



Urteil: Erfolgsbonus: Stichtagsregelung darf nicht unangemessen benachteiligen

Dürfen Beschäftigte, die unterjährig die Firma verlassen, von einer Jahresbonuszahlung ausgeschlossen werden?

Ein Gerichtsurteil gibt Aufschluss.

Eine formularmäßige Klausel im Arbeitsvertrag, wonach ein Anspruch auf eine erfolgsabhängige Bonuszahlung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer am 31. Dezember des jeweiligen Jahres noch im Unternehmen beschäftigt ist, ist unwirksam.

Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.10.2021, Aktenzeichen 9 Sa 19/21). Weiter entschied das LAG, dass ein (nur) anteiliger Anspruch auf den Bonus besteht, wenn ein Mitarbeiter den Betrieb unterjährig verlässt.

Für Standardklauseln gilt AGB-Recht

Das LAG Baden-Württemberg stellte in seinem Urteil klar, dass standardmäßige Klauseln in Arbeitsverträgen nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu bewerten sind.

Nach Paragraph 307 BGB sind AGB-Bestimmungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders – in dem Fall den Arbeitnehmer – unangemessen benachteiligen.

Eine Vertragsklausel ist unter anderem dann unwirksam, wenn dadurch von einer gesetzlichen Regelung abgewichen wird und die Abweichung mit wesentlichen Grundgedanken dieser Vorschrift nicht zu vereinbaren ist.

Das Gericht verwies auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Sonderzahlungen, die auch eine Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des betreffenden Jahres abhängig gemacht werden dürfen.

Die Stichtagsklausel stehe im Widerspruch zum Grundgedanken des Paragraph 611a Absatz 2 BGB, indem sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht.

Außerdem verkürze die Klausel in nicht zu rechtfertigender Weise die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, weil sie, so das LAG, die Ausübung seines Kündigungsrechts unzulässig erschwert.

Im vorliegenden Fall schied der Arbeitnehmer zum 30. September 2019 aus dem Unternehmen aus.

Das LAG sprach ihm einen Anspruch auf den Bonus zu, allerdings nur anteilig für die tatsächlichen Beschäftigungsmonate in 2019.

PB Consult Personalberatung
Arndtstraße 37a
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711
Telefax: +49 69 9055 0473
Mobil: +49 177 577 4022
E-Mail: info@pbconsult.org
Internet: www.pbconsult.org

Frankfurter Volksbank eG
BLZ: 501 900 00
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703