

Mein Bonus wird gekürzt – kann ich dagegen klagen?

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Als Bonus versteht man eine Sonderzahlung des Arbeitgebers, dessen Auszahlung und Höhe vom Arbeitgeber frei gestaltet werden kann. Der Arbeitnehmer muss aber nicht immer davon ausgehen, dass es sich um eine rein freiwillige Zahlung handelt. Insbesondere wenn im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen Kriterien für die Bemessung des Bonus aufgeführt sind, muss sich der Beschäftigte einen Wegfall oder eine Kürzung des Bonus nicht gefallen lassen. Das Arbeitsgericht Frankfurt hat in einem solchen Fall zugunsten der Arbeitnehmer entschieden.

Im vorliegenden Fall waren die klagenden Mitarbeiter in der Tochtergesellschaft einer Großbank beschäftigt, die in der Abwicklung von Wertpapiertransaktionen tätig ist. Vor ihrer Eingliederung agierte sie als „Profit Center“. Danach wurde das Unternehmen zum „Cost Center“ der Konzernmutter. Die Großbank berechnet ihren Kunden seitdem einen Kostenaufschlag, der an den Wertpapierabwickler weitergeleitet wird. Die Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sehen vor, dass dessen Mitarbeitern ein Bonus zu zahlen ist, dessen Höhe sich an drei Faktoren orientiert: der Erfüllung der Zielvereinbarung, der Leistung des Beschäftigten sowie am Geschäftsergebnis.

In einer Betriebsvereinbarung wird zudem klargestellt, dass sich das Geschäftsergebnis auf das Unternehmen und nicht auf den Konzern bezieht. Dabei beträgt der Maximalbonus 20 Prozent des Grundgehalts. Seit 2012 stellt die Konzernmutter deshalb einen Gesamtbonus-Topf für ihre Tochtergesellschaft zur Verfügung. Dabei wird die Ausschüttung in Form von Pools auf die einzelnen Bereiche verteilt. Der Team- oder Bereichsleiter ermittelt dann den Betrag, den das Unternehmen aufgrund der Zielvorgaben und Leistungsbeurteilungen als Maximalbonus zu zahlen hätte.

Doch der den Beschäftigten in Aussicht gestellte Bonus wurde im Zuge einer neuen Konzernvorgabe plötzlich gekürzt. Sie erhielten danach Boni, die weit unter dem einstigen Maximalwert lagen, obwohl sie ihre Ziele erfüllt oder übererfüllt hatten. Einige klagten und forderten einen Bonus in der ursprünglich zugesagten Höhe. Sie beriefen sich darauf, dass ihr Unternehmen – im Gegensatz zum Konzern – Gewinne erwirtschaftet habe. Das Arbeitsgericht Frankfurt gab zunächst einigen Klagen statt und verurteilte den Wertpapierabwickler zur Zahlung von 20 Prozent des Grundgehalts (Az. 24 Ca 7676/17 und Az. 24 7976/17).

Die Richter gehen davon aus, dass das Unternehmen bei der Festlegung der Boni den Grundsatz billigen Ermessens verletzt hat. Habe ein Arbeitgeber über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der ebenso auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, müsse das Bonusbudget eine Größenordnung erreichen, die ausreicht, um die erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren.

Erst in einem weiteren Schritt könne der so ermittelte Betrag im Hinblick auf das Geschäftsergebnis gemindert werden. Entscheidend bleibe jedoch, dass dabei das Ergebnis des Unternehmens berücksichtigt wird. Da das Unternehmen bei der Bonuszumessung aber die Konzernvorgabe auf die Einzelboni heruntergebrochen habe, sei billiges Ermessen verletzt. Denn die positiven Unternehmensergebnisse seien nicht berücksichtigt worden. Eine Kammer des Landesarbeitsgerichts hat die beiden oben genannten Urteile bestätigt. Ob der Arbeitgeber noch Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG einlegt, bleibt abzuwarten.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Homepage: www.k44.de