

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 18. Februar 2014
- 9 AZR 821/12 -

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 16. November 2011
- 6 Ca 2066/11 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 5. Juni 2012
- 8 Sa 16/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - Bonusanspruch - Auslegung von AGB

Bestimmungen:

BGB § 305c Abs. 2, § 310 Abs. 4 Satz 1; BetrVG § 50 Abs. 1, § 58
Abs. 1, § 77 Abs. 4; SprAuG § 18 Abs. 1, § 23 Abs. 1, § 28 Abs. 2

BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 821/12
8 Sa 16/12
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Februar 2014

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Spiekermann und Dr. Leitner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Juni 2012 - 8 Sa 16/12 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten nach der Beendigung ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Höhe des dem Kläger im Austrittsjahr zu zahlenden Jahresbonus. 1

Der am 20. November 1950 geborene Kläger war langjährig bei der Beklagten, einem Unternehmen der chemischen Industrie, und deren Rechtsvorgängerinnen als sog. AT-Mitarbeiter beschäftigt. 2

Die Gesamtbetriebsparteien schlossen am 10. Januar 2001 eine „vereinbarung über Altersteilzeit für außertarifliche Mitarbeiter und Leitende Angestellte“ (GBV ATZ), die für alle Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2000 begonnen haben, galt und auszugsweise wie folgt lautet: 3

„§ 5 Jährliche Einmalzahlungen

Die variablen Boni (Individueller Bonus, Konzernbonus und Bereichsbonus) werden in der Höhe von 60 % derjenigen Beträge gezahlt, die der Mitarbeiter ohne Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Sie sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

In der Freistellungsphase ... wird der Individuelle Bonus mit dem in der Arbeitsphase im Durchschnitt erzielten Prozentsatz berechnet. Für die Berechnung des Konzern- und des Bereichsbonus sind die jeweiligen aktuellen Werte des Geschäftsjahres maßgebend, für das der Bonus gezahlt wird.“

Am 17. Dezember 2003 schloss der Kläger mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten einen von dieser vorformulierten Altersteilzeitarbeitsvertrag (ATZV), der ua. wie folgt lautet:

4

„§ 1

Beginn und Ende der Altersteilzeit

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung des Arbeitsvertrages mit Wirkung vom 01.12.2008 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.
2. Die Altersteilzeit - und damit das Arbeitsverhältnis insgesamt - endet ohne Kündigung am 30.11.2010. Sie werden im unmittelbaren Anschluss hieran eine gesetzliche Altersrente oder eine ihr vergleichbare Leistung unter Inkaufnahme gegebenenfalls eintretender Abschläge in Anspruch nehmen.

...

§ 3

Arbeitszeit

...

2. Lage und Verteilung der Arbeitszeit werden wie folgt festgelegt:

In der ersten Hälfte, d. h. ab 01.12.2008 bis voraussichtlich zum 30.11.2009 = bisherige Arbeitszeit, d. h. grundsätzlich 37,5 Stunden/Woche.

In der zweiten Hälfte, d. h. voraussichtlich ab 01.12.2009 bis zum 30.11.2010 = bezahlte Freistellung.

...

§ 4

Vergütung

1. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit wird Ihr monatliches Grundentgelt (einschließlich eines etwaigen monatlichen Besitzstandes) auf 50 % desjenigen Betrages reduziert, den Sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätten.

In der Freistellungsphase wird das Leistungsentgelt mit dem in der Arbeitsphase im Durchschnitt erzielten Prozentsatz berechnet.

...

3. Die variablen Boni (Individueller Bonus, Konzernbonus und Bereichsbonus) werden in Höhe von 60 % derjenigen Beträge gezahlt, die Ihnen ohne Eintritt in die Altersteilzeit zugestanden hätten. Auch sie sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

In der Freistellungsphase wird der Individuelle Bonus mit dem in der Arbeitsphase im Durchschnitt erzielten Prozentsatz berechnet. Für die Berechnung des Konzern- und des Bereichsbonus sind die jeweiligen aktuellen Werte des Geschäftsjahres maßgebend, für das der Bonus gezahlt wird.

...

§ 11

Vertragsänderungen und Rechtsgrundlagen

...

5. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages, die mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarten betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit und die Bestimmungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie das Altersteilzeitgesetz in der bei Beginn der Altersteilzeit geltenden Fassung.“

Ab dem Jahr 2005 war die Zahlung eines Jahresbonus, der aus einem Konzern- und einem Bereichsbonus besteht, in einer „Rahmenvereinbarung über ein Management Compensation System für außertarifliche und leitende Angestellte“ vom 6. April 2005 (KBV MCS) zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten, dem Konzernbetriebsrat und dem Konzernsprecherausschuss geregelt. Diese KBV MCS trat rückwirkend zum 1. Januar 2005 in Kraft und lautet auszugsweise wie folgt:

5

„§ 6 Jahresbonus

Der Jahresbonus verknüpft die Führungskräftevergütung mit dem Erreichen von konzern- und geschäftsbezogenen Zielen. Er setzt sich aus einem Konzernbonus und einem geschäftsbezogenen Bonus zusammen. Der Konzernbonus reflektiert die konzernbezogene Ausrichtung des Unternehmens und unterstützt die Integration der Geschäftseinheiten. Der geschäftsbezogene Bonus knüpft an den Erfolg der eigenen unternehmerischen Einheit und den

individuellen Erfolg und Wertbeitrag im eigenen Verantwortungsbereich an.

§ 6.1

Anspruchsvoraussetzungen für den Jahresbonus

1. Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter, die während des gesamten Geschäftsjahres, für das die Leistung gezahlt wird, und bei Geschäftsjahresende, das heißt jeweils am 31.12., in einem Arbeitsverhältnis zu einem von dieser Vereinbarung erfassten Unternehmen stehen. Arbeitsunfähigkeitszeiten von bis zu drei Monaten lassen den Anspruch unberührt.
 2. Bei über drei Monate hinausgehenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, bei im Laufe des Geschäftsjahres ganz oder teilweise ruhenden Arbeitsverhältnissen, bei Versetzungen innerhalb des D-Konzerns sowie bei ruhestandsbedingten Austritten vor dem 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahres wegen Inanspruchnahme einer Alters- oder Erwerbsminderungs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie im Todesfall besteht für jeden vollen Kalendermonat, den der Mitarbeiter während des Geschäftsjahres tatsächlich und mit Anspruch auf Entgelt beschäftigt war, ein anteiliger Bonusanspruch nach dem Zwöftelungsprinzip.
- ...
5. Im Jahr des Ein- und Austritts in den Konzern besteht, sofern der Ein- bzw. Austritt nicht auf einem der in Ziffer 2 genannten Gründe beruht, kein, auch kein zeitanteiliger Leistungsanspruch nach dieser Vereinbarung.
Einzelfälle können bei Bedarf einzelvertraglich geregelt werden. In diesem Fall wird die Sonderregelung den Arbeitnehmersvertretern auf Verlangen erläutert.

...

§ 6.3

Bonuszusammensetzung

1. Der Jahresbonus besteht aus dem Konzernbonus und dem geschäftsbezogenen Bonus.

...

§ 6.5

Höhe der Bonusauszahlung

...

3. Die Zielerreichungsgrade und die damit verbundene Bonushöhe der Konzern- und Bereichsziele werden vom Vorstand auf Grundlage der Jahresergebnisse ... festgelegt.
4. ...“

Der Kläger erhielt während der Dauer seiner Vollzeitbeschäftigung vor Eintritt in die Altersteilzeit seine jährlichen Boni auf Basis der KBV MCS ausbezahlt. 6

Die Gesamtbetriebsparteien schlossen am 20. Dezember 2006 eine Änderungs- und Ergänzungsvereinbarung zur GBV ATZ, die allerdings deren § 5 inhaltlich unverändert ließ. Am 31. Mai 2010 trafen die Konzernbetriebsparteien eine am selben Tag in Kraft getretene Änderungsvereinbarung zur KBV MCS. Mit dieser wurde ua. § 6.5 KBV MCS um folgende Ziffer ergänzt: 7

- „5. Bei ruhestandsbedingten Austritten sowie im Todesfall ist der anteilige Individualbonus für das Austrittsjahr auf Basis des bei 100 %iger Zielerreichung geltenden Wertes zu berechnen. Sonderregelungen im Rahmen von Altersteilzeitvereinbarungen (zum Beispiel Berechnung mit dem in der Arbeitsphase im Durchschnitt erzielten Prozentsatz) bleiben hiervon unberührt.

Für die Berechnung des anteiligen Konzern- und des anteiligen Bereichsbonus sind die vom Vorstand (heute: Geschäftsführung der D GmbH) festgelegten Zielerreichungsgrade gemäß Absatz [wohl: Ziffer] 3 maßgebend. Liegt die Feststellung der Zielerreichung und der Höhe der Bonusauszahlung bei den Konzern- und Bereichszielen durch den Vorstand (heute: die Geschäftsführung der D GmbH) noch nicht vor, werden Konzern- und Bereichsbonus auf Basis der bei 100 %iger Zielerreichung geltenden Werte berechnet; dies gilt sowohl für das Austrittsjahr als auch ggfs. für das dem Austrittsjahr vorangegangene Geschäftsjahr.“

Wie vertraglich vereinbart, begann ab 1. Dezember 2008 die Altersteilzeit im Blockmodell. Im Anschluss an die einjährige Freistellungsphase bis zum 30. November 2010 trat der Kläger in den Ruhestand. Als Konzern- und Be- 8

reichsbonus für das Jahr 2010 zahlte die Beklagte dem Kläger in Anwendung von § 6.5 Ziff. 5 KBV MCS, dh. unter Berechnung auf Basis 100 %iger Zielerreichung, 13.662,00 Euro brutto.

Die tatsächlichen Zielerreichungsgrade für das Jahr 2010 wurden von der Geschäftsführung der Beklagten erst im Frühjahr 2011 für den Konzernbonus auf 150 % von 6 % des Jahresgrundgehalts und für den Bereichsbonus auf 143,8 % von 12 % des Jahresgrundgehalts festgelegt. Bei Zugrundelegung dieser Zielerreichungsgrade stünde dem Kläger ein Jahresbonus für das Jahr 2010 - bestehend aus Konzern- und Bereichsbonus - iHv. 19.928,00 Euro brutto zu. Dieser Betrag steht rechnerisch zwischen den Parteien nicht im Streit. 9

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe ihm aufgrund der tatsächlich festgelegten Zielerreichungsgrade 19.928,00 Euro brutto zahlen müssen. § 4 Ziff. 3 ATZV enthalte eine konstitutive Regelung des Inhalts, dass immer die tatsächlichen Werte des Geschäftsjahres und damit auch die tatsächlichen Zielerreichungsgrade für die Bonusberechnung maßgeblich seien. Kollektivrechtliche Regelungen kämen nach § 11 Ziff. 5 ATZV nur „im Übrigen“ zur Anwendung. Das einschlägige kollektive Regelwerk sei ihm zudem unbekannt gewesen. Es sei Sache der Beklagten gewesen, den durch die Formulierung von § 4 Ziff. 3 ATZV verursachten Transparenzmangel durch eine klare Verweisung auf die jeweils geltenden Betriebs- und Konzernvereinbarungen zu beheben. 10

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.266,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 17. August 2011 zu zahlen. 11

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, sie habe den Bonusanspruch des Klägers für das Jahr 2010 vollumfänglich erfüllt. § 4 Ziff. 3 ATZV besitze ersichtlich rein deklaratorischen Charakter. Maßgeblich für die Bonusberechnung sei allein die KBV MCS. 12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsanspruch weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Beklagte den Bonusanspruch für das Jahr 2010 erfüllt hat. Der Kläger hat keinen Anspruch, entgegen § 6.5 Ziff. 5 KBV MCS einen Bonus auf der Grundlage der von der Geschäftsführung erst nach dem Ausscheiden des Klägers festgelegten Zielerreichungsgrade zu erhalten. 14

I. Ein solcher Anspruch folgt nicht aus § 5 GBV ATZ. Durch § 5 Abs. 2 Satz 2 GBV ATZ soll nur kargestellt werden, dass für die Berechnung des Konzern- und Bereichsbonus - anders als für den „Individuellen Bonus“ - nicht auf die Arbeitsphase abgestellt wird. 15

1. Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen ihres normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 14 mwN; 27. Juli 2010 - 1 AZR 874/08 - Rn. 31 mwN*). Die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB über Allgemeine Geschäftsbedingungen und damit auch die Zweifelsfall-Regelung des § 305c Abs. 2 BGB finden auf Betriebsvereinbarungen keine Anwendung (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). 16

2. Dem Kläger ist zuzugestehen, dass der Wortlaut des § 5 Abs. 2 Satz 2 GBV ATZ bei isolierter Betrachtung nicht eindeutig ist. Vom Wortlaut würde auch ein Verständnis gedeckt, wonach es nicht zulässig wäre, die Berechnung des Konzern- und Bereichsbonus anhand einer festen Prozentzahl anstelle der tatsächlichen Geschäftsentwicklung zu berechnen. Ein solches Verständnis ist jedoch mit den vorangehenden Regelungen nicht zu vereinbaren. Nach § 5 Abs. 1 GBV ATZ sind alle variablen Boni iHv. 60 % derjenigen Beträge zu zahlen, die der Mitarbeiter ohne Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Sie sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen. Soll der Arbeitnehmer in Altersteilzeit jedoch einen solchen „Hätte-Bonus“ erhalten, so ist für die Altersteilzeit im Blockmodell zu klären, anhand welcher Maßstäbe der Bonus für die Zeiten der Freistellung zu berechnen ist. § 5 Abs. 2 Satz 1 beantwortet diese Frage für den „Individuellen Bonus“ dahin gehend, dass er mit dem in der Arbeitsphase im Durchschnitt erzielten Prozentsatz berechnet wird. Damit bedurfte noch die Frage der Klärung, ob die Arbeitsphase auch für die Berechnung des Konzern- und Bereichsbonus als Referenzzeitraum herangezogen werden soll. Hierfür würde sprechen, dass der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase durch seine Arbeitskraft weder unmittelbar noch mittelbar auf das Geschäftsergebnis Einfluss nehmen kann. § 5 Abs. 2 Satz 2 GBV ATZ stellt jedoch klar, dass dennoch für die Berechnung des Konzern- und Bereichsbonus nicht auf die Arbeitsphase zurückgegriffen werden soll. In dieser Klarstellung gegenüber der vorangegangenen Bestimmung erschöpft sich der Regelungsgegenstand der Vorschrift. Über die konkrete Berechnung des Bonus enthält § 5 Abs. 2 Satz 2 GBV ATZ ebenso wenig wie Satz 1 eine eigene Regelung. Die Bestimmungen zur Berechnung des Bonus finden sich vielmehr in der KBV MCS.

17

Für dieses enge Verständnis des § 5 Abs. 2 Satz 2 GBV ATZ streitet auch, dass ansonsten eine Regelung fehlen würde, wie der Konzern- und Bereichsbonus im Falle des unterjährigen Ausscheidens während der Freistellungsphase berechnet werden soll. So existiert keine Definition, welche im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuellen Werte herangezogen werden sollen. Im Übrigen bedarf es nach § 6.5 Ziff. 3 der KBV MCS zur Bestimmung der Höhe der Bonusauszahlung zunächst einer Festlegung der Ziel-

18

erreichungsgrade durch den Vorstand bzw. die Geschäftsführung. Dies erfolgt nach der KBV MCS auf der Grundlage der Jahresergebnisse und nicht aufgrund irgendwelcher aktueller Geschäftszahlen im Zeitpunkt des individuellen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis. Vor dem Hintergrund dieses Auslegungsergebnisses bedarf es im Übrigen keiner Erörterung, ob die Festlegung der Höhe der Bonusauszahlung von vornherein allein in die Zuständigkeit des Konzernsprecherausschusses bzw. des Konzernbetriebsrats fiel (*vgl. § 18 Abs. 1, § 23 Abs. 1 SprAuG bzw. § 50 Abs. 1, § 58 Abs. 1 BetrVG*).

II. Ein Anspruch auf Berechnung des Konzern- und Bereichsbonus für das Jahr 2010 auf der Grundlage der von der Geschäftsführung der Beklagten im Frühjahr 2011 festgelegten Zielerreichungsgrade ergibt sich auch nicht aus § 4 Ziff. 3 ATZV. Diese Regelung gibt nur wieder, was aufgrund von § 5 GBV ATZ für das Arbeitsverhältnis der Parteien ohnehin gilt (*§ 77 Abs. 4 BetrVG, § 28 Abs. 2 SprAuG*). § 4 Ziff. 3 ATZV stellt nur einen Hinweis auf die Gesamtbetriebs- und Gesamtsprecherausschussvereinbarung zur Altersteilzeit dar, dem kein abweichender rechtsgeschäftlicher Regelungsgehalt zukommt. 19

1. Bei den Regelungen des § 4 ATZV handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt, dass hierüber kein Streit besteht. 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 die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*st. Rspr., vgl. BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 59 mwN; 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 50 mwN, BAGE 134, 269*). Diese Grundsätze sind auch für die Frage anzuwenden, ob der Verwender nur eine beschreibende Aussage gemacht oder eine Willenserklärung mit Rechtsbindungswillen abgegeben hat (*vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 53, aaO; vgl. auch MüKoBGB/Busche 6. Aufl. § 133 Rn. 50; Palandt/Ellenberger 73. Aufl. § 133 BGB Rn. 9*). 20

2. Unabhängig von der Frage, ob es sich um einen bloßen Hinweis auf die Geltung der Regelung des § 5 GBV ATZ oder um eine konstitutive Bezugnahme des § 5 GBV ATZ handelt, ergibt sich bereits aus der fast wortgleichen Übernahme der kollektiven Regelung, dass ihr inhaltlich keine andere Bedeutung zukommen sollte. Ein durchschnittlicher Arbeitnehmer, dem eine Vertragsklausel vorgelegt wird, die den Inhalt einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung des Sprecherausschusses weitgehend wortgleich wiederholt, muss grundsätzlich davon ausgehen, dass der Klausel dieselbe Bedeutung zukommen soll, wie sie die kollektive Regelung hat. Dabei kommt es auf die individuelle Kenntnis einzelner Arbeitnehmer vom Wortlaut der Kollektivvereinbarung nicht an. Da der Arbeitgeber nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen hat, ist davon auszugehen, dass der durchschnittliche Arbeitnehmer die einschlägigen Betriebsvereinbarungen zur Kenntnis nimmt, bevor er einen Änderungsvertrag schließt. Das gilt jedenfalls dann, wenn - wie vorliegend - in dem Vertrag ausdrücklich auf die einschlägigen betrieblichen Regelungen Bezug genommen wird. 21

Aus der Bezugnahme in § 11 Ziff. 5 ATZV folgt entgegen der Ansicht der Klägers nicht, dass § 5 Abs. 2 GBV ATZ keine Anwendung finden soll. Nach dieser Bestimmung gelten „im Übrigen“ ua. die „mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarten betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit“. Der Formulierung „im Übrigen“ kommt nicht die Bedeutung zu, dass die anderen Regelungen des ATZV zwingend inhaltlich von den in § 11 Ziff. 5 ATZV genannten Bestimmungen abweichen. § 11 Ziff. 5 ATZV bringt nur den Willen der Vertragsparteien zum Ausdruck, dass überall dort, wo der ATZV keine ausdrückliche Regelung enthält, der ATZV iVm. den aufgeführten sonstigen Regelungen zur Altersteilzeit gelten sollen. Die damit bezweckte Lückenfüllung schließt es nicht aus, dass auch dort, wo der ATZV eine Regelung enthält, in der Sache das gelten soll, was in einer der in § 11 Ziff. 5 ATZV genannten Kollektivvereinbarungen geregelt ist. Für dieses Verständnis streitet im vorliegenden Fall auch die Überschrift des § 11 ATZV „Vertragsänderungen und Rechtsgrundlagen“. Mit § 11 Ziff. 5 sollte danach zum Ausdruck gebracht werden, welche sonstigen Bestimmungen Rechtsgrundlagen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind. Es han- 22

delt sich nicht um eine Regelung, durch die die Geltung bestimmter Regelungen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ausgeschlossen werden sollte. Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob die von der Beklagten bzw. der Rechtsvorgängerin vorgegebenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen hinsichtlich der Berechnung der Boni ohnehin betriebsvereinbarungsoffen gestaltet waren (*vgl. zu dieser Möglichkeit: BAG 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 - Rn. 60*).

III. Aufgrund einer etwaigen Unwirksamkeit der Änderungsvereinbarung zur KBV MCS vom 31. Mai 2010 kann der Klage nicht stattgegeben werden. Ohne revisiblen Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht das Prozessvorbringen des Klägers dahin gehend ausgelegt, dass der Kläger den „Lebenssachverhalt ‚kollektivrechtlicher Anspruch aus der KBV MCS in ihrer bis zum 30.05.2010 geltenden Fassung wegen Unwirksamkeit der Änderungsvereinbarung vom 31.05.2010‘ nicht“ zum Gegenstand des Rechtsstreits gemacht hat. 23

IV. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 24

Brühler

Krasshöfer

Klose

Spiekermann

Leitner