


Autor:	RA Saba Mebrahtu,, RA FAArbR Dr. Joachim Wichert,, aclanz, Part- nerschaft von Rechtsanwälten, Frankfurt/Berlin	Quelle:	 Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln
Anmerkung zu:	LAG Düsseldorf v. 12.04.2017 7 Sa 121/16	Fundstelle:	ArbRB 2017, 207-208
		Normen:	§ 315 BGB, § 611 BGB
		Zitiervorschlag:	ArbRB 2017, 207-208

Titelzeile**Bestimmung der Höhe eines Bonus durch das Arbeitsgericht****Vorinstanz**

zu 7 Sa 121/16, ArbG Düsseldorf - 7 Ca 1635/13

Leitsatz

Entspricht die Entscheidung des Arbeitgebers über die Höhe eines Bonus nicht billigem Ermessen, so hat das Arbeitsgericht die Entscheidung gem. § 315 Abs. 3 BGB zu treffen. Dabei ist die Höhe der in der Vergangenheit gewährten Boni ein wichtiger Faktor.

Das Problem Bei dem Arbeitgeber existiert ein im Intranet niedergelegtes Vergütungssystem. Dort heißt es u.a.:

„Im Rahmen des jährlichen Personalplanungsprozesses unterbreiten die Stabs- und Geschäftsbereichsleiter der Bank Vorschläge u.a. ... für etwaige freiwillige variable Vergütungsbestandteile in Form von Sonderzahlungen. Über diese Vorschläge entscheidet die Geschäftsleitung unter Beachtung der nachfolgend festgelegten Vergütungsgrundsätze.“

Diese „Vergütungsgrundsätze“ setzen sich zusammen aus den Gesamterfolgen des Konzerns, den Gesamterfolgen der Bank, dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, welcher der Mitarbeiter angehört, und aus dem individuellen Erfolgsbeitrag.

Der Arbeitnehmer hat bis 2012 immer Boni erhalten, die sich durchschnittlich auf 29.000 € pro Jahr beliefen. Nachdem es im Arbeitsverhältnis zu Spannungen gekommen ist, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für das Geschäftsjahr 2012 keinen Bonus und begründet dies u.a. mit angeblichen Schlechtleistungen des Arbeitnehmers.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG gibt dem Arbeitnehmer recht und billigt ihm einen Bonus von 29.000 € zu. Der **Arbeitgeber hätte die Bonusentscheidung anhand der selbst aufgestellten Kriterien begründen müssen**. Das habe er nicht getan, sondern ausschließlich auf die angeblichen Schlechtleistungen des Arbeitnehmers abgestellt. Damit entspreche die Bonusentscheidung nicht billigem Ermessen und sei gem. § 315 Abs. 3 BGB durch das **Arbeitsgericht** zu treffen.

Bei dieser Entscheidung sei der gesamte Prozessstoff zu berücksichtigen. Eine **Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinne bestehe nicht**, doch sei jede Partei gehalten, die für ihre Position sprechenden Umstände vor-

zutragen, denn das Gericht könne nur bekannte Umstände in seine Entscheidung einbeziehen. Ein wichtiger Faktor für die Entscheidung sei die **Höhe der in der Vergangenheit gezahlten Boni**.

Dieser Faktor sei auch hier ausschlaggebend. Dafür spreche insbesondere die Konstanz der an den Arbeitnehmer in der Vergangenheit geleisteten Zahlungen zwischen 23.000 und 30.000 € pro Jahr. Dagegen könnten die vom Arbeitgeber vorgebrachten geringeren Durchschnittsleistungen vergleichbarer Arbeitnehmer in dem betreffenden Jahr nicht herangezogen werden, denn es sei nicht erkennbar, nach welchen Kriterien an welche Mitarbeiter in welcher Höhe geleistet worden sei.

Konsequenzen für die Praxis Die Entscheidung reiht sich ein in die neue Rechtsprechung des BAG (s. etwa BAG, Urt. v. 3.8.2016 - 10 AZR 710/14 , MDR 2016, 1341 = ArbRB 2016, 292 [*Braun*], *ArbRB online*). Eine Entscheidung gegen den Arbeitnehmer, weil er als Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast nicht erfüllt habe, ist nicht möglich.

Beraterhinweis Entscheidet ein Gericht gem. § 315 Abs. 3 BGB über die Höhe eines Bonus, müssen **beide Parteien möglichst schlüssig und umfangreich vortragen**, denn es werden nur die vorgebrachten Argumente berücksichtigt. Und vor allem gilt: möglichst nichts unbestritten lassen.

RA Saba Mebrahtu,, RA FAArbR Dr. Joachim Wichert,, aclanz, Partnerschaft von Rechtsanwälten, Frankfurt/Berlin

Hinweis der Redaktion:

Die Autoren war als Prozessbevollmächtigte an dem Verfahren beteiligt.