Auskunft bei Bonusansprüchen nach Ermessen

In einigen Branchen, vor allem im Bank- und Finanzdienstleistungsvertrieb, sind Bonusregelungen in Anstellungsverträgen üblich, die die Höhe und Zahlung eines Bonus weitgehend in das Ermessen des Arbeitgebers stellen.

Dass Arbeitnehmer auch in solchen Fällen nicht rechtlos gestellt sind, zeigt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 08.09.2021 – 10 AZR 11/19. Das BAG bestätigte, dass dem Arbeitnehmer Auskünfte über die Parameter zu erteilen sind, die zur Bonusfestsetzung geführt haben.

I. Sachverhalt

Im Anstellungsvertrag hieß es zu Bonuszahlungen sinngemäß:

„Sie nehmen am jeweils gültigen Bonusprogramm der Gesellschaft teil. Ein eventueller Bonus ist unter anderem von Ihrer persönlichen Leistung, von der Ertragslage des Konzerns und von Ihrer Betriebstreue abhängig."

Nach erheblichen sechsstelligen Bonuszahlungen in den Jahren zuvor erhielt der klagende Arbeitnehmer für 2014 überhaupt keinen Bonus und für 2015 lediglich 15.000 Euro. Die Arbeitgeberin führte in diesen Jahren erfolglos kündigungsrechtliche Auseinandersetzungen mit dem Arbeitnehmer.

Die Nichtgewährung eines Bonus für das Jahr 2014 nahm der Arbeitnehmer zum Anlass, im Wege einer Stufenklage zunächst Auskunft über bestimmte Parameter der Bonusgewährung (Größe des zur Verfügung gestellten Bonuspools, anonymisiert: Höhe der Ertragsbudgets, erzielte Erträge und Boni anderer Mitarbeiter) zu verlangen. Später erweiterte er diese Klage noch um die Jahre 2015 und 2013. Auf letzter Stufe der Stufenklage verlangte er nach Erteilung der Auskünfte Bonuszahlungen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wurde.

II. Vorbereitende Auskunft

Das BAG bestätigte die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Erteilung der vorbereitenden Auskünfte: Eine Stufenklage setze zunächst nicht voraus, dass mit der verlangten Auskunft alle Informationen erlangt werden, die für eine Bezifferung des Hauptanspruchs notwendig seien. Dass die begehrten Auskünfte zumindest hilfreich seien, räume auch die Arbeitgeberin ein.

Die Fassung des Antrags auf letzter Stufe, nach der die Höhe des konkreten Jahresbonus in das Ermessen des Gerichts gestellt wurde, mache eine vorgeschaltete Auskunftsklage nicht unzulässig. Der Arbeitnehmer müsse gleichwohl die Tatsachen benennen, die das Gericht für eine Bestimmung der Bonushöhe benötige. Darüber hinaus müsse er aus prozessrechtlichen Gründen einen Mindestbetrag nennen, den er sich vorstelle.

Schließlich folge die Zulässigkeit eines solchen Antrags auch aus dem Grundrecht auf effektiven und wirkungsvollen Rechtsschutz. Ohne den Auskunftsanspruch sei es dem Arbeitnehmer faktisch unmöglich, den Rechtsweg zu beschreiten. Könne der Anspruchsteller, der die getroffene Leistungsbestimmung für unbillig halte, nicht zunächst Auskunft über die für die Bestimmung maßgeblichen Kriterien verlangen, würde ihm ein unkalkulierbares Prozesskostenrisiko auferlegt.

III. Fazit

Das BAG stärkt mit dieser Entscheidung die Rechte von Arbeitnehmern, die sich sehr weit gefassten Bonusregelungen und – anscheinend – willkürlichen Bonusentscheidungen ausgesetzt sehen. ■

Autor
Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen,
Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de