

Alle Jahre wieder – Der Anspruch auf den Bonus

Viele Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern zusätzlich zum vertraglichen Grundgehalt eine Sonderzuwendung in Form eines Bonus. Dieser wird meist einmal jährlich für das vorangegangene Jahr zur Auszahlung gebracht und soll die Motivation der Mitarbeiter durch einen zusätzlichen Geldanreiz steigern.

Hier gibt es verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten: Ein Bonus kann fixer Bestandteil des Gehalts sein, er kann aber auch im freien Ermessen des Arbeitgebers liegen. Verbreitet sind heute sog. Zielvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Zielvorgaben (persönlich/der Abteilung/des Unternehmens) abstimmen, deren Erreichung dann finanziell honoriert wird.

In der Praxis kommt es häufig zu Streitigkeiten über das Bestehen oder die Höhe des jährlichen Bonus. Viele Unternehmen nutzen den Bonus auch dazu, ihren Mitarbeitern eine indirekte Aussage darüber zu machen, ob sie mit ihnen zufrieden sind und weiterhin mit ihnen zusammenarbeiten wollen.

Ob ein Anspruch auf den Bonus besteht, kommt auf die vertragliche Gestaltung im Einzelfall an. Handelt es sich um eine Zahlung, die fester Bestandteil des Lohnes ist (13. Gehalt), muss dieser auch geleistet werden. Wird der Bonus vom Arbeitgeber über mehrere Jahre hinweg vorbehaltlos gezahlt, kann ein Anspruch auf die Auszahlung bestehen, weil sich eine sog. betriebliche Übung gebildet hat, nach der die Mitarbeiter darauf vertrauen durften, dass das Unternehmen auch in Zukunft gleichartig verfahren werde.

Sollte der Bonus vom Arbeitgeber nur „wider-ruflich“ gezahlt werden, ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu beachten, nach der maximal 20 % der Gesamtvergütung unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt werden können (vgl. BAG 15.11.1995, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge Lufthansa).

In Bezug auf Zielvereinbarungen stellt sich für Arbeitnehmer die oftmals schwierige Frage, wie sie vor Gericht beweisen können, dass sie die jeweiligen Ziele auch tatsächlich erreicht haben. Je genauer die Ziele bestimmt sind, desto einfacher fällt der Beweis vor Gericht. Unbestimmte und unverständliche Zielvorgaben können jedoch gegen das AGB-Recht verstoßen, dies geht zu Lasten des Arbeitgebers.

Ein Anspruch auf den Bonus kann sich schließlich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Er besagt, dass der Arbeitgeber bei der Aufstellung allgemeiner Regeln seine Arbeitnehmer in gleicher Weise bedenken muss und gilt nicht nur für den Betrieb, sondern das ganze Unternehmen. Sobald also eine finanzielle Leistung an eine gewisse Gruppe von Mitarbeitern ausbezahlt wird, dürfen nicht ohne Grund einzelne Arbeitnehmer davon ausgeschlossen werden (vgl. BAG 17.11.1998, NZA 99, 606).

Sollte ein Bonus also entgegen der Erwartung nicht ausgezahlt werden, ist es für den Arbeitnehmer sinnvoll, überprüfen zu lassen, ob nicht dennoch ein Anspruch besteht. Es könnte sich lohnen.

Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht