dass die Leistungsbestimmung unbillig war, wird es die Leistungsbestimmung selbst vornehmen. Das Gericht hat dabei allerdings den Ermessensspielraum des bestimmungsberechtigten Arbeitgebers zu beachten. Es darf daher eine Leistungsbestimmung nicht bereits schon dann ersetzen, wenn es eine andere Bestimmung für richtiger hält.<sup>47</sup>

Im Prozess trägt allerdings der Arbeitgeber die Beweislast für die Billigkeit seiner Ermessensentscheidung. Er muss daher diejenigen Umstände darlegen und beweisen, die belegen, dass die von ihm getroffene Ermessensentscheidung der Billigkeit entspricht.<sup>48</sup> Der Arbeitgeber tut also gut daran, alle Umstände, die ihn zu seiner Ermessensentscheidung veranlasst haben, sorgfältig zu dokumentieren, um sie im Zweifelsfall belegen zu können. Der Arbeitgeber muss sich darüber im Klaren sein, dass er im Streitfalle unter Umständen (für ihn unangenehme) Interna in einem öffentlichen Arbeitsgerichtsprozess offenlegen muss, um seine Ermessensentscheidung darlegen und beweisen und damit am Ende halten zu können.

Sebastian Walthierer, RA

# Betriebliche Altersversorgung – Handlungsrahmen bei Auszahlungsverlangen des Arbeitnehmers

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern eine Versorgungszusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erteilen, nehmen diesen gegenüber in erster Linie ihre soziale Verantwortung bei der Alterssicherung nach Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wahr. Sie installieren in ihrem Unternehmen ein Versorgungssystem, das bestimmten versicherungsrechtlichen und -technischen Gegebenheiten unterliegt, zu allererst jedoch arbeits-, genauer betriebsrentenrechtlichen Regelungen unterworfen ist. Wie positioniert sich der Arbeitgeber innerhalb dieses Systems rechtssicher, wenn Arbeitnehmer entgegen den einschlägigen rechtlichen Vorgaben vor Eintritt des Versorgungsfalls oder Fälligkeit der Versorgungsleistung den Wunsch äußern, die Versorgung beenden zu wollen, um so den Rückkaufwert des die Versorgungsanwartschaft wirtschaftlich abbildenden (Rückdeckungs-)Versicherungsvertrags aus-

## IV. Zusammenfassung

Die Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts stellt ein zulässiges Flexibilisierungsinstrument bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung von Sonderzahlungsregelungen dar. Arbeitgebern ist dieses Mittel der Arbeitsvertragsgestaltung zu empfehlen, da die Rechtswirksamkeit der üblichen Flexibilisierungsinstrumente (insbesondere Unverbindlichkeitsvorbehalte und Stichtagsklauseln) von der Rechtsprechung des BAG zunehmend kritisch beurteilt wird. Ein Unverbindlichkeitsvorbehalt ist nur dann zielführend, wenn er bei vollständigem Verzicht auf eine arbeitsvertragliche Regelung mit der Leistungsgewährung erklärt wird.

**Hans-Hubert Wensing** ist seit 1988 Partner der Rechtsanwaltskanzlei Harnischmacher Löer Wensing PartG mbB in Münster. Fachanwalt für Arbeitsrecht. Studium der Rechtswissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Leiter und Gründer der münsteraner rechtstage, die durch hochkarätige Dozenten (u. a. BAG-Richter) ausgewählte arbeitsrechtliche Themen näher beleuchten. Zudem Verfasser zahlreicher Publikationen.



**Fabian Boensch** ist seit 2013 Rechtsanwalt im Dezernat Arbeitsrecht der Rechtsanwaltskanzlei Harnischmacher Löer Wensing PartG mbB in Münster. Zuvor absolvierte er sein Studium der Rechtswissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und der Schlesischen Universität in Katowice (Polen).



<sup>45</sup> Krüger (Fn. 22), Rn. 48.

<sup>46</sup> Krüger (Fn. 22), Rn. 49.

<sup>47</sup> Krüger (Fn. 22), Rn. 51.

<sup>48</sup> Krüger (Fn. 22), Rn. 53; LAG Köln, 25.5.2012 – 10 Sa 48/11, Rn. 33.

gezahlt zu bekommen? Auf diese Frage soll der folgende Beitrag eine Antwort geben, wobei die Grundsätze der Abfindung von Versorgungsanwartschaften im Überblick besprochen werden und einerseits Handlungsgrenzen, andererseits aber auch Handlungsspielräume des Arbeitgebers aufgezeigt werden.

## I. Ausgangslage

Möchte ein Arbeitnehmer<sup>1</sup> als versorgte Person die betriebliche Altersversorgung im hier behandelten Sinn beenden und kapitalisieren,

<sup>1</sup> Der Begriff des Arbeitnehmers wird hier als Oberbegriff wertungsfrei für beide Geschlechter verwendet.