



Bonuszahlungen – verbindlich für die Zukunft?

Wie Streitigkeiten vertraglich zu vermeiden sind

Es gibt verschiedene Gründe, warum Unternehmen über das reguläre Gehalt hinaus Boni gewähren, etwa zur Motivierung zu besonderen Leistungen oder Belohnung von Betriebstreue. Es gibt aber auch Gründe, Bonuszahlungen wieder einzustellen. Eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse kann dazu führen oder aber die Neubewertung der Leistungen eines Mitarbeiters. Wann ist das Unternehmen an die Bonuszahlungen gebunden, wann kann es sie einseitig einstellen? Das ist eine Frage der Vertragsgestaltung. Allein die Fülle an einschlägigen Gerichtsentscheidungen belegt, dass die Frage in der Praxis häufig vorkommt.

Anspruch aus dem Arbeitsvertrag

Der Bonus kann im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Häufig geschieht dies in Verbindung mit Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen. Bei einer solchen Gestaltung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf den Bonus. Das Unternehmen kann also die Bonuszahlungen nicht einseitig einstellen.

Eine Ausweichmöglichkeit besteht darin, Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen entweder zu unterlassen oder diese so zu wählen, dass eine Zielerreichung von vornherein unmöglich ist. Dem schieben die Gerichte aber einen Riegel vor. Das Unternehmen

muss Ziele setzen und diese können anspruchsvoll, müssen aber auch erreichbar sein (BAG 10.12.2008 – 10 AZR 889/07). Andernfalls ist der Bonus zu zahlen. Ausnahme: Den Mitarbeiter trifft an der Unterlassung der Zielvereinbarung ein Mitverschulden (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07).

Schließlich kann Streit entstehen, ob Ziele erreicht wurden oder nicht. Dabei geht es in der Regel um qualitative Ziele wie Kundenzufriedenheit oder Führungsqualitäten, die nicht ohne weiteres gemessen werden können. Solche Streitigkeiten treten auf, wenn sich das Unternehmen von dem Mitarbeiter trennen will. Da gerichtsfeste Kündigungsgründe häufig fehlen, verlagert sich der Streit, und es geht dann unter anderem um Bonus und Zielerreichung. Dem Unternehmen steht bei der Bewertung qualitativer Ziele ein Beurteilungsspielraum zu. Aber die Gerichte kontrollieren zumindest, ob das Unternehmen ausreichende Tatsachen zugrunde gelegt und ohne Willkür entschieden hat. Nicht nachprüfbar reine Werturteile reichen nicht aus, um den Bonus zu versagen (BAG 14.11.2012 – 10 AZR 783/11).

Leistungen, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, können nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden.

Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt

Viele Arbeitsverträge enthalten zwar einen Anspruch auf Bonuszahlung, allerdings ist der Anspruch mit einem Widerrufsvorbehalt versehen. Dies ist grundsätzlich möglich. Die Widerrufsgünde müssen jedoch angemessen und im Vertrag so genau wie möglich angegeben sein (BAG 13.4.2010 – 9 AZR 119/09). Liegt ein Widerrufgrund vor, so kann das Unternehmen den Bonus grundsätzlich widerrufen. Dieser Widerruf muss dann aber auch nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 BGB entsprechen. Das bedeutet: Auch die Interessen des Arbeitnehmers an Zahlung des Bonus gehören in die Waagschale. Es ist jedoch möglich, einen Bonus als freiwillige Leistung auszugestalten und damit einen Anspruch für die Zukunft von vornherein auszuschließen. Diese Gestaltung gewährt dem Unternehmen hohe Flexibilität, erzeugt bei dem Mitarbeiter aber ein hohes Maß an Unsicherheit oder gar Frustration. Darum stellen die Gerichte strenge Anforderungen an einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Die bloße Formulierung, es handle sich um eine „freiwillige Leistung“, genügt nicht (BAG 17.4.2013 – 10 AZR 281/12). Auch

die beliebte Formulierung, der Bonus werde als „freiwillige und jederzeit widerrufliche Leistung“ gewährt, ist widersprüchlich und damit unzulässig (BAG 8.12.2010 – 10 AZR 671/09). Denn auf eine freiwillige Leistung besteht kein Anspruch, während eine widerrufliche Leistung gerade einen Anspruch voraussetzt. Generell wird man sagen können: Leistungen, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, können nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Das gilt in erster Linie für die laufende Vergütung, aber auch für einen schon zugesagten Bonus. Beispiel für einen wirksamen vertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalt (in Anlehnung an BAG 10.12.2008 – 10 AZR 15/08): Als freiwillige Leistung – ohne jeden Rechtsanspruch – wird in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung im November festgelegt, ob und in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Auch bei wiederholter Zahlung besteht hierauf kein Rechtsanspruch.

Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Anspruch auf einen Bonus kann ausnahmsweise aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgen. Gewährt das Unternehmen allen Mitarbeitern oder allen Mitarbeitern einer Gruppe einen Bonus, so darf er einzelne Mitarbeiter nicht davon ausnehmen, es sei denn, es existiert ein sachlich gerechtfertigter Grund. In einem solchen Fall kann der ausgenommene Mitarbeiter einen Anspruch auf anonymisierte Auskunft haben, welche Boni bereits gewährt wurden (LAG Köln 18.11.2011 – 10 Sa 48/11). Nur dann kann er nämlich seinen Anspruch gegebenenfalls auch geltend machen und beziffern.

Mitbestimmung des Betriebsrats

In Unternehmen mit Betriebsrat hat dieser grundsätzlich über die kollektiven Bonusregelungen mitzubestimmen. Das ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Mitbestimmung bezieht sich aber grundsätzlich nicht auf das Volumen des Bonustopfes, sondern auf die Verteilung unter den Mitarbeitern.

Fazit

Boni können im Arbeitsvertrag durchaus flexibel ausgestaltet werden. Aber es bedarf genau durchdachter und transparenter Formulierungen. Sonst kann es unschöne Streitigkeiten und böse Überraschungen geben.

Dr. Joachim Wichert

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsmediator
Mitglied im IBWF e. V.
www.aclanz.de