

Gericht setzt Bonus für Managing Director fest

Über Boni wird gerne gestritten, insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist. Das Bundesarbeitsgericht hat nun ein wegweisendes Urteil gefällt, das die Durchsetzung von Bonusansprüchen – gerade im Bankenbereich – für die Mitarbeiter spürbar erleichtert.

Der Hintergrund: nachdem das BAG bereits etliche Klauseln zur Vermeidung eines einklagbaren Bonus gekippt hat, sind viele Unternehmen dazu übergegangen, sog. Ermessensklauseln in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren. Demnach steht es im Ermessen des Arbeitgebers ob und in welcher Höhe ein Bonus gezahlt wird. Bei einer Kündigung lautet die Antwort dann regelmäßig: es gibt keinen Bonus.

Die Mitarbeiter mussten dann den Bonus einklagen und vor dem Arbeitsgericht umständlich darlegen, warum ihnen eine Zahlung zusteht. Oft ohne Erfolg, denn die Gerichte stellen hier hohe Hürden auf. Diese Praxis hat das BAG nun mit seinem Urteil vom 03.08.2016 (Az.: 10 AZR 710/14) deutlich erschwert und damit die bisherige Rechtsprechung des Hessischen Landesarbeitsgerichts korrigiert.

Geklagt hatte der Managing Director einer Großbank, der nach seiner betriebsbedingten Kündigung den Bonus für das letzte Jahr nicht erhalten hatte. Vertraglich war vereinbart, dass er am jeweils gültigen Bonussystem und/oder am Deferral Plan teilnimmt. Entsprechend der vertraglichen Vereinbarung erhielt er für das Geschäftsjahr 2009 einen Bonus i.H.v. 200.000 EUR, für das Geschäftsjahr 2010 nur einen Bonus i.H.v. 9.920 EUR. Für das Jahr 2011 erhielt der Kläger keinen Bonus oder Deferral Award. Andere Mitarbeiter erhielten Leistungen, die sich der Höhe nach zwischen einem Viertel und der Hälfte des jeweiligen Vorjahres bewegten. Der Kläger hatte auch nachweislich gute Leistungen erbracht und Umsätze erwirtschaftet.

Der Managing Director verlangte nun die Zahlung eines Bonus für das Geschäftsjahr 2011, dessen Höhe er ins Ermessen des Gerichts stellte, wobei er aber zumindest die Zahlung von 52.480,- EUR begehrte.

Die Bank wehrte sich mit allen Mitteln und verwies auf diverse Klauseln im Arbeitsvertrag, nach denen der Bonus nicht geschuldet sei. Die Leistung sei freiwillig, das Arbeitsverhältnis zum Stichtag der Auszahlung bereits gekündigt und schließlich sei es Sache des Klägers, ihr nachzuweisen, dass er zu Unrecht keinen Bonus erhalten habe.

Damit bekam sie beim Hessischen Landesarbeitsgericht Recht, nicht aber beim BAG. Die Richter hoben das Urteil mit relativ deutlichen Worten auf und erklärten den Freiwilligkeitsvorbehalt und die Stichtagsklausel für unwirksam. Die Regelung, wonach der Bonus im Ermessen der Bank steht, half auch nicht weiter.

Die Beklagte hatte sich im Prozess auf den Standpunkt gestellt, es sei Sache des Klägers dem Gericht nachzuweisen, dass er entsprechende Leistungen erbracht habe. Das BAG sieht aber den Arbeitgeber in der Pflicht, zu den Hintergründen des Bonus vorzutragen. Macht er das nicht, darf künftig das Gericht selber den Bonus aufgrund der aktenkundigen Fakten festlegen.

Arbeitnehmer haben es daher in Zukunft leichter, einen reinen Ermessensbonus bei Gericht durchzusetzen.



Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht