

Bonus – was passiert bei Kündigung vor der Auszahlung?

Von Alexander Möller, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Jedes Frühjahr herrscht in den Personalabteilungen der Unternehmen Hochbetrieb. Ursache sind die bevorstehenden Auszahlungsrunden der variablen Vergütungsbestandteile, auch Bonus genannt. In der Regel werden die Einzelheiten zur Auszahlung eines Bonus in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt. Der Arbeitsvertrag selbst verweist häufig auf diese. Nicht selten liegt in der rechtlichen Ausgestaltung des Bonussystems der Kern für spätere Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstermin beendet wird. Hier sorgen zwei Entscheidungen des BAG von 2011 nun für Rechtssicherheit.

Typischerweise wird ein Bonussystem entweder allein an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens angelehnt, oder es wird durch eine persönliche Komponente ergänzt. Bei letzterer wird die Zahlung eines Bonus vom Erreichen individueller Ziele abhängig gemacht, welche am Anfang eines Betrachtungszeitraums zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurden. Gerade diese Ausgestaltung soll Arbeitnehmer zu mehr Einsatz anspornen, da sie so ihren Bonus durch „Übererreichen“ der Ziele in die Höhe treiben können. Davon können gemeinhin Arbeitnehmer wie Arbeitgeber profitieren.

Nun zeigen zwei Entscheidungen des BAG aus dem Jahr 2011 (BAG-Urteil vom 07.06.2011 – Az. 1 AZR 807/09 und BAG-Urteil vom 12.04.2011 – Az. 1 AZR 412/09), dass bei der Formulierung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung Vorsicht geboten ist.

Beiden Entscheidungen liegt ein ähnlicher und nicht untypischer Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer scheidet während des Jahres aus dem Unternehmen aus. Im Unternehmen existiert eine Betriebsvereinbarung, die bestimmt, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist. Außerdem ist die Bonuszahlung abhängig von der persönlichen „Performance“ und der des Unternehmens. Der Arbeitnehmer verlangt nunmehr nach Ablauf des Referenzzeitraums die Auszahlung seiner Sondervergütung, was ihm unter Hinweis auf die Betriebsvereinbarung verweigert wird.

Das BAG hält derartige Stichtagsklauseln für unwirksam, weil sie unverhältnismäßig in Art. 12 Grundgesetz (Berufsfreiheit) eingreifen. Dies gelte immer dann, wenn die Höhe der variablen Erfolgsvergütung u.a. von der persönlichen Arbeitsleistung der Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr abhängt. Ein derart ausgestalteter Bonus stelle eine unmittelbare Gegenleistung für eine vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung dar.

Ist das Erreichen persönlicher Ziele die Voraussetzung für die Zahlung eines Bonus, kann die Auszahlung nicht unter der Bedingung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses geschehen. Dieses Ergebnis beruht auf dem Gedanken, dass durch den Arbeitgeber nicht einseitig im

Nachhinein in das vertragliche Austauschverhältnis von Arbeit und Lohn eingegriffen werden darf. Arbeitnehmer haben auf Grund der BAG-Entscheide nunmehr die Sicherheit, dass sich eine berufliche Veränderung während des Jahres nicht negativ auf die Auszahlung des Bonus und auf ihre Vermögenssituation auswirkt.

Sofern entsprechende Betriebsvereinbarungen existieren, kann der Arbeitgeber aber versuchen, diese zu ändern und die Auszahlung eines Bonus z.B. lediglich vom Erfolg des Unternehmens abhängig machen.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de