

## Bonusanspruch des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber keine Ziele vorgibt

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 15.12.2014 erneut einen typischen Bonusfall entschieden. Nach Ansicht von Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen, zeigt diese Entscheidung, wie vorsichtig Bonusvereinbarungen und insbesondere einseitige Bonuszusagen formuliert werden müssen. "Um Ansprüche für die Zukunft auszuschließen, hätte der Arbeitgeber hier einen Freiwilligkeitsvorbehalt formulieren müssen, an den immer strengere Anforderungen gestellt werden. Wer solche Bonuszahlungen einseitig zusagen will, sollte eine entsprechende Formulierung mit einem Anwalt für Arbeitsrecht abstimmen", empfiehlt Rechtsanwalt Dr. Klug. In dem vom LAG Köln entschiedenen Fall war der Kläger seit 1989 als Vertriebsmitarbeiter tätig. Das Arbeitsverhältnis war durch verschiedene Betriebsübergänge auf unterschiedliche Arbeitgeber übergegangen. Für das Jahr 2002 erhielt der Kläger erstmals einen Bonus.**

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 15.12.2014 erneut einen typischen Bonusfall entschieden. Nach Ansicht von Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. Klug, Hauptgeschäftsführer des AGAD Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. in Essen, zeigt diese Entscheidung, wie vorsichtig Bonusvereinbarungen und insbesondere einseitige Bonuszusagen formuliert werden müssen. "Um Ansprüche für die Zukunft auszuschließen, hätte der Arbeitgeber hier einen Freiwilligkeitsvorbehalt formulieren müssen, an den immer strengere Anforderungen gestellt werden. Wer solche Bonuszahlungen einseitig zusagen will, sollte eine entsprechende Formulierung mit einem Anwalt für Arbeitsrecht abstimmen", empfiehlt Rechtsanwalt Dr. Klug.**

In dem vom LAG Köln entschiedenen Fall war der Kläger seit 1989 als Vertriebsmitarbeiter tätig. Das Arbeitsverhältnis war durch verschiedene Betriebsübergänge auf unterschiedliche Arbeitgeber übergegangen. Für das Jahr 2002 erhielt der Kläger erstmals einen Bonus. Der damalige Arbeitgeber hatte ihm schriftlich mitgeteilt, dass er in das betriebliche Bonusprogramm aufgenommen worden sei. Die Bonuszahlung hänge vom Erreichen der budgetierten Finanzergebnisse ab. Die Bonuszusage erhielt folgende Einschränkung:

„Sollten wir in diesem und in den kommenden Jahren unser Budget nicht erreichen, kann ein Bonus nicht gezahlt werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen solchen Bonus besteht nicht. Lassen Sie uns gemeinsam sicherstellen, dass wir auch zukünftig unser Budget nicht nur erreichen, sondern vielleicht sogar übertreffen.“

Auch in den Folgejahren bis zum Jahr 2007 erhielt der Kläger jeweils einen Bonus. In den Jahren 2008 bis 2010 wurde dem Kläger kein Bonus gezahlt. Für 2011 machte der Kläger nunmehr klageweise einen Bonus geltend.

Das LAG hat dem Kläger den Bonus zur Hälfte zugesprochen. In der ursprünglichen Bonusvereinbarung hing der maximale Bonus zur einen Hälfte von dem Erreichen des budgetierten Umsatzzieles ab. Die andere Hälfte bezog sich auf eine zu erreichende Marge. Da der Kläger zur Margeerreichung nichts vorgetragen hatte, erhielt er lediglich den umsatzbezogenen Teil des Bonusses.

Das LAG wendet auf den Fall die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an (BAG, 12.12.2007 - 10 AZR 97/07 -). Danach ist zwischen einer eigentlichen Bonusvereinbarung, die die Parteien

miteinander aushandeln, und einer Rahmenvereinbarung zu unterscheiden, bei der sich der Arbeitgeber einseitig zu treffende Zielvorgaben vorbehält.

Während die Arbeitsvertragsparteien beim Aushandeln einer echten Bonusvereinbarung weitgehend frei sind, unterliegt die Rahmenvereinbarung, mit der sich der Arbeitgeber die Setzung individueller Ziele vorbehält, der Billigkeits- und Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB.

Legt der Arbeitgeber dann entgegen der Rahmenvereinbarung keine Ziele für den Arbeitnehmer fest, gerät er hinsichtlich der Bonuszahlung in Verzug, selbst wenn der Arbeitnehmer die Setzung der Ziele nicht anmahnt. Die Initiativlast trägt in diesem Fall allein der Arbeitgeber.

Das LAG sieht in dem seinerzeitigen Schreiben des damaligen Arbeitgebers eine individualvertragliche Bonuszusage. Diese sei lediglich an das Erreichen des Budgets geknüpft. Der Hinweis, dass ein gesetzlicher Anspruch nicht bestehe, sei so zu verstehen, dass eben ein vertraglicher Anspruch eingeräumt werden solle. Dem Arbeitgeber half auch nicht, dass der Arbeitnehmer über einen Zeitraum von immerhin 3 Jahren keinen Bonusanspruch geltend gemacht hatte. Diesem Verhalten sei kein Erklärungsinhalt zu entnehmen, wonach der Arbeitnehmer mit der Aufhebung der Bonusvereinbarung einverstanden wäre.

Rechtsanwalt Dr. Oliver K.-F. [Klug](#)

**Pressekontakt:**

GBS-Die PublicityExperten  
Dr. Alfried Große  
Am Ruhrstein 37 c  
45133 Essen

Telefon: 0201 / 8 41 95 94  
Fax: 0201 / 8 41 95 50  
E-Mail: [ag@publicity-experte.de](mailto:ag@publicity-experte.de)

**Unternehmen:**

AGAD Arbeitgeberverband Großhandel,  
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.  
Dr. Oliver K.-F. Klug  
Rolandstraße 9  
45128 Essen

Telefon: 02 01 / 8 20 25 - 0  
Fax: 02 01 / 8 20 25 - 20  
E-Mail: [info@agad.de](mailto:info@agad.de)

Internet: [www.agad.de](http://www.agad.de)

**Über den AGAD**

Mit über 600 Mitgliedsunternehmen, die rund 40.000 Mitarbeiter beschäftigen, ist der AGAD

Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. der größte Arbeitgeberverband der Branche im Ruhrgebiet. Der Verbandsbereich erstreckt sich von Duisburg über Mülheim, Essen, Oberhausen, Bochum, Dortmund, Hagen und Hamm bis ins Sauerland.

Durch den hohen Spezialisierungsgrad seiner fünf Juristen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts verfügt der AGAD über eine sehr hohe Beratungskompetenz in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Als Tarifpartner für den Groß- und Außenhandel und die Dienstleister im Verbandsgebiet führt der AGAD Tarifverhandlungen für die Mitglieder der Tariffachgruppe und unterstützt seine Mitglieder beim Abschluss von Firmentarifverträgen. Das Service-Angebot reicht von Beratungsleistungen im Bereich des Beauftragtenwesens und des Datenschutzes über Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bis hin zu aktuellen Umfragen, mit denen der AGAD interessante Standpunkte, Tendenzen und Stimmungen zu politischen und wirtschaftlichen Themen ermittelt. Darüber hinaus vertritt der AGAD die Mitgliederinteressen in der Öffentlichkeit und in der politischen Diskussion, sei es in den Kommunen, in Düsseldorf oder Berlin.

logo agad