

Pressemitteilung vom 24.10.2007

Leistungsbezogenes Bonussystem im Bankhaus Metzler für unwirksam erklärt

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat in einer Entscheidung vom heutigen Tage das Bonussystem des Bankhauses Metzler für unwirksam erklärt (Az.: 10 AZR 825/06).

Geklagt hatte ein Berater, der in den Jahren 2002 bis Herbst 2004 beim Bankhaus Metzler angestellt war. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund der Kündigung des Klägers unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende am 30. September 2004. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Bonuszahlung vereinbart. Der Bonus richtet sich zu 40 % nach dem Geschäftsergebnis und zu 60 % nach den vorgegebenen Leistungszielen. Der Bonus wird im Folgejahr ausgezahlt und setzt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am 1. April des Auszahlungsjahres voraus.

Die im Streit stehende Regelung lautet wie folgt:

„Darüber hinaus erhalten Sie einen gewinn- und leistungsabhängigen Bonus, der im ersten Jahr Ihrer Betriebszugehörigkeit EUR X.XXX,XX nicht unterschreiten wird und im Frühjahr des Folgejahres zur Auszahlung kommt. Danach nehmen Sie an dem in unserem Haus üblichen Bonussystem teil.

Die Zahlung des Bonus erfolgt in jedem Falle freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Der Anspruch auf Zahlung eines Bonus entfällt, wenn Sie am 01. April des Auszahlungsjahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit unserem Haus stehen.

Bei Beginn des Vertragsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres werden alle Vergütungen zeitanteilig berechnet.“

Da der Kläger im Laufe des Jahres 2004 durch Eigenkündigung ausschied, verweigerte das Bankhaus Metzler die rätierliche Auszahlung eines Bonus für das Jahr 2004. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main (Az.: 16 Ca 4941/05) gab dem Bankhaus zunächst Recht. Die Bindungsklausel mit Stichtagsregelung außerhalb des Bezugszeitraums sei sowohl generell als auch in der konkreten Ausgestaltung des Bankhauses Metzler zulässig. Eine übermäßig lange Bindungsdauer und damit eine unzulässige Kündigungserschwerung sei hier nicht gegeben.

Auch vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht hatte der Banker keinen Erfolg (Az.: 14 Sa 18/06). Die Richter waren der Ansicht, es handle sich bei der streitigen Bonuszahlung nicht um reines Gehalt für geleistete Arbeit, sondern um eine Gratifikation mit Mischcharakter, also auch eine Belohnung für seine Betriebstreue. Auch trotz der leistungsabhängigen Berechnung des Bonus sei dieser nicht als Entgelt einzuschätzen, das man auch im Falle einer Kündigung behalten dürfe. Das Gericht machte jedoch den Weg zum Bundesarbeitsgericht frei und warf die Frage auf, ob diese Vorgehensweise mit der AGB – Kontrolle von Arbeitsverträgen vereinbar sei.

Sieht man sich den Fall genauer an, stellt man fest, dass dem Mitarbeiter

- eine „gewinn- und leistungsorientierte“ Vergütung zugesagt wurde,
- diese deutlich mehr als 20% seines Fixgehaltes betragen hat,
- die zur Auszahlung erst im jeweils nächsten Frühjahr kommen soll,
- das jedoch unter der Vorraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 01.04. gekündigt sei,
- unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartal.

Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Rechtsanwälte & Fachanwälte für Arbeitsrecht

Der Bonus im Bankhaus Metzler wird also an eine Vielzahl von Regelungen geknüpft. Nach Ansicht der obersten Bundesrichter zu viele.

Dem vom Bankhaus Metzler praktizierten Bonusssystem schob nun das Bundesarbeitsgericht (Az.: 10 AZR 825/06) in Erfurt einen Riegel vor.

In der mündlichen Verhandlung vor dem 10. Senat wurde deutlich, dass die gesamte Regel nicht transparent genug ist, also für einen Arbeitnehmer nicht zu verstehen und vor allem nicht vorauszusehen. Einerseits werde von einem „Anspruch“ gesprochen, dieser jedoch dann unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt und auch noch mit einer Stichtagsregelung verbunden. Die mündlichen Erläuterungen des Bankhauses, man wolle ja einen Bonus zahlen, wenn das Geschäftsergebnis stimme wurde mit der Frage quittiert, warum es dann nicht so deutlich in der Vereinbarung stehe. Hinsichtlich der Stichtagsregelung wurde die Auffassung des Senats deutlich, dass diese einer AGB – Kontrolle nicht standhalte, da sie den Berater unangemessen benachteilige. Es gäbe keine differenzierte Regelung im Fall der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerkündigung. Im Hinblick auf die zu erwartende Bonushöhe wurde Infrage gestellt, ob eine solche Vertragsklausel überhaupt noch nach der üblichen Rechtsprechung des BAG zu den Bindungsfristen zu beurteilen sei. Details wird man der schriftlichen Urteilsbegründung entnehmen können.

Die Entscheidung könnte weit reichenden Einfluss auf die gesamte Bankenwelt haben, sind doch etliche Bonusregelungen in den Arbeitsverträgen der Banker ähnlich ausgestaltet. Beim Bankhaus Metzler lässt man sich bereits seit Monaten vorsichtshalber von ausgeschiedenen Mitarbeitern Ausgleichsklauseln unterschreiben. Danach erklärt der Mitarbeiter neben der Rückgabe von Firmeneigentum etc., dass er keine Ansprüche mehr gegenüber dem Bankhaus hat.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Groll aus Frankfurt am Main geht nun von einer Klagewelle ausgeschiedener Mitarbeiter aus, da fast alle Banken ähnliche Regelungen in ihren Verträgen haben.

Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht