

LEISTUNGSBONUS - BEZUGNAHME AUF ZIELVEREINBARUNG

Ausschluss des im Arbeitsvertrag enthaltenen Freiwilligkeitsvorbehaltes für Arbeitgeber, wenn mit dem Arbeitnehmer eine Zielvereinbarung für einen Leistungsbonus existiert.

Hat ein Arbeitgeber nach § 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, muss ein festzusetzendes Bonusbudget - in Abhängigkeit von der Ertragslage - regelmäßig eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet und ausreicht, die durch Abschluss von Zielvereinbarungen angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren.

(Leitsatz BAG, Urteil vom 19.3.2014, 10 AZR 622/13).

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in der Vergangenheit schon des öfteren mit der Frage beschäftigt, ob es zulässig ist, die Zahlung eines Ermessensbonus mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu kombinieren. Insbesondere während der Bankenkrise kam das Bundesarbeitsgericht zum Ergebnis, dass "unvorhersehbare Ausnahmesituationen" dieses Ausmaßes durchaus ausnahmsweise auch einmal im Rahmen des Freiwilligkeitsvorbehaltes eine Ausübung des Ermessens bis hin zur vollständigen Einstellung der Bonuszahlung rechtfertigen können, und zwar auch dann, wenn die Zielvereinbarungen von den Arbeitnehmern erfüllt worden sind.

Nunmehr schränkt das BAG diese Rechtsprechung wieder ein und kommt zum Ergebnis, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Bonuszahlung zumindest dann unzulässig sei, wenn der Arbeitnehmer für das jeweilige Jahr bereits die vereinbarten Ziele erreicht hatte. Dies sei nach Auffassung des BAG widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, wenn er trotz Zielerreichung zum Jahresende dem Arbeitnehmer keine Bonuszahlung auskehren möchte. Dies ist keine neue Haltung des BAG, sondern wird bereits bei Freiwilligkeitsvorbehalten zu leistungsbezogenen Zahlungen seit je her vom BAG so gesehen.

BAG, Urteil vom 19.3.2014, 10 AZR 622/13

LINKS & DOWNLOADS

BUNDEsarbeitsgericht URTEIL VOM 19.3.2014, 10 AZR 622/13 IM VOLLTEXT
(<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=b37b4a06e7e17dbecc2534ee251dd42d&nr=17369&pos=0&anz=1>)