



Kampf um den Bonus



Peter Groll ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt am Main.

Leistung soll sich lohnen – wird aber nicht immer belohnt. In fast allen Unternehmen werden in den nächsten Wochen die Bonusbriefe verschickt. Auch werden Ziele für das neue Arbeitsjahr gesteckt. So weit, so gut. Vor allem für die Mitarbeiter, bei denen der Bonus problemlos und höher als erwartet ausfällt. Doch das kommt zunehmend seltener vor. In meiner jüngsten Beratungspraxis zeigt sich, dass der Streit über das Bestehen oder die Höhe des jährlichen Bonus bei Mitarbeitern aller Hierarchiestufen zunimmt. Die Unternehmen müssen sparen – und sparen bei den variablen Kosten zuerst.

Zielvereinbarungen sind als Führungsinstrument beliebt. Dabei wird schnell übersehen, welche Unsicherheiten mit einer Zielvereinbarung verbunden sind: Oft sind die Ziele so vage formuliert, dass der Streit über ihre tatsächliche Erfüllung schon beim Abschluss programmiert ist. Ziele wie „verbessertes Zeitmanagement“, „Optimierung der internen Kommunikation“ oder „Senkung der Personal- und Sachkosten“ können objektiv nicht überprüft werden. Gut daran: Vor Gericht geht das meist zulasten des Arbeitgebers. Die Chancen, den Bonus in voller Höhe durchzusetzen, stehen gut – auch wenn Unternehmen das Gegenteil behaupten. Unterlässt beispielsweise der Arbeitgeber den Abschluss einer Zielvereinbarung gänzlich, so unterstellen einige Gerichte in diesem Fall sogar zu Gunsten des Arbeitnehmers das Erreichen der Ziele des Vorjahres in voller Höhe.

Ein weiterer Fall beschäftigt gerade die Gerichte: Eine Investmentbank zahlte einem Mitarbeiter ein fixes Gehalt in Höhe von 60 000 Euro und dazu einen jährlichen Bonus in Höhe von 40 000 Euro. Als der Arbeitnehmer kündigte, verweigerte die Bank den Bonus. Das Argument: Im Arbeitsvertrag stand eine Klausel, wonach der Bonus nicht gezahlt

wird, wenn der Arbeitnehmer vor dem 2. April eines Jahres kündigt. Das Arbeitsgericht Frankfurt sah das anders und verurteilte die Bank zur Zahlung. Die Richter hielten die entsprechende Klausel für unwirksam, weil sie den Bonus als Teil des festen Gehaltes ansahen: Dieser sei durch Arbeit verdient worden und kein Lohn für Betriebstreue.

Besonderes Augenmerk sollten Manager in diesem Fall auch auf die so genannten „Plan-Rules“, also die „Bedingungen zur Ausübung und Zuteilung der Aktienoptionen“ legen, bevor sie das Unternehmen verlassen. Ich habe bereits in vielen Fällen erlebt, dass Fristen dazu knapp verfehlt wurden, was zu unnötigen Verlusten führte.

Ohnehin kann ein Bonus fixer Bestandteil des Gehaltes sein. Handelt es sich etwa um eine Zahlung, die als 13. Monatsgehalt über mehrere Jahre hinweg vorbehaltlos auf dem Konto des Arbeitnehmers eingeht, muss das Unternehmen den Bonus auch künftig zahlen. Über die Jahre entsteht zu Gunsten des Mitarbeiters eine so genannte betriebliche Übung. Der Mitarbeiter darf darauf vertrauen, dass das Unternehmen auch in Zukunft gleichartig verfährt.

Ebenso muss der Arbeitgeber alle vergleichbaren Kollegen gleich behandeln. Bei den Juristen heißt das „Gleichbehandlungsgrundsatz“. Sprich: Sollte der Kollege aus dem Büro nebenan einen Bonus bekommen, der Ihnen verweigert wird, muss der Arbeitgeber dafür sachliche Gründe haben – sonst muss er zahlen. Sachliche Gründe können sein: Der Kollege ist wesentlich länger im Unternehmen oder Sie waren einen großen Teil des Jahres krank.

Auch ein „widerruflicher“ Bonus darf nur maximal in Höhe von 30 Prozent des Gesamtsalärs einseitig vom Arbeitgeber einbehalten werden – vorausgesetzt der Arbeitgeber hat sich diese Möglichkeit im Arbeitsvertrag vorbehalten. Allerdings lässt sich juristisch trefflich darüber streiten, welchen Wortlaut der Widerrufsvorbehalt im Arbeitsvertrag haben muss, um überhaupt wirksam zu sein. So müsste die Klausel so formuliert sein, dass der Arbeitnehmer genau erkennt, unter welchen Gründen der Widerruf möglich wird, also zum Beispiel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens oder einem bestimmten Verhalten des Arbeitnehmers. Dies muss aber exakt und detailliert beschrieben werden. Weil das selten der Fall ist, ist eine Klausel, mit der sich der Arbeitgeber den jederzeitigen uneingeschränkten Widerruf übertariflicher Lohnbestandteile und anderer Leistungen vorbehält, unwirksam. Und, ist der Bonus erst einmal gezahlt, dürfen Sie ihn behalten.

Natürlich nutzen Unternehmen den Bonus auch, um ihren Mitarbeitern indirekt mitzuteilen, ob sie mit ihnen zufrieden sind und weiterhin zusammenarbeiten wollen. Nicht selten stellt sich bei meinen Mandanten heraus, dass der offensichtlich zu gering berechnete Bonus nichts weiter als eine versteckte Botschaft des Arbeitgebers ist: „Wir werden uns mittelfristig von dir trennen!“ Dies rechtzeitig zu erkennen, hilft auch. So bleibt genügend Zeit, die Verhandlungsposition und Taktik im Abfindungspoker vorzubereiten.