

## Bonusabreden – Chancen und Risiken aus Sicht von Arbeitgebern

von Dr. Björn Lange, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mannheim

Bonusabreden sind für Unternehmen ein probates Mittel, um ihr betriebswirtschaftliches Risiko zu minimieren und/oder um monetäre Leistungsanreize für Mitarbeiter, insbesondere von Mitarbeitern in Führungspositionen, zu setzen. Nicht selten führen jedoch unbedacht getroffene Bonusabreden zu erheblichen Konfliktherden zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Insofern verwundert es nicht, dass sich das Bundesarbeitsgericht in regelmäßigen Abständen immer wieder mit der rechtlichen Beurteilung von Bonusabreden sowie hieraus folgenden Bonusansprüchen konfrontiert sieht.

Jüngst hatte erst wieder der 10. Senat des Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 03.08.2016 (Az. 10 AZR 710/14) über den Bonuszahlungsanspruch eines leitenden Angestellten zu befinden, dem für das streitgegenständliche Geschäftsjahr 2011 der Bonus insgesamt gestrichen worden war, obwohl er in den vorangegangenen Jahren stets einen Bonus erhalten hatte. Die beklagte Arbeitgeberin versagte die Zahlung des Bonus mit der Begründung, dass sie sich vertraglich vorbehalten habe, die jeweilige Höhe des Bonus nach billigem Ermessen zu bestimmen und sich aufgrund des schlechten Geschäftsjahres 2011 dafür entschieden habe, für das Jahr 2011 keinen Bonus auszuzahlen. Besondere Brisanz erhielt dieser Rechtsstreit durch den Umstand, dass andere Mitarbeiter der Arbeitgeberin für dieses Geschäftsjahr weiterhin Boni erhielten.

Der Kläger begehrte die gerichtliche Festsetzung und letztlich Zahlung des Bonus und hatte vor dem Arbeitsgericht damit Erfolg. Während er einen Betrag von mindestens 52.480,00 € geltend machte, sprach ihm das Gericht sogar einen Bonus in Höhe von 78.720,00 € zu. Gegen diese Entscheidung legte die beklagte Arbeitgeberin vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung – verkürzt zusammengefasst – damit, dass der Kläger keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen habe, die es dem Gericht ermöglige, über die Höhe des geltend gemachten Zahlungsanspruchs zu befinden. Auf die Revision des Klägers hin bestätigte das Bundesarbeitsgericht letztlich das erstinstanzliche Urteil, das dem Kläger einen Bonusanspruch in Höhe von 78.720,00 € zugesprochen hatte. Das Bundesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt: Könne der Arbeitgeber, der sich vertraglich die Festsetzung nach billigem Ermessen vorbehalten hat, die Festsetzung der Bonushöhe – hier Reduzierung auf null – nicht hinreichend begründen, seien die Gerichte befugt, die Ermessensausübung vollumfänglich zu überprüfen und selbst billiges Ermessen auszuüben. Tatsachen aus der Sphäre des Arbeitgebers, die außerhalb des Kenntnisbereichs des Arbeitnehmers liegen, gehen nicht zulasten des Arbeitnehmers, soweit der Arbeitgeber hierzu nicht vorträgt.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, dass bei der Vereinbarung von Bonusabreden höchste Vorsicht geboten ist. Zwar mag es für Arbeitgeber sehr verlockend sein, die jeweilige Bonushöhe dem eigenen billigen Ermessen zu unterwerfen und sich so die Möglichkeit offenzuhalten, unliebsame Mitarbeiter durch niedrige Boni gewissermaßen „abstrafen“ zu können. Allerdings sollte dabei immer bedacht werden, dass derartige Entscheidungen vollumfänglich von den Gerichten überprüft werden können und der Arbeitgeber im Hinblick auf die Umstände, auf die er seine Ermessensentscheidung stützen will, vollumfänglich darlegungs- und beweibelastet ist – zumindest sofern diese Umstände aus der Sphäre des Arbeitgebers stammen. Taugen diese Umstände nicht, die Ermessensentscheidung in Bezug auf die Bonushöhe zu tragen, droht im Streitfall die Gefahr, zur Zahlung des vereinbarten Bonus verurteilt zu werden.

Dies ist Grund genug sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für Bonusabreden noch einmal zu vergegenwärtigen und zu hinterfragen, welche Schlüsse aus der vorbenannten Entscheidung und den rechtlichen Rahmenbedingungen zu ziehen sind.

## 1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Bonusabreden sind im Regelfall vom Arbeitgeber vorformulierte Vergütungsbedingungen und unterliegen als solche grundsätzlich einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte nach den §§ 305 ff. BGB. Zu beachten sind hierbei insbesondere § 305c Abs. 2 BGB, wonach Unklarheiten der jeweiligen Regelung zu Lasten des Arbeitgebers gehen, und § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach die Bestimmung klar und verständlich abgefasst sein muss. Demgegenüber ist die Höhe eines vereinbarten Bonus als Teil der Gesamtvergütung grundsätzlich nicht, gerichtlich überprüfbar (§ 307 Abs. 2 BGB). Etwas anderes gilt aber dann, wenn – wie im Fall der vorstehend skizzierten BAG-Entscheidung – die Bonushöhe dem billigen Ermessen des Arbeitgebers unterstellt ist. In diesem Fall kann wiederum die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers durch die Arbeitsgerichte überprüft und insbesondere bei fehlerhafter Ermessensausübung korrigiert werden.

Darüber hinaus gilt es, z.B. wenn Unternehmensziele als Anspruchsvoraussetzungen für den Bonus festgelegt werden, den allgemeinen arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, wonach identische Ziele für die Mitarbeiter festzulegen sind, sofern nicht sachliche Gründe dafür sprechen, für unterschiedliche Mitarbeiter(-gruppen) unterschiedliche Ziele zu bestimmen.

Existiert im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat können zudem noch Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG zu beachten sein. Dies kommt insbesondere bei der Einführung oder Änderung von Zielvereinbarungsmo-  
dellen in Betracht als auch dann, wenn der Bonus an die Erreichung persönlicher Ziele geknüpft wird. Denn dann können Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bzw. Fragen nach einem Mitbestimmungsrecht wegen eines vergleichbaren

leistungsbezogenen Entgelts im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG betroffen sein.

## 2. Konsequenzen

Um Streit über Bonusansprüche zu vermeiden, sollten Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern stets schriftliche Vereinbarungen treffen und zwar auch dann, wenn keine Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrates tangiert sind. Diese Vereinbarungen sollte sinnvollerweise nicht nur die Höhe eines etwaigen Bonus sondern auch die Voraussetzung für die Entstehung und Fälligkeit des Bonusanspruchs klar und verständlich festlegen. Dies erfordert jedoch, dass der Arbeitgeber sich zunächst selbst vergegenwärtigt, aus welchem Anlass bzw. bei Erreichung welcher Ziele er einen Bonus zahlen möchte. Denkbar hierbei ist die Anknüpfung des Bonusanspruchs an Unternehmensziele oder an persönliche Ziele. Eine Kombination aus Unternehmenszielen und persönlichen Ziele ist ebenfalls möglich.

Will der Arbeitgeber mit der Bonusabrede Leistungsanreize setzen, wird er (vornehmlich) auf persönliche Ziele setzen. Denn Unternehmensziele knüpfen, anders als persönliche Ziele nur indirekt an die Leistung des einzelnen Mitarbeiters an, weil der Einfluss eines einzelnen Mitarbeiters auf den Erfolg des gesamten Unternehmens meist nur gering und zudem schwer feststellbar sein wird. Unternehmensziele hingegen kommen insbesondere dann in Betracht, wenn es darum gehen soll, das Lohnrisiko des Arbeitgebers - zumindest partiell – zu minimieren und Vergütungsbestandteile vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängig zu machen.

Für alle bonusrelevanten Ziele gilt, dass sog. „harten“ Zielen der Vorzug zu geben ist. Denn „harte“ Ziele sind im Gegensatz zu sog. „weiche“ Ziele (z.B. Kundenzufriedenheit, Teamfähigkeit) einer Bewertung anhand objektiver Kriterien

nicht zugänglich und bieten somit wiederum Streitpotenzial.

Auch gilt es bei der Gestaltung von Bonusabreden zu berücksichtigen, dass im Verlauf eines Arbeitsverhältnisses nicht selten die Notwendigkeit besteht, bonusrelevanten Ziele neu zu bestimmen, weil vereinbarte Ziele z.B. nicht (mehr) erreichbar sind oder sich aus anderweitigen Gründen überholt haben. Auch hier gilt es mit Blick auf die vorstehend erwähnte gerichtliche

Inhaltskontrolle praktikable Regelungen zu vereinbaren. Schließlich sollte auch noch beachtet werden, dass Arbeitsverhältnisse durch Fehlzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit) unterbrochen werden. In Abhängigkeit der vom Arbeitgeber gewählten Ziele sollten daher auch für diese Fälle sinnvollerweise entsprechende Regelung im Interesse von Rechtsklar- und Rechtssicherheit getroffen werden.

### 3. Fazit

Die eingangs skizzierte BAG-Entscheidung sowie die nachfolgenden Ausführungen zeigen die rechtliche Risiken und die wesentlichen Rahmenbedingungen auf, die mit Bonusabreden einhergehen bzw. der diese unterliegen. Wir empfehlen Ihnen Bonusabreden, wenn diese Bestandteil Ihrer Vergütungsvereinbarungen sein sollen, sorgsam und mit Weitblick zu gestalten. Ausgangspunkt hierbei sollte stets die Frage sein, welche Motive mit dem Bonus verfolgt werden soll. Ausgehend hiervon sind sodann die bonusrelevanten Ziele zu bestimmen und – soweit rechtlich möglich – zukunfts offene Regelungen zu finden, die insbesondere eine spätere Anpassung dieser Ziele bei veränderter Sachlage zulassen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Neugestaltung und/oder der Überarbeitung Ihrer Bonusabreden.

#### Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter  
Partner / Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Björn Lange  
Partner / Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Kurfürsten-Anlage 59  
69115 Heidelberg  
Telefon +49.6221.981212  
Telefax +49.621.981273  
h.richter@kanzlei-schlatter.de  
www.kanzlei-schlatter.de

#### Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Seckenheimer Landstraße 4  
68163 Mannheim  
Telefon +49.621.46084745  
Telefax +49.621.46084748  
b.lange@kanzlei-schlatter.de  
www.kanzlei-schlatter.de