

## Covid-19 und Arbeitsrecht: Bonuszahlungen in Zeiten von Corona

Dr. Hans-Peter Löw  
(Partner, Leiter Arbeitsrecht Deutschland)  
Dr. Sebastian Schulz (Senior Associate)  
Beatrice Hotze (Associate)

November/Dezember 2020

1. Welche allgemeinen rechtlichen Grundsätze sind bei der Reduzierung von Bonuszahlungen aufgrund schlechter Unternehmensergebnisse zu beachten?
2. Überblick zu spezifischer Rechtsprechung und weitere Einzelheiten hinsichtlich der Auswirkungen von außerordentlichen Unternehmens- und Wirtschaftskrisen auf Bonuszahlungen
3. Können die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie als Rechtfertigung für die (vollständige) Reduzierung von Bonuszahlungen herangezogen werden?
4. Welche besonderen Einschränkungen gelten für Banken?
5. Wie ist die Kurzarbeit bei der Ausübung des Ermessens des Arbeitgebers zu berücksichtigen?
6. In welchen Fällen können die Bonusparameter einseitig vom Arbeitgeber oder in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angepasst werden?
7. Welche Bestimmungen sollten in den Bonusvereinbarungen enthalten sein, um sich auf zukünftige Krisen vorzubereiten?

# 1. Welche allgemeinen rechtlichen Grundsätze sind bei der Reduzierung von Bonuszahlungen aufgrund schlechter Unternehmensergebnisse zu beachten?

Zwei verschiedene Arten von leistungsbezogenen Boni:

## ❖ Zielbasierter Bonus

- Hängt von der Erreichung bestimmter zu erfüllender Ziele ab (Komponente, die sich auf persönliche Ziele und/oder Unternehmensziele beziehen).
- Bonus richtet sich nach vereinbarten Zielen.
- Reduzierung von Bonuszahlungen?
  - Negative Wirtschaftslage des Unternehmens kann sich automatisch auf den dem Mitarbeiter zustehenden Bonus durchschlagen oder zu einem gänzlichen Entfall führen.
  - Für Bonus, der nur von der Erreichung persönlicher Ziele abhängt?
    - Wirksamer **Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt** in der Bonusvereinbarung.

## ❖ Ermessensbonus

- Festlegung der Bonuskriterien vor/zu Beginn des Bonusjahres
  - Festlegung hat rechtsgestaltende Wirkung und kann im Nachhinein nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber verändert werden.
- Festlegung der Höhe der Bonuszahlung nach Ablauf des Bonusjahres
  - Arbeitgeber muss Bonus (und Kriterien, soweit diese nicht vereinbart sind) nach billigem Ermessen festlegen. Eine Festlegung entspricht billigem Ermessen, wenn sie alle relevanten Aspekte und Umstände berücksichtigt und die Interessen beider Parteien angemessen ausgleicht.

## 2. Überblick zu spezifischer Rechtsprechung und weitere Einzelheiten hinsichtlich der Auswirkungen von außerordentlichen Unternehmens- und Wirtschaftskrisen auf Bonuszahlungen

- ❖ Zu Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts iZm Finanzkrise 2008 und die Folgejahre
  - Kürzung von Bonuszahlungen aufgrund schlechter Unternehmensergebnisse bei der **Ausübung des billigen Ermessens nach § 315 BGB** zu berücksichtigen.
  - Schwieriger, wenn Ermessenskriterien in den letzten Jahren andere waren und (i) etwa das Unternehmensergebnis nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat oder (ii) auch bei Verlusten Boni gezahlt wurden.
  - In diesen Fällen kann es mit Blick auf eine Kürzung genauso kritisch sein wie in den Fällen, in denen Zielvereinbarungen geschlossen wurden und die Mitarbeiter ihre persönlichen Ziele erreicht haben.
  - **Nach Auffassung des BAG:** Arbeitgeber kann in solchen Fällen **bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände** volle Bonuskürzung („**Null-Bonus**“) in Betracht ziehen.
  - Solche **außergewöhnlichen Umstände** liegen vor, wenn der Fortbestand des Unternehmens während des Geschäftsjahres durch Umstände bedroht war, die außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers und seiner Arbeitnehmer liegen.
  - Nach Rechtsprechung aus der Finanzkrise kann von außergewöhnlichen Umständen erst ab einem Wert von 1 Milliarde EUR aufwärts ausgegangen werden.
  - Die Gerichte berücksichtigten auch, ob die jeweiligen Banken in dieser Zeit massive finanzielle staatliche Unterstützung in Anspruch genommen hatten.

### 3. Können die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie als Rechtfertigung für die (vollständige) Reduzierung von Bonuszahlungen herangezogen werden?

- ❖ **Gute Argumente für eine Übertragung der Rechtsprechung** aus der Finanzkrise.
- ❖ Für eine volle Kürzung des Bonus muss der Arbeitgeber – jedenfalls nach der Rechtsprechung des BAG zur Finanzkrise – nachweisen, dass tatsächlich die **Existenz des Unternehmens bedroht** ist. Dies ist etwa dann nicht der Fall, wenn zwar dieses Geschäftsjahr mit Verlusten endet, im nächsten Jahr aber wieder Gewinne zu erwarten sind.
- ❖ Auch, wenn die Existenz des Unternehmens nicht konkret bedroht ist, bestehen unter bestimmten Umständen dennoch gute Chancen, erfolgreich zu argumentieren, dass eine volle Bonuskürzung in Betracht kommt. Dies ist dann der Fall, wenn die **konkrete Existenzgefährdung nur deswegen nicht eingetreten** ist, weil das Unternehmen von **staatlichen Unterstützungsprogrammen** profitiert hat. Auch das **Kurzarbeitergeld** kann ein solches staatliches Unterstützungsprogramm sein, das – jedenfalls wenn es über einen längeren Zeitraum für einen erheblichen Teil der Belegschaft bezogen wurde – berücksichtigt werden kann.
- ❖ Hoffnung für Arbeitgeber besteht zudem insoweit, dass noch unklar ist, ob die Rechtsprechung nicht - anders als im Fall der Banken während der Finanzkrise - für Unternehmen während der Corona-Krise mildere Anforderungen stellt.

## 4. Welche besonderen Einschränkungen gelten für Banken?

- ❖ Grundsätzlich gelten für Banken die gleichen Regeln und Grenzen für die Behandlung von Bonuszahlungen wie für alle anderen Unternehmen.
- ❖ **ABER: Einschränkungen nach regulatorischen Vorgaben für Banken und Finanzinstitute**
  - Bei jeder Abwägung der gegenseitigen Interessen ist die systemische Bedeutung des Kapitalmarktes zu berücksichtigen, insb. § 7 IVV (gilt insbesondere dann, wenn die Existenz der Bank bedroht ist).
  - Die Corona-Pandemie kann etwa Auswirkungen auf die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage sowie Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung haben.
  - Aufforderung der Europäischen Zentralbank und der Europäischen Bankaufsichtsbehörde an die von ihnen beaufsichtigten Institute, zunächst keine Dividende an Aktionäre zu zahlen und bei Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr 2020 konservativ zu sein.
  - Kein Verbot zur Auszahlung von variabler Vergütung.
  - Anders als bei „normalen“ Unternehmen ist bei Banken eine unterjährige Anpassung der Zielvereinbarungen nicht ohne weiteres möglich – im regulierten Bankensektor nämlich grundsätzlich nur bei Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie möglich (Anpassung aus anderen Gründen grds. in Abstimmung mit BaFin denkbar).
  - Für Auszahlung von Boni Abstimmung mit BaFin vorzunehmen und Dokumentation.
  - Nach Auslegungshilfe zur IVV für Banken Gestaltungsmittel des **sog. Modifiers**.
  - Zahlung eines Corona-Bonus ist als variable Vergütung zu bewerten – kann daher sowohl für Bonuscap als auch die Auszahlungsfreigrenze von EUR 50k relevant sein.

## 5. Wie ist die Kurzarbeit bei der Ausübung des Ermessens des Arbeitgebers zu berücksichtigen?

- ❖ Vorrangig: Explizite Regelungen zum Bonus oder in der Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit.
- ❖ Soweit keine expliziten Regelungen bestehen:
  - Wohl **keine unmittelbaren Auswirkungen** auf die Zielerreichung bei **unternehmensbezogenen Zielen**.  
Möglicherweise aber mittelbare Auswirkungen auf die Bonushöhe durch Absenkung des Jahresbruttogrundgehalts (wenn der Bonus bei voller Zielerreichung einen bestimmten Prozentsatz des Jahresbruttogrundgehalts beträgt).
  - Möglicherweise **Auswirkungen** auf die Zielerreichung bei **persönlichen Zielen** mit der Folge einer notwendigen anteiligen Kürzung der Zielvorgaben.

## 6. In welchen Fällen können die Bonusparameter einseitig vom Arbeitgeber oder in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angepasst werden?

- ❖ Einseitige Regelungsmöglichkeiten sehr begrenzt
- ❖ In den bestehenden Vereinbarungen nach Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalten suchen und diese bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen (Voraussetzungen selten erfüllt).
- ❖ Vor dem Hintergrund der Pandemie: **Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB?**
  - Gerade bei Zielvereinbarungen besteht die Schwierigkeit, dass die Ziele in der Regel jeweils gerade gesonderte sind und Schwankungen des Geschäfts grundsätzlich genauso zu berücksichtigen sind wie die Unterscheidung von unternehmens- und persönlichen Zielen.
  - Ferner könnte die Störung der Geschäftsgrundlage auf beiden Seiten vorliegen:
    - Auf der Arbeitnehmerseite, weil die Ziele nicht erreichbar sind.
    - Auf der Arbeitgeberseite, wenn die Erreichung von persönlichen Zielen nichts bringt, da die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Bonuszahlung eigentlich nicht zulässt.
- ❖ Kriterien in Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung einseitig nicht mehr änderbar.
- ❖ Beachte: einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen im Wege der **Änderungskündigung** möglich (**ABER: sehr hohe Voraussetzungen** und daher praktisch nahezu ausgeschlossen).
- ❖ Basieren die Regelungen zum Bonus auf einer **Betriebsvereinbarung**, können diese natürlich auch wieder in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angepasst werden.
- ❖ Beachte bei **Verzicht von Arbeitnehmern auf Gehaltsbestandteile** Folgendes:
  - Bei Verzicht auf **tarifliche Rechte** muss Tarifvertragspartei zustimmen.
  - Bei **Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen** muss Betriebsrat zustimmen.
  - Bei **formularmäßigen Verzicht** Grenzen des AGB-Rechts beachten.



## 7. Welche Bestimmungen sollten in den Bonusvereinbarungen enthalten sein, um sich auf zukünftige Krisen vorzubereiten?

- ❖ Vereinbarung von „**Anpassungs- oder Verhandlungsklauseln**“ für den Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation mit dem Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung betreffend den Bonus.
- ❖ Explizite Regelung des Umgangs mit Kurzarbeit während des Bonusjahres.
- ❖ Prüfung der Möglichkeit einer Einführung eines Mindestwerts für unternehmensbezogene Ziele als Bedingung der gesamten Bonusgewährung.
- ❖ Vereinbarung von wirksamen Klauseln zu Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte.

# Ihre Kontakte

Bei Fragen wenden Sie sich gerne jederzeit an uns oder Ihren gewohnten Ansprechpartner in unserem Employments & Benefits-Team.



## **Dr. Hans-Peter Löw**

Partner, Leiter Arbeitsrecht Deutschland  
Frankfurt

### **Kontaktdaten**

Tel +49 69 2648 5440

Mobil +49 171 5458220

[hans-peter.loew@allenovery.com](mailto:hans-peter.loew@allenovery.com)



## **Dr. Sebastian Schulz**

Senior Associate, Arbeitsrecht  
Frankfurt

### **Kontaktdaten**

Tel +49 69 2648 5915

Mobil +49 172 6862873

[sebastian.schulz@allenovery.com](mailto:sebastian.schulz@allenovery.com)



## **Beatrice Hotze**

Associate, Arbeitsrecht  
München

### **Kontaktdaten**

Tel +49 89 71043 3221

Mobil +4915114884075

[beatrice.hotze@allenovery.com](mailto:beatrice.hotze@allenovery.com)

## Allen & Overy LLP

### Unsere Büros in Deutschland:

Düsseldorf: Dreischeibenhof 1, 40211 Düsseldorf | Tel +49 211 2806 7000 | Fax +49 211 2806 7800

Frankfurt: Bockenheimer Landstr. 2, 60306 Frankfurt am Main | Tel +49 69 2648 5000 | Fax +49 69 2648 5800

Hamburg: Kehrwieder 12, 20457 Hamburg | Tel +49 40 82 221 20 | Fax +49 40 82 221 2200

München: Maximilianstraße 35, 80539 München | Tel +49 89 71043 3000 | Fax +49 89 71043 3800

[www.allenoverly.de](http://www.allenoverly.de)

"Allen & Overy" bezieht sich auf Allen & Overy LLP bzw. ihre verbundenen Unternehmen. Die Allen & Overy LLP ist eine in England und Wales unter der Nummer OC306763 eingetragene Limited Liability Partnership englischen Rechts. Die Allen & Overy (Holdings) Limited ist eine in England und Wales unter der Nummer 07462870 eingetragene Limited Company englischen Rechts. Die Allen & Overy LLP und die Allen & Overy (Holdings) Limited sind von der Solicitors Regulation Authority of England and Wales zugelassen und unterstehen deren Aufsicht.

Jeder Hinweis auf "Partner" bezieht sich auf die Gesellschafter der Allen & Overy LLP oder die Directors der Allen & Overy (Holdings) Limited bzw. deren jeweilige Mitarbeiter oder Berater, deren Status und Qualifikationen denen eines Gesellschafters oder Directors entsprechen. Eine Liste der Gesellschafter der Allen & Overy LLP und der übrigen als Partner bezeichneten Personen sowie eine Liste der Directors der Allen & Overy (Holdings) Limited können am jeweiligen Sitz der Gesellschaft, One Bishops Square, London E1 6AD, Vereinigtes Königreich, eingesehen werden.

Die Allen & Overy LLP oder ein Mitglied des Allen & Overy-Verbundes unterhalten Büros in: Abu Dhabi, Amsterdam, Antwerpen, Bangkok, Barcelona, Belfast, Bratislava, Brüssel, Budapest, Bukarest (assoziiertes Büro), Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Ho-Chi-Minh-Stadt, Hongkong, Istanbul, Jakarta (assoziiertes Büro), Johannesburg, London, Luxemburg, Madrid, Mailand, Moskau, München, New York, Paris, Peking, Perth, Prag, Rangun, Riad (assoziiertes Büro), Rom, São Paulo, Schanghai, Seoul, Singapur, Sydney, Tokio, Warschau, Washington D.C.

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und die in ihr enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.