

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

22. März 2024

Ist mein Bonus weg, wenn ich mitten im Jahr gehe?

Wenn Arbeitnehmer von sich aus kündigen, haben Betriebe nur noch wenig Motivation, ihnen Boni auszuzahlen. Das klingt rational, aber rechtens ist es nicht unbedingt.

Verlässt ein bonusberechtigter Arbeitnehmer sein Unternehmen unterjährig, so fehlt diesem häufig die Motivation, den bis dahin verdienten Bonus auszuzahlen. Das ist zwar nachvollziehbar, aber ist es auch rechtens? Nein, sagt das Bundesarbeitsgericht (Az.: 10 AZR 288/22), und zwar auch dann nicht, wenn der Wegfall des Bonus auf einer Betriebsvereinbarung, also einer Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat, beruht. Wie argumentiert das Gericht? In dem anhängigen Fall geht es um einen Eventmanager eines Berliner Betriebs, dem vertraglich ein leistungsabhängiger Bonus von bis zu 15 Prozent seines Grundgehalts zusteht. Die dazu geschlossene Betriebsvereinbarung regelt ergänzend: "Arbeitnehmer, die aufgrund einer Eigenkündigung bis zum Abschluss des Fiskaljahres aus dem Anstellungsverhältnis ausscheiden, haben keinen - auch nicht zeitanteiligen - Anspruch auf einen Bonus." Das Fiskaljahr endet bei dem Unternehmen jeweils zum 31.5. des Jahres. Der Eventmanager kündigt das Arbeitsverhältnis zum 30.4.2020 und verlangt einen anteiligen Bonus für das betreffende Fiskaljahr. Das Unternehmen lehnt ab und beruft sich u.a. auf die Stichtagsregelung in der Betriebsvereinbarung. Das Gericht gibt dem Eventmanager Recht: Den Betriebsparteien stünde zwar eine umfassende Kompetenz zu, die materiellen und formellen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu regeln. Doch seien sie dabei an Recht und Billigkeit gebunden. Dem widerspreche eine Regelung, die Ansprüche auf Arbeitsentgelt für eine schon erbrachte Arbeitsleistung unter die Bedingung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses am Ende des Bezugszeitraums stelle. Arbeitnehmer sollen disponieren können. Eine solche Stichtagsregelung kollidiere mit dem Grundgedanken des § 611a Abs. 2 BGB. Danach solle der Arbeitnehmer über die vom Arbeitgeber versprochene Gegenleistung disponieren und seine Lebensgestaltung daran ausrichten können, wenn er seinerseits die geschuldete Leistung erbracht habe. Dies betreffe nicht nur die Grundvergütung, sondern auch besondere Entgeltbestandteile, welche (auch) an die Arbeitsleistung des

Arbeitnehmers geknüpft seien. Erschwerend komme hinzu, dass eine solche Stichtagsregelung das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers unangemessen beeinträchtigt. Denn durch diese würde ein Teil der Vergütung entfallen, obwohl die Arbeitsleistung jedenfalls teilweise erbracht worden sei und deren Wert durch das bloße Verharren im Arbeitsverhältnis nicht nachträglich steige. Die Entscheidung des Gerichts überzeugt. Ein Arbeitnehmer darf nicht nachträglich um den Lohn seiner Leistung gebracht werden. Für Stichtagsregelungen, ob im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, bleibt demnach nur Raum, wenn ein Bonus ausschließlich die Betriebstreue honoriert, die erbrachte Leistung also nicht die geringste Rolle spielt. Das ist indes selten der Fall.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aqlanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z