

Liebe Leserinnen und Leser,

heute stelle ich Ihnen drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor, von denen die erste sicherlich besonders brisant ist. Die in dem zweiten Urteil berührte Frage ist aber auch sehr oft praxisrelevant. Die dritte Entscheidung dient nur der allgemeinen Information.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Bonusanspruch nach "billigem Ermessen" unterliegt der Leistungsbestimmung durch das Gericht

BGH, Urteil vom 03.08.2016 (10 AZR 710/14), Pressemitteilung Nr. 41/16

Oftmals sind Bonusregelung – im vermeintlichen Interesse des Arbeitgebers – sehr unbestimmt und ermöglichen eine Festsetzung nach Ermessen des Arbeitgebers. Geht der Arbeitnehmer dann leer aus oder erhält nur eine Provision, die aus seiner Sicht zu niedrig oder jedenfalls erheblich niedriger ist als in den Vorjahren, stellt sich die Frage, welchen Anspruch der Arbeitnehmer geltend machen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass eine einseitige Leistungsbestimmung des Arbeitgebers grundsätzlich dem sog. billigen Ermessen nach § 315 BGB entsprechen muss und daher das Gericht die Leistungsbestimmung selbst vornehmen kann. Die gesetzliche Vorschrift des § 315 BGB (Bestimmung der Leistung durch eine Partei) lautet:

- (1) Soll die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.
- (2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.
- (3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen

*Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.*

Das Bundesarbeitsgericht hat in dem entschiedenen Fall ausgeführt:

*"Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, über die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen zu entscheiden, unterliegt diese Entscheidung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Entspricht die Entscheidung nicht billigem Ermessen, ist sie gemäß § 315 Abs. 3 BGB\* unverbindlich und die Höhe des Bonus durch das Gericht auf Grundlage des Vortrags der Parteien festzusetzen.*

...  
*Der Kläger hat nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien einen Anspruch auf einen Bonus und/oder Deferral Award, der nach billigem Ermessen festzusetzen war. Mangels hinreichender Darlegungen der Beklagten zur Berechtigung der Festsetzung auf Null für das Jahr 2011 ist diese Festsetzung unverbindlich. Die Leistungsbestimmung hat in einem solchen Fall gemäß § 315 Abs.*

*3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu erfolgen. Grundlage ist dafür der Sachvortrag der Parteien; eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn gibt es nicht. Äußert sich der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber zu bestimmten Faktoren nicht, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Von diesem kann kein Vortrag zu Umständen verlangt werden, wie zB der Höhe eines Bonustopfes, die außerhalb seines Kenntnisbereichs liegen. Auf die Erhebung einer Auskunftsklage kann er regelmäßig nicht verwiesen werden. Vielmehr ist die Leistung durch das Gericht aufgrund der aktenkundig gewordenen Umstände (zB Höhe der Leistung in den Vorjahren, wirtschaftliche Kennzahlen, Ergebnis einer Leistungsbeurteilung) festzusetzen. Eine gerichtliche Leistungsfestsetzung scheidet nur dann ausnahmsweise aus, wenn jegliche Anhaltspunkte hierfür fehlen. ..."*

Die unbestimmte Bonusregelung, die eine einseitige Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber zulässt, ohne an erkennbare objektive Kriterien anzuknüpfen, stellt somit eine nicht unerhebliche Gefahr für den Arbeitgeber dar.

## 2 Kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Anwalts zur Einsichtnahme in Personalakten, wenn Kopien angefertigt werden können

BAG, Urteil vom 12.07.2016 (9 AZR 791/14), Pressemitteilung Nr. 36/16

Die Überschrift und der nachfolgende Auszug aus der Pressemitteilung beschreiben die Entscheidung:

*"Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Die Regelung begründet damit keinen Anspruch des Arbeit-*

*nehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in*

*seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall ist dem einem Beseitigungs- oder Korrekturantrag vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient. ... Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern."*

## 3 Kündigung vom 30. März 2009 – Kündigungsschutzklage noch nicht rechtskräftig entschieden

BAG, Beschluss vom 28.07.2016 (2 AZR 746/14 A), Pressemitteilung Nr. 39/16

Der Sachverhalt ist hier nicht relevant, sondern es soll nur einmal vor Augen geführt werden, welche Prozessdauer es mitunter geben kann: Die Kündigungsschutzklage ist Mitte April 2009, also vor über sieben Jahren erhoben worden. Das Arbeits- und Landesarbeitsgericht hatten der Klage stattgegeben, das Bundesarbeitsgericht hatte die Revision am 8. September 2011 zurückgewiesen. Hiergegen erhob die kirchliche Arbeit-

geberin eine erfolgreiche Verfassungsbeschwerde; das Urteil des BAG wurde vom Bundesverfassungsgericht am 22. Oktober 2014 aufgehoben und die Sache zurück an das BAG verwiesen. Dieses hat jetzt am 28. Juli 2016 entschieden, dass die Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorzulegen ist. Nun bleibt daher die Entscheidung des EuGH abzuwarten, wonach der Ball dann wieder beim BAG sein wird.

Es kann also durchaus noch weitere Jahre dauern, bis eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt – mit dem damit einhergehenden Annahmeverzugslohnrisiko der Arbeitgeberin.

IMPRESSUM  
Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de