

# Neues zum Freiwilligkeitsvorbehalt: Der BGH greift durch

In einem Vorstandsvertrag befand sich folgende Klausel:

„Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen und im Einklang mit geltendem Recht (insbesondere § 87 AktG, soweit anwendbar) zusätzlich zum Jahresbruttogehalt Sonderleistungen, Gratifikationen oder Ähnliches einmalig oder wiederholt gewähren. Bei diesen Sonderleistungen, Gratifikationen oder Ähnlichem handelt es sich in jedem Falle um freiwillige Zuwendungen. Ein Rechtsanspruch kann aus ihnen nicht abgeleitet werden. Solche Sonderzuwendungen, Gratifikationen oder Ähnliches können auch für außerordentliche Leistungen des Vorstandsmitglieds gewährt werden.“

Ein betroffenes Vorstandsmitglied erhielt im Jahr 2015 einen Bonus i. H. v. 875.000 Euro. Im Jahr 2011 kündigte das Vorstandsmitglied seinen Dienstvertrag zu Ende September 2011, um zur Konkurrenz zu wechseln und legte sein Vorstandsamt nieder. Ungeachtet dessen machte er einen Anspruch auf Bonuszahlung für das Jahr 2011 geltend und forderte eine entsprechende Entscheidung des Aufsichtsrats nach billigem Ermessen.

Letzterer lehnte unter Berufung auf den „Freiwilligkeitsvorbehalt“ sowohl den Bonusanspruch als auch eine entsprechende Ermessensentscheidung ab.

## Urteil des OLG Frankfurt

Nach Abweisung der Klage bekam der klagende Vorstand beim OLG Frankfurt (Urt. v. 18.4.2018 – 4 U 120/17) zunächst Recht.

Völlig richtig stellte das OLG zunächst fest, dass sich ein unmittelbarer Bonusanspruch zugunsten des Klägers wegen des Freiwilligkeitsvorbehalts nicht ergebe. Die Formulierung „der Aufsichtsrat kann“ bringe eindeutig zum Ausdruck, dass sich der Aufsichtsrat nicht binden und nicht festlegen lassen wollte, überhaupt eine Entscheidung über einen Bonusanspruch zu treffen.

Ebenso richtig stellte das OLG allerdings auch fest, dass es sich bei einem Vorstandsmitglied um einen Verbraucher handle (§ 13 BGB), im vorliegenden Fall der Vorstandsvertrag vom Aufsichtsrat „gestellt“ war und damit AGB-Recht gem. §§ 305 ff. BGB zur Anwendung kommt. Da der im Freiwilligkeitsvorbehalt angesprochene Bonus in einem Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung des Vorstandsmitglieds stehe, führe dessen Ausschluss durch den Freiwilligkeitsvorbehalt zu einer unangemessenen Benachteiligung des klagenden Vorstands gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB mit der Folge, dass das OLG dem klagenden Vorstand einen Bonusanspruch gem. der Ersatzbestimmung nach § 315 Abs. 3 BGB zusprach.

## Rechtsprechung des BAG

Das OLG bezog sich dabei auf die Rechtsprechung des BAG und insbesondere auf das Urteil vom 19.3.2014 – 10 AZR 622/13 (AuA 1/15, S. 55). Danach benachteiligt ein Freiwilligkeitsvorbehalt den Arbeitnehmer unangemessen, wenn er dem Arbeitgeber das Recht zubilligt, trotz Abschluss einer vergütungsorientierten Zielvereinbarung nach Ablauf der Beurteilungsperiode frei darüber zu entscheiden, ob eine Vergütungszahlung erfolgt oder nicht. Mit Abschluss einer Zielvereinbarung, die Vergütungsbezug hat, setzt der Arbeitgeber Leistungsanreize für den Arbeitnehmer und bestimmt damit, wie aus seiner Sicht Arbeitsleistung in einer bestimmten Periode durch den Arbeitnehmer optimal erbracht werden soll. Die in Aussicht gestellte erfolgsabhängige Vergütung steht damit im Gegenleistungsverhältnis und ist Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung (Rdnr. 52).

## Urteil des BGH

Der BGH schaffte Klarheit, hob die Entscheidung des OLG auf und wies die Klage des Vorstands insgesamt ab (BGH, Urt. v. 24.9.2019 – II ZR 192/18, Rdnr. 28).

Unabhängig davon, ob arbeitsrechtliche Grundsätze auf Vorstandsmitglieder überhaupt anwendbar seien, habe das OLG übersehen, dass im Streitfall weder eine Zielvereinbarung abgeschlossen noch Ziele sonst vorgegeben waren und somit der im Freiwilligkeitsvorbehalt angesprochene Bonus in keinem Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung des Vorstands stand.

Mit dem Freiwilligkeitsvorbehalt habe der Aufsichtsrat klar zum Ausdruck gebracht, dass er in jeder Hinsicht frei bleiben wolle, ob er über die Grundvergütung hinaus Sonderleistungen gewähre.

Ausgehend vom Wortlaut und Sinn der Klausel ist die Entscheidung des BGH folgerichtig.

Allerdings darf die Frage erlaubt sein, warum ein Aufsichtsrat überhaupt eine solche Klausel in einen Vorstandsvertrag aufnimmt, wenn selbige keinerlei Rechtsfolgen zeitigen soll. Das Modell erinnert an den Esel mit dem unerreichbaren Heusack an der Spitze der Deichsel.

## UNSER AUTOR



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München