

Vorsicht mit "EBITDA" in Bonusvereinbarungen

23. März 2014 09:47

(ct) EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization = Ertrag vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögensgegenstände) ist kein Begriff der Rechnungslegung; gesetzliche und regulatorische Rechnungslegungsvorschriften definieren den Begriff des EBITDA deshalb nicht. Er erscheint zwar weitgehend selbsterklärend, es gibt aber eine Reihe von Abgrenzungsfällen. Wenn der Arbeitgeber den Begriff ohne nähere Erläuterung in Vereinbarungen zur Bonusberechnung verwendet, kann er sich im Streitfall schnell in einem teuren Gutachterprozess wiederfinden, wie eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt (Urteil vom 11.12.2013, 10 AZR 364/13).

Die beklagte Arbeitgeberin hatte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Bonusregelung vereinbart, dass Arbeitnehmer einen jährlichen Bonus in Abhängigkeit - unter anderem - vom erreichten EBITDA des Unternehmens erhalten sollten. Der Begriff "EBITDA" wurde in der Vereinbarung nicht definiert. Für das streitgegenständliche Geschäftsjahr ging die Beklagte von einem EBITDA in Höhe von 70,5 Mio. Euro aus. Der klagende Arbeitnehmer machte geltend, der EBITDA habe in Wirklichkeit 86,7 Mio. Euro betragen, weshalb ihm ein weiterer Bonus in Höhe von 1.549,28 Euro zustehe. In dem über drei Instanzen geführten Rechtsstreit wurde ein Sachverständigengutachten über die Berechnung des EBITDA eingeholt. Das BAG gestand der Arbeitgeberin zwar grundsätzlich zu, die Auswahl der Berechnungsmethode zu treffen, sah aber im konkreten Fall die Grenzen billigen Ermessens überschritten und sich selbst daher berechtigt, die Bestimmung im Urteil zu treffen. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, so das BAG, sei für die Bestimmung der Zielerreichung im fraglichen Geschäftsjahr 2008/2009 von einem EBITDA von 78,6 Mio. Euro auszugehen. Daraus ergab sich für den Kläger ein weiterer Bonusanspruch in Höhe von 807,63 Euro brutto.

Inwieweit der Rechtsstreit - ex ante betrachtet - für den Arbeitgeber Sinn machte, ist von außen nicht zu beurteilen. Die Entscheidung setzt jedoch ein großes Ausrufezeichen hinter die allgemeine Regel, dass man in abstrakten Regelungen unscharfe Begriffe vermeiden soll.

- [EN](#)
- [RO](#)