

TOP-THEMA

Reverse Engineering bedroht unternehmerisches Know-how

NEUES GESETZ FORDERT BETRIEBE HERAUS — Ende März hat der Bundestag das neue Geschäftsgeheimnisschutzgesetz (GeschGehG) verabschiedet und damit das deutsche Recht an die Vorgaben der EU-Richtlinie 2016/943 angepasst. Das Gesetz erlaubt Unternehmen die rekonstruierende Produktanalyse, das so genannte Reverse Engineering, und hebt damit bislang entgegengesetzte Strafvorschriften auf.

Künftig ist es daher zulässig, durch Beobachten, Untersuchen oder Rückbauen eines rechtmäßig erworbenen oder öffentlich verfügbaren Gegenstands oder Produkts ein darin enthaltenes Geschäftsgeheimnis wie etwa einen Bauplan oder eine Rezeptur zu erlangen. „Innovative Unternehmen sehen sich damit neuen Herausforderungen gegenübergestellt, um die Geheimhaltung ihres Know-hows effektiv abzusichern“, sagt Rechtsanwalt **Thomas Nägele** von der Wirtschaftskanzlei **SZA Schilling, Zutt & Anschütz**. Sein SZA-Kollege **Alexander Stolz** ergänzt: „Die Rechtsprechung war in der Vergangenheit zwar nicht völlig stringent. Tendenziell war Reverse Engineering in Deutschland jedoch – anders als in vielen anderen Industrienationen – nur sehr beschränkt zulässig und daher problematisch.“ Wer sich ein nichttriviales Geschäftsgeheimnis durch Anwendung technischer Mittel unbefugt verschaffte, machte sich in der Regel strafbar. Diese Strafvorschriften aus dem Gesetz gegen den Unlauteren Wettbewerb (UWG) werden nun durch das GeschGehG aufgehoben.

Unternehmen müssen schnell handeln

Für Unternehmen besteht deshalb nun akuter Handlungsbedarf, um Reverse Engineering durch Kunden oder Konkurrenten einen Riegel vorzuschieben. Das ist auch unter dem neuen Gesetz möglich: „Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass Unternehmen einem Vertragspartner durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen das Reverse Engineering verbieten können“, so Nägele weiter. Ungeachtet des dafür notwendigen Verhandlungsgeschicks bestehen hier aber noch rechtliche Unklarheiten. So ist z. B. noch offen, ob und inwieweit Reverse Engineering in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen beschränkt werden kann. Fraglich ist auch, ob Unternehmen Beschränkungen auf einen möglichen Zweiterwerb erstrecken können. Nägele plädiert daher für einen ganzheitlichen Ansatz: „Neben einer sorgfältigen Vertragsgestaltung sollten Unternehmen nach Möglichkeit auch technische Schutzmaßnahmen etablieren, die den Zugang zu Geschäftsgeheimnissen in Produkten erschweren.“ Zudem sollten sie Musterstücke nur im notwendigen Umfang herausgeben.

Dies alles kann laut Rechtsanwalt Stolz wiederum nur Teil eines umfassenden Compliance-Konzepts zum Geheimnisschutz sein, da der Schutz nach dem neuen Gesetz im Allgemeinen an das Vorhandensein angemessener Schutzmaßnahmen

für Geschäftsgeheimnisse anknüpfe. Da es keine Übergangsfristen gibt, ist hierbei schnelles Handeln notwendig. ■

CMS und P + P begleiten bislang größten Zukauf von Xing

ÜBERNAHME VON JOBPLATTFORM HONEYPOT — Die Zeichen stehen klar auf Expansion – nachdem das Karrierenetzwerk **Xing** im vergangenen Jahr bereits mehrere Startups zugekauft hatte, markiert die jüngste Übernahme gar einen Meilenstein in der Firmengeschichte: Für 22 Mio. Euro – der Preis kann sich nach Erreichung bestimmter Zielvorgaben um weitere 35 Mio. Euro erhöhen – übernimmt Xing das Jobportal **Honeypot** und schließt damit den bislang größten Zukauf ab. Mit von der Partie waren auch die Kanzleien **CMS** und **P + P Pöllath + Partners**, die die Transaktion rechtlich begleiteten.

CMS vertrat Xing mit einem Team um Lead Partnerin **Hilke Herchen** (Corporate/M&A) sowie die Partner **Malte Grütz-macher** (Technologie, Medien & Kommunikation) und **Jürgen Siemers** (Arbeitsrecht, alle Hamburg). Honeypot mandatierte ein P+P-Team um die Partner **Christian Tönies** (M&A/Venture Capital), **Nico Fischer** (Steuerrecht, beide München) sowie Associated Partner **Daniel Wiedmann** (Kartellrecht, Frankfurt).

Das auf IT-Fachkräfte fokussierte Portal Honeypot dreht das übliche Prinzip der Jobsuche um: Hier bewerben sich die Unternehmen bei den Arbeitnehmern – nicht umgekehrt. Honeypot spiegelt damit den Trend wider, der vor allem die IT-Branche beherrscht: Die fortschreitende Digitalisierung aller Wirtschaftszweige lässt IT-Experten zu einem knappen Gut werden, Unternehmen müssen daher um die besten Köpfe konkurrieren, um im Wettbewerb bestehen zu können. Der Zukauf bringt Xing aber neben rosigen Geschäftsperspektiven auch die Möglichkeit, seine Präsenz außerhalb der D-A-CH-Region zu stärken. Honeypot gehört auch in den Niederlanden zu einer der führenden Jobportale für Tech-Berufe und plant weitere internationale Märkte zu erobern – unterstützt von „signifikanten Investitionen“ aus der Xing-Kasse. ■

Neues Joint Venture – Heuking ebnet Jungheinrich den Weg

FOKUS AUF LITHIUM-IONEN-TECHNOLOGIE — **Jungheinrich**, ein weltweit führender Anbieter von Flurförderzeugen und Logistiksystemen, und der Batterie-Hersteller **Triathlon Holding** haben das Gemeinschaftsunternehmen **JT Energy Systems** gegründet. Jungheinrich, das 70% an dem Joint Venture hält, wurde bei den Vertragsverhandlungen von **Heuking Kühn Lüer Wojtek** unterstützt. Tätig war ein Team um die Partner **Stefan Duhnkrack** (M&A), **Stefan Bretthauer** (Fusionskontrolle) und **Katharina Prasuhn** (Corporate, alle Hamburg).

Mit der Gründung des Joint Ventures bündeln Jungheinrich und Triathlon ihr Know-how in der Lithium-Ionen-Technologie. Geplant ist u. a. der Aufbau von Produktionskapazitäten, um ►

die stark wachsende Nachfrage nach Lithium-Ionen-Batterien – z. B. für den Einsatz in elektrisch betriebenen Hubwagen oder mobilen Arbeitsbühnen – abzudecken. JT Energy Systems hat seinen Sitz im sächsischen Glauchau und soll künftig beide Unternehmen beliefern. Rund 100 neue Arbeitsplätze sollen dafür in den nächsten Jahren entstehen. ■

Frisches Geld für VW – Latham & Watkins berät Bankenconsortium

REFINANZIERUNG VON VW FINANCIAL SERVICES – Ein Bankenconsortium unter Führung der **Commerzbank**, **Lloyds Bank** und **UniCredit Bank** stemmt die Refinanzierung der **Volkswagen Financial Services** sowie deren UK-Tochter. Dabei vertrauten die Geldhäuser auf **Latham & Watkins**. Tätig war ein Team um die Partnerinnen **Alexandra Hagelüken** und **Sibylle Münch** (beide Bank- und Finanzrecht, Frankfurt).

Der neu abgeschlossene Kreditvertrag beläuft sich auf ein Gesamtvolumen von 2,5 Mrd. Euro und 2 Mrd. Pfund. Die VW Financial Services AG bündelt die Finanzdienstleistungen des VW-Konzerns, die wesentlichen Geschäftsfelder umfassen u. a. die Händler- und Kundenfinanzierung, das Bank- und Versicherungsgeschäft sowie das Flottenmanagement. ■

TRANSFERMARKT

Freshfields Bruckhaus Deringer startet das neue Geschäftsjahr am 1.5.19 mit der Ernennung von 22 neuen Partnern aus den eigenen Reihen, drei davon aus Deutschland. **Marvin Knapp** ist Teil der Global Transaction Group und berät von Hamburg aus Mandanten zu Restrukturierungen und Refinanzierungen in Krisensituationen. **Sabrina Kulenkamp** gehört dem Frankfurter Team an und begleitet vor allem börsennotierte Unternehmen bei inländischen und grenzüberschreitenden öffentlichen Übernahmen und Fusionen. **Moritz Pellmann**, ebenfalls aus dem Frankfurter Büro, ist auf die Beratung international tätiger Unternehmen im Zusammenhang mit behördlichen und internen Untersuchungen spezialisiert. + + + Die Kanzlei **Rödl & Partner** baut ihre Präsenz in Süddeutschland aus und hat sich zum 1.4.19 mit der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft **Dr. Lang Auditax** aus Ulm zusammengeschlossen. Durch die Kooperation erreicht Rödl & Partner nun den direkten Marktzugang zu den mittelständisch geprägten und wirtschaftlich starken Regionen Ulm, Oberschwaben und Allgäu. **Florian Lang**, Gründungspartner von Dr. Lang Auditax, übernimmt die Leitung des neuen Rödl-Standortes und bringt einen breit gefächerten Mandantenstamm mit Unternehmen im Umsatzbereich zwischen 1 und 500 Mio. Euro mit ein. + + + **Tobias Neufeld**, bislang Leiter der weltweiten Arbeitsrechts- sowie der deutschen Datenschutzpraxis von **Allen & Overy**, geht seit dem 1.4.19 eigene Wege und bietet mit **neufeld. Recht. Beratung** spezielle Beratungslösungen für den Bereich Human Resources an. Die neue Kanzlei mit Sitz in Düsseldorf fokussiert sich dabei auf die Beratung von Personalabteilungen, Geschäftsführungen und Führungskräften im Arbeitsrecht, bei der betrieblichen Altersversorgung sowie beim Datenschutz.

ALLES, WAS RECHT IST

– Nach einem aktuellen Urteil des **LAG Baden-Württemberg** (Az. 17 Sa 11/18) dürfen Arbeitgeber nicht darauf vertrauen, Dokumente einer internen Ermittlung geheim halten zu können. Denn laut Gericht kann ein Arbeitnehmer nach Art. 15 DSGVO einen Anspruch auf Auskunft darüber haben, welche Daten im Rahmen einer internen Ermittlung über ihn erhoben wurden. In dem konkreten Verfahren verlangte ein Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess neben der Einsicht in die Personalakte (§ 83 BetrVG) Auskunft über die außerhalb der Personalakte über ihn gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten.

Laut Art. 15 DSGVO hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Auskunft über die Verarbeitung personenbezogener Daten und auf Herausgabe einer Kopie dieser Daten. Der Anspruch besteht auch im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Unternehmen verarbeiten zwangsläufig zahlreiche personenbezogene Daten ihrer Mitarbeiter, schon in deren beruflicher E-Mail-Korrespondenz. „Arbeitgeber sollten daher die Reichweite des Anspruchs des Arbeitnehmers aus Art. 15 DSGVO nicht unterschätzen“, warnt **Vera Jungkind**, Partnerin bei **Hengeler Mueller**. Zwar wird dieser Anspruch in Deutschland eingeschränkt: Er besteht nicht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten geheim gehalten werden müssen (§ 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG). Laut dem aktuellen LAG-Urteil ist allerdings eine Güterabwägung zwischen dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers und dem Auskunftsinteresse des Arbeitnehmers vorzunehmen. Dabei könne der Arbeitgeber grundsätzlich ein legitimes Interesse daran haben, seine Informationsquellen wie z. B. unternehmensinterne Hinweisgeber (Whistleblower) geheim zu halten, dies gelte aber u. a. nicht, wenn ein Informant dem Arbeitgeber wider besseren Wissens oder leichtfertig unrichtige Informationen gegeben habe. Den pauschalen Verweis auf das Schutzbedürfnis der Hinweisgeber allgemein befand das LAG im konkreten Fall für nicht ausreichend.

Arbeitnehmer könnten künftig vermehrt versuchen, Informationen über die sie betreffende Bewertungen möglichen Fehlverhaltens und entsprechende Beweismittel vom Unternehmen zu erlangen. Datenschutzrechtlerin Jungkind empfiehlt Unternehmen daher, insbesondere bei der Einrichtung von Whistleblowing-Hotlines und bei internen Untersuchungen entsprechende Auskunftsverfahren einzuplanen und professionell abzuwickeln, um Rechtsstreitigkeiten und Beschwerden an Aufsichtsbehörden hierüber zu vermeiden.

FROHE OSTERN

– Wir wünschen allen unseren Lesern schöne Osterfeiertage. Die nächste Ausgabe erscheint am Mittwoch, 1.5.19.

@ Besuchen Sie uns unter www.platow.de und profitieren Sie als Abonnent von unserem umfangreichen Onlineangebot.

M&A und Automotive – Die Kooperationswelle rollt

BRANCHE IM UMBRUCH – Fast täglich wird eine neue Kooperation im Automobilsektor vermeldet. Neben den „klassischen“ Gründen wie Kostenersparnis und Verteilung von Risiken wird die zunehmende Kooperationsbereitschaft aber auch durch neue Technologien und Anbieter befeuert. Was das für den M&A-Markt bedeutet, beleuchten Holger Hofmeister und Matthias Horbach, Partner im Frankfurter Büro der Kanzlei Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom.

Inhaltlich geht es oft um die Bereiche Connected, Autonomous, Shared/Services und Electrified (auch CASE bzw. ACES genannt). Schlagzeilen machten jüngst z. B. **Daimler** und **BMW**, die sowohl bei Shared/Services mit neu zu gründenden Joint Venture-Gesellschaften (NOW-Familie) als auch beim autonomen Fahren für den Privat-Pkw-Markt Kooperationen angekündigt haben. Gründe für die Zusammenarbeit sind u. a. Kostenersparnis und Schonung der Liquidität, Verteilung von Risiken sowie kürzere Entwicklungszeiträume und damit eine schnellere Vermarktung. Diese Gründe gelten aber nicht nur für die Hersteller (OEM), sondern auch für die Zulieferer und insbesondere auch für die „neuen Spieler“ im Markt. Dazu zählen etablierte Tech-Konzerne (etwa **Alphabet/Waymo**, **Apple**, **Intel/Mobileye** oder **Microsoft**), Tech-Newcomer (etwa **Didi**, **Lyft** oder **Uber**) sowie Autovermieter wie **Sixt** oder auch die **Deutsche Bahn** (mit ihrem autonomen Elektrominibus „loki“). Neue Technologien und auch die „neuen Spieler“ lösen hochgradig disruptive Entwicklungen aus und führen zu tektonischen Verschiebungen in einer bisher im Wesentlichen von denselben Akteuren in denselben Rollen geprägten Industrie.

Vielschichtigkeit der Kooperationen

Was bedeutet das mit Blick auf zukünftige M&A-Aktivitäten? Es ist weiterhin mit „klassischen“ Übernahmen zu rechnen, durch die sich der Erwerber insbesondere den Zugriff auf neue Technologien sichern und/oder mit denen er über schiere Größe Vorteile aus Skaleneffekten erzielen möchte. Übernahmen werden sowohl börsennotierte Unternehmen zum Ziel haben, als auch im privaten Umfeld stattfinden – vermutlich wieder vermehrt als so genannte Distressed-Asset-Transaktionen. Minderheitsbeteiligungen werden vor allem im Technologie-segment beliebt bleiben. Börsengänge sollten aller Voraussicht nach Ausnahmen darstellen, wenn auch gewichtige; hier sei etwa auf den – vorerst verschobenen – Börsengang der **VW**-Lkw-Tochter **Traton** verwiesen. Dagegen werden sehr verstärkt Joint Ventures in der Form von Gemeinschaftsunternehmen in den Vordergrund rücken oder sich andere Arten der Zusammenarbeit als „alternative“ M&A-Instrumente zeigen (etwa F&E-Vereinbarungen, Lizenztransaktionen).

Rechtliche und technische Due Diligence im Fokus

Bei einem Gemeinschaftsunternehmen bündeln die Joint Venture-Partner ihre jeweiligen Aktivitäten in einer separaten Gesellschaft. Beispiele dafür sind etwa die Gesellschaften der NOW-Familie (Daimler/BMW) oder der Einstieg von **Honda** in die **GM**-Tochter **Cruise Automation**. Rechtliche Herausforderungen stellen sich hier u. a. bei der im Vorfeld durchzuführen-

den Prüfung der Aktivitäten des Partners (Due Diligence) und der Vertragsverhandlungen, insbesondere der abzuschließenden Gesellschaftervereinbarung. Dabei kommt sowohl der technischen als auch der



Holger Hofmeister und Matthias Horbach
Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom

rechtlichen Due Diligence wegen der großen Bedeutung von Technologien und gewerblichen Schutzrechten eine erhöhte Bedeutung zu. Auch die Anforderungen an eine eigenständige Compliance Due Diligence nehmen (weiter) zu. In der Gesellschaftervereinbarung sind „klassische“ Themen wie Corporate Governance (Besetzung der Gremien, Mehrheits- und Zustimmungserfordernisse), Finanzierung (Business Plan/Budget, Gesellschafter- oder Fremdfinanzierung), Rechtsbeziehungen zwischen dem Gemeinschaftsunternehmen und den Joint Venture-Partnern und insbesondere der Exit (Haltefristen, Übertragungsbeschränkungen, Gründe für Exit, Zugriff auf gewerbliche Schutzrechte, Liquidation) je nach Anzahl der Partner differenzierter zu adressieren als bisher.

Erhöhte Regulierung verlängert Verfahren

Von regulatorischer Seite dürfte bis auf Weiteres vom Kartellrecht nur wenig Ungemach drohen. Die Branche ist im Umbruch, neue (Sub-)Märkte entwickeln sich schnell. Viele Akteure sind einbezogen, eine marktbeherrschende Stellung der Kooperationspartner dürfte sich regelmäßig nicht ergeben. Vielmehr wird die Zusammenarbeit häufig wettbewerbsfördernd sein. Probleme bereiten könnte dagegen das Investitionsschutzrecht, wenn Kooperationen mit ausländischen, insbesondere nicht in Europa ansässigen Partnern eingegangen werden. Bereits ab einer Schwelle von 25% der Stimmrechte (in einigen Fällen bereits ab 10%) kann das **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** die Vereinbarkeit einer Beteiligung mit der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit bzw. mit wesentlichen Sicherheitsinteressen prüfen und ggfs. die Kooperation untersagen oder Anordnungen erlassen. Voraussichtlich ab Herbst 2020 ist dabei den EU-Mitgliedstaaten und der **EU-Kommission** die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben (s. a. PLATOW Recht v. 3.4.). Investmentkontrollverfahren können bereits heute erhebliche Zeit in Anspruch nehmen, selbst wenn es im Ergebnis nicht zu einer Untersagung oder zu Anordnungen kommt. Für die Zukunft ist daher mit längeren Verfahrensdauern zu rechnen. ■

Zahlung von Boni – Versprochen ist versprochen

ANSPRUCH AUF FAIRE BEHANDLUNG IM BONUSPROZESS – Eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen den eigenen Arbeitgeber einleiten? Ein Ansatz, den Arbeitnehmer insbesondere im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur ungern wählen, selbst wenn sie mit der zugedachten Bonuszahlung nicht zufrieden sind oder diese schlichtweg mangels Erläuterung nicht nachvollziehen können. Doch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in den vergangenen Jahren ermutigt Arbeitnehmer geradezu, diesen Schritt zu wagen, wenn Arbeitgeber keinen fairen Bonus bezahlen oder bewusst intransparent agieren, meint Peter Krebühl, Partner bei Krebühl Biere Rechtsanwälte.

Oftmals räumen sich Unternehmen in ihren Bonussystemen Freiräume in Bezug auf die Gewährung der Bonuszahlung an sich, die Höhe der Bonusbeträge oder auch die konkreten Voraussetzungen für die Auszahlung ein. Diese Bonussysteme verfolgen das Ziel, auch im Nachgang noch frei darüber entscheiden zu dürfen, ob überhaupt und, wenn ja, in welcher Höhe ein Bonus zu zahlen ist. Richtigerweise legen die Arbeitsgerichte Spielregeln für die Ausfüllung dieser Freiräume fest, an die sich die Unternehmen zu halten haben.

Kein nachträgliches „Streichen“

Arbeitgeber können grundsätzlich nicht nach Ablauf des Bonuszeitraums erklären, keinen Bonus zahlen zu wollen. Es würde eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, wenn der Arbeitgeber von der Bonuszahlung für ein bestimmtes Geschäftsjahr im Nachhinein absehen dürfte, obwohl der Arbeitnehmer in diesem Geschäftsjahr seine Arbeitsleistung erbracht hat und die Zahlung auch Teil der Gegenleistung für die erbrachte Arbeit des Beschäftigten war (**Bundesarbeitsgericht (BAG) v. 13.5.15, Az.: 10 AZR 266/14**).

Regelungen, nach denen eine Kündigung von Arbeitnehmern – oder auch von Arbeitgebern – zum Verfall des Bonusanspruchs führen, sind ebenfalls regelmäßig nicht angemessen. Da der Bonus jedenfalls auch eine Gegenleistung für im Geschäftsjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, darf die Auszahlung nicht von einem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses im Folgejahr abhängig gemacht werden (**BAG v. 3.8.16, Az.: 10 AZR 710/14**). Ansonsten würde der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber erheblich erschwert, die im Grundgesetz in Art. 12 Abs. 1 geschützte Freiheit der Berufswahl wäre dadurch eingeschränkt.

Pflicht zur Begründung

Wenn sich ein Unternehmen vorbehält, bei der Festlegung des Bonusbetrages diskretionär, also nach eigenem Ermessen, entscheiden zu können, hat es eine konkrete Begründung für die Höhe des Betrages und die Angemessenheit darzulegen und zu beweisen. Soweit nicht feste, berechenbare Kriterien wie z. B. die direkte Verknüpfung mit einem Umsatzziel die Bonussumme unmittelbar bestimmen, sondern weiche Kriterien wie die Art und Weise der Zielerreichung oder die Berücksichtigung von Unternehmenswerten durch den Arbeitgeber herangezogen werden, ist dem bonusberechtigten Arbeitnehmer genau zu erläutern, aus welchen Gründen der Bonus nun z. B. 5 000 Euro und nicht etwa 5 500 Euro beträgt.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind.

Diese Grundprinzipien stellen allesamt auf die gleiche Ausgangsüberlegung ab: Wer eine Leistung verspricht, sozusagen eine „Karotte hinhält“, darf nicht im Nachgang die aufgestellten Bedingungen dafür ändern. Die Karotte also höher zu hängen, gegen eine kleinere auszutauschen oder gar ganz zu entziehen ist unfair und deshalb nicht zulässig. Wer eine Belohnung in Aussicht stellt, muss dann auch halten, was er versprochen hat.

Die schwierige Ausgangssituation für einen Arbeitnehmer, dass Arbeitgeber teilweise selbst noch vor Gericht keine oder keine nachvollziehbare Begründung für den zugeordneten Bonusbetrag erteilen, lösen die Arbeitsgerichte durch die einem Richter zukommende Entscheidungshoheit: Erbringt der Arbeitgeber keinen oder keinen hinreichenden Vortrag dazu, warum eine bestimmte Leistungsfestsetzung billigem Ermessen entsprechen soll, ist die von ihm vorgenommene Bonusentscheidung unverbindlich, ergo unwirksam. Wenn also nicht der Arbeitgeber über den Bonusbetrag entscheiden kann, muss dies der Richter tun: Im Rahmen der richterlichen Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB setzt das Gericht dann durch Urteil den zu zahlenden Bonusbetrag fest.

Dabei berücksichtigt das Gericht die Tatsachen und Argumente, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Verlauf des Verfahrens vorgetragen haben. Eine wichtige Rolle spielen dabei die in den Vorjahren gezahlten Boni, da durch sie regelmäßig zum Ausdruck gebracht wird, welche Höhe eine solche Leistung unter welchen Umständen erreichen kann (vgl. **Hessisches LAG v. 25.10.18, Az.: 19 Sa 1090/17**).

Fazit

Es bleibt im Ergebnis eine schwierige Abwägung für Arbeitnehmer, ob sie einen Streit über die Vergütung bis hin zu einem gerichtlichen Verfahren eskalieren wollen. Richtig ist es in jedem Fall, eine nachvollziehbare Begründung für den jeweiligen Bonusbetrag einzufordern. Arbeitgeber, die diese Forderung nicht erfüllen, müssen damit rechnen, dass mit dem Richter ein unabhängiger Dritter den Bonusbetrag nicht nur überprüft, sondern gegebenenfalls auch neu festsetzt. ■



Peter Krebühl
Krebühl Biere RA