

Leistungsbestimmungsrecht bei Bonuszahlungen

§ 315 BGB

1. Hat der Arbeitgeber aufgrund einer Betriebsvereinbarung über zusätzliche Bonuszahlungen das Recht, das Bonusvolumen für das jeweilige Geschäftsjahr abhängig vom Geschäftsergebnis festzulegen, kann er die abschließende Leistungsbestimmung nicht einseitig ändern.

2. Eine abschließende Leistungsbestimmung liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Leistung konkret festgelegt und sein Ermessen endgültig ausgeübt hat.

(Leitsätze der Bearbeiter)

BAG, Urteil vom 12. Oktober 2011 – 10 AZR 649/10

Problempunkt

Zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat bestand seit Januar 2007 eine „Betriebsvereinbarung über das Bonussystem im Tarifbereich“. Danach erhalten Tarifangestellte je nach individueller Leistung eine Bonuszahlung aus einem Bonuspool. Diesen legt der Vorstand abhängig vom Geschäftsergebnis fest. Anfang Oktober 2008 beschloss der Vorstand ein Bonusvolumen für das Kalenderjahr 2008 in gleicher Höhe wie im Vorjahr. Dies gab er den Mitarbeitern Ende Oktober bekannt. Gespräche, um die individuelle Leistung zu bestimmen, wurden in der Folgezeit geführt. Die Beklagte verzeichnete im Geschäftsjahr 2008 jedoch ein unerwartet hohes negatives operatives Ergebnis. Daraufhin teilte der Vorstand den Mitarbeitern Mitte Februar 2009 mit, es gebe für das Geschäftsjahr 2008 keinerlei Bonuszahlungen. Sie erhielten lediglich eine wesentlich geringere „einmalige freiwillige Anerkennungsprämie“. Die Klägerin verlangte von der Beklagten, ihr nach Maßgabe des Vorstandbeschlusses vom Oktober 2008 einen entsprechend höheren Bonus zu zahlen. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt.

Entscheidung

Das BAG schloss sich dem an und wies die Revision der Beklagten zurück. Die Klägerin hat aus der Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf einen Bonus für das Jahr 2008. Durch den Vorstandsbeschluss Anfang Oktober 2008 legte die Beklagte den Bonuspool verbindlich fest. Die Regelung in der Betriebsvereinbarung, wonach es dem Vorstand obliegt, den Bonuspool

zu bestimmen, räumt ihm ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht gem. § 315 BGB ein. Eine Leistungsbestimmung konkretisiert den Inhalt, der vorher aufgrund des Bestimmungsrechts einer Partei noch offen ist. Die Bestimmung muss konkret die Leistung, die dem Vertragspartner zusteht, festlegen. Soweit die Betriebsvereinbarung keine Vorgaben enthält, hat die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen gem. § 315 BGB zu erfolgen. Das Ermessen muss abschließend ausgeübt werden. Keine Leistungsbestimmung liegt dagegen vor, wenn der Berechtigte lediglich einzelne für die Abwägung relevante Faktoren festlegt oder nur die Voraussetzungen für die endgültige Bestimmung schafft.

Anhand dieser Kriterien lag hier eine wirksame Leistungsbestimmung vor. Die Beklagte legte den Bonuspool durch den Vorstandsbeschluss und dessen Bekanntgabe abschließend fest. Die Betriebsvereinbarung schließt es weder aus, die Entscheidung über den Bonuspool zu treffen, bevor verbindliche Geschäftszahlen vorliegen, noch ein höheres Bonusvolumen zu bestimmen, als laut Betriebsvereinbarung geschuldet ist. Dies ergibt sich bereits aus dem Günstigkeitsprinzip.

Die erneute Leistungsbestimmung vom Februar 2009 ersetzte die ursprüngliche Bestimmung vom Oktober 2008 nicht. Unabhängig davon, ob es individualrechtlich zulässig gewesen wäre, die Leistungsbestimmung zu ändern, schließt die Betriebsvereinbarung eine einseitige Anpassung aus. Nachdem die Arbeitgeberin den Bonuspool festgelegt hatte, durfte sie dessen Volumen ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht mehr einseitig ändern. Es konnte dahinstehen, ob das Gremium verpflichtet gewesen wäre, mit ihr über eine Anpassung der Betriebsvereinbarung wegen Störung der Geschäftsgrundlage gem. § 313 BGB zu verhandeln. Die Beklagte hatte eine Anpassung oder diesbezügliche Verhandlungen nicht behauptet. Da sie an die Leistungsbestimmung von Oktober 2008 gebunden war, kam es auch nicht auf die späteren wirtschaftlichen Entwicklungen und die Frage, ob diese vorhersehbar waren, an.

Konsequenzen

Eine Leistungsbestimmung, die der Arbeitgeber vorbehaltlos trifft, darf er nachträglich nicht mehr einseitig ändern, wenn sich die Leistung ohne seine weitere Mitwirkung anhand einer kollektivrechtlichen Regelung konkret und abschließend ermitteln lässt. Legt er sich im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vorbehaltlos auf einen bestimmten Bonuspool für die variable Vergütung fest, noch bevor die Ergebnisse des Geschäftsjahres verbindlich vorliegen, bleibt er daran auch gebunden, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse verschlechtern.

Daher besteht insbesondere bei frühzeitigen Festlegungen zur Bonushöhe ein erhebliches wirtschaftliches Risiko für den Arbeitgeber.

Praxistipp

Unternehmen sollten die Höhe eines Bonuspools oder einzelner Bonusansprüche nur unter dem ausdrücklichen Vorbehalt bekanntgeben, dass sie ihr Ermessen noch nicht vollständig ausgeübt haben. Die Parallelentscheidung des BAG vom 12.10.2011 (10 AZR 756/10) zeigt, dass ein eindeutig formulierter Vorbehalt verhindern kann, dass ein Bonusanspruch in der „zugesagten“ Höhe entsteht. Da spätere wirtschaftliche Entwicklungen nur so lange zu berücksichtigen sind, wie der Arbeitgeber sein Ermessen im Rahmen der Leistungsbestimmung noch nicht abschließend ausgeübt hat, ist es zudem anzuraten, die Bonushöhe erst nach Kenntnis der endgültigen Geschäftszahlen festzulegen.

RA und FA für Arbeitsrecht Benjamin Butz, Meike Rehner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, beide Pusch Wahlig Legal, Berlin