



— FÜHRUNGSKRÄFTE: SONDERZAHLUNGEN IM ABWÄRTSTREND

Die angespannte Ertragslage der deutschen Finanzwirtschaft strahlt negativ auf die Einkommen der Führungskräfte aus. Die Sonderzahlungen an vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Banken sind nach Angaben des Statistischen Bundesamts im ersten Quartal 2009 gegenüber dem Vorjahresquartal um durchschnittlich 1.506 € (36,4 %) gesunken. Der gesamte durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Bankbeschäftigten ist inklusive Sonderzahlungen gleichzeitig um 5,2 % zurückgegangen. Arbeitnehmer, die in leitender Stellung in einer Bank tätig waren, mussten noch deutlich höhere Verdiensteinbußen in Kauf nehmen. Die Sonderzahlungen dieser Führungskräfte sanken um 5.724 € (47,2 %). Die Gesamtvergütung lag 14,0 % unter dem Vorjahresniveau. Sonderzahlungen setzen sich aus erfolgsabhängigen Bestandteilen wie Prämien, Gratifikationen, Gewinnbeteiligungen und Provisionen sowie fest vereinbarten Zahlungen, wie zum Beispiel dem Weihnachtsgeld, zusammen. Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung orientiert sich neben der individuellen Leistung an den Unternehmensgewinnen.

Variable Vergütung – die juristischen Facetten

ZIELVEREINBARUNGSSYSTEME IN BANKEN Die Bonuszahlungen an Manager sind angesichts der Ertragskrise der Finanzwirtschaft in die Kritik geraten. Die aktuelle Diskussion verdeutlicht aber auch, dass die unternehmenspolitischen Motive und die rechtlichen Zusammenhänge variabler Vergütungsbestandteile vielfach nicht bekannt sind. Es wird zumeist übersehen, dass aus rechtlichen Gründen kurzfristige Änderungen der Bonussysteme nicht möglich sind. Mit den vielfältigen juristischen Fragen rund um die Zielvereinbarungen setzt sich der folgende Beitrag auseinander. *Bodo Lindena*

Keywords: Vergütungssysteme, Zielvereinbarungen, Recht

Während heute vielfach die hohen Bonuszahlungen – also variable, von Erfolg und Leistung abhängige Vergütungsbestandteile – kritisiert werden, wurde die Diskussion noch vor wenigen Jahren mit einer völlig anderen Zielsetzung geführt. Der Vergütungspolitik vieler Unternehmen lag kein einheitliches System zu Grunde, und sie erfolgte mitunter undifferenziert. Allein Vorgesetzte entschieden früher über Erhöhungen der Grundvergütung und über den Umfang gegebenenfalls zu leistender Sonderzahlungen.

Leistungs- und erfolgsabhängige Schwankungen gab es nur ausnahmsweise. Angesichts fehlender Kennzahlen und definierter Bewertungskriterien orientierte sich die so genannte variable Vergütung sehr wesentlich am Vorjahresniveau, so dass sie quasi als fester Bestandteil der Gesamtvergütung empfunden wurde.

Die spätere Vergütungspolitik setzte dagegen größere Anreize für Leistung und Erfolg. Vergütungen wurden deutlich transparenter und nachvollziehbarer ausgestaltet. Damit einher ging das Bestreben, insbesondere den variablen Anteil der Gesamtvergütung zu erhöhen, um so eine stärkere Ausrichtung auf Leistung und Erfolg zu realisieren.

Mit Hilfe aufwändiger Verfahren zur analytischen Stellenbewertung wurden Funktionsgruppen im außertariflichen Bereich gebildet, die auf der Grundlage im Wesentlichen gleicher Anforderungen Bandbreiten für die Höhe der Grundgehälter oder auch der Gesamtvergütung bestimmten. Später erfolgten Korrekturen dieser an das Tarifsystem erinnernden Struktur durch breitere Funktionsbänder (Broad Banding) mit höherer diskretionärer Entscheidungsbefugnis der Vorgesetzten.

Die heute durchgängig vorhandenen Kennzahlensysteme und Bewertungskriterien zur Bestimmung der variablen Vergütung sind positiv zu bewerten. In den meisten Fällen bestimmt sich der Bonus nach Erfolgskriterien des Unternehmens sowie nach der individuellen Leistung. Seltener ist wegen der damit verbundenen erhöhten Komplexität des Systems eine zusätzliche Bewertung auch eines Bereichsergebnisses.

Verbreitet sind Zielbonus-Systeme, wonach dem Mitarbeiter für den Fall eines vorab definierten Unternehmenserfolgs und einer vollen individuellen Zielerreichung eine bestimmte Bonushöhe zur Auszahlung im nächsten Jahr ausgelobt wird. Solche Regelungen sind im Allgemeinen in Betriebsvereinbarungen differenziert festgelegt, die auf Unternehmensebene mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt wurden. Sie bilden neben individuellen Arbeitsverträgen die Rechtsgrundlage für die Ansprüche der Mitarbeiter und bestimmen zudem das Verfahren der Bonusermittlung.

Dies gilt auch für die Bestimmung der Bewertungskriterien und ihrer Gewichtung. Zumeist überwiegt der Einfluss der individuellen Leistung, weil der Zielbonus eine Anreizwirkung auslösen soll. Der Erfolg des Unternehmens wird in der Regel anhand der maßgeblichen Ergebniskennzahlen der Unternehmenssteuerung festgestellt, also zum Beispiel an Ertragskennzahlen, dem Risikoergebnis und gegebenenfalls auch am Umsatz. Entscheidend ist die Abweichung des Ist-Ergebnisses von den Planungen.

Das SMART-Prinzip

Ausschlaggebend für die individuelle Leistung ist in den meisten Unternehmen der Zielerreichungsgrad individueller Ziele, die mit dem Mitarbeiter im Hinblick auf den gewünschten Ergebnisbeitrag für das laufende Geschäftsjahr zu Beginn des Jah-

res vereinbart worden sind. Nach dem so genannten SMART-Prinzip beschreiben Führungskraft und Mitarbeiter die Ziele präzise (Specific) als angestrebtes Ergebnis oder Zustand und klären, wonach die Erreichung der Ziele messbar oder bewertbar (Measurable) wird.

Es werden in der Regel drei bis fünf individuelle Ziele auf der Grundlage der persönlichen Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters anspornend und zugleich erreichbar (Achievable) ausgerichtet. Sie sind zudem stellenbezogen, indem sie direkten Bezug zu den Zielen der übergeordneten Einheit und den Unternehmenszielen herstellen (Relevant) sowie termingebunden, da für jedes Ziel ein Zeitpunkt der Zielerreichung definiert wird (Time-bound). Zielvereinbarungen bewirken damit eine wesentliche Unterstützung des Führungsprozesses und richten die Mitarbeiter auf die fokussierten Stellenaufgaben aus. Sie stützen das Unternehmensergebnis, da die individuellen Ziele sich aus dem Unternehmenszielen ableiten.

Trotz dieser sicherlich sehr sinnvollen Führungsinstrumente, die die Kommunikation der Führungskräfte mit den Mitarbeitern fördern und ihnen ein besseres Verständnis für die arbeitgeberseitig erwarteten Leistungen vermitteln, haben auch diese Systeme in der Praxis – von exponierten Ausnahmen abgesehen – keine hohe Variabilität der individuellen Boni bewirkt. Dies liegt daran, dass in vielen Bonusregelungen selbst bei niedrigem Zielerreichungsgrad, der geschäftspolitisch eigentlich nicht zu vertreten wäre und den Mitarbeiter in eine arbeitsrechtlich schwierige Situation (Leistungsmangel) führen müsste, zumeist immer noch ein Bonusvolumen generiert wird.

So kann beispielsweise eine 50-prozentige Zielerreichung immer noch 50 % des durch die individuelle Leistung bestimmten Bonusanteils aufbauen, wenn man von einem linearen Anstieg des Zielerreichungsgrads zum Bonuswert ausgeht. Hinzu kommt, dass Vorgesetzte im Allgemeinen dazu tendieren, den Zielerreichungsgrad ihrer Mitarbeiter wohlwollend festzustellen. Bewertet ein Vorgesetzter kritisch und streng, wird seine Bewertung tendenziell über die zumeist vorgesehenen Mechanismen der Konfliktregelung nach oben auf einen höheren Zielerreichungsgrad und damit verbesserten Bonus korrigiert.

In der Regel akzeptierte Ergebnisse

Möglicherweise liegt darin auch die Ursache dafür, dass vergleichsweise wenige Rechtsstreite über die variable Vergütung dokumentiert werden. Offensichtlich führen die Verfahrensregelungen in den Betriebsvereinbarungen in aller Regel zu akzeptierten Ergebnissen. Nicht unwahrscheinlich erscheint aber auch die These, dass Konflikte über die Höhe der variablen Vergütung für ein zurückliegendes, weniger erfolgreiches Jahr im betrieblichen Alltag abgehakt werden, indem man sich auf die

Ziele des neuen Geschäftsjahrs mit neuer Chance konzentriert.

Aktuell stellt sich vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise die Frage, ob und unter welchen Umständen Bonuszahlungen gänzlich entfallen oder dramatisch reduziert werden können. Dies lässt sich nur auf der Grundlage der Regelungen klären, die den Anspruch begründen.

Für außertariflich vergütete Mitarbeiter enthält fast immer der individuelle Arbeitsvertrag eine Regelung zur variablen Komponente der Gesamtvergütung. Üblich ist zudem ein Verweis auf das jeweils geltende Bonussystem, also auf die Betriebsvereinbarung, die das Bonussystem regelt. Ein Beispiel für vertragliche Regelung:

„Das außertarifliche Gehalt beträgt im Rahmen des Jahresziel-einkommens brutto xxx € bei zwölf monatlichen Zahlungen in Höhe von brutto xxx €.

Zudem zahlt (die Bank) bei vollständiger Zielerreichung und erwartungsgemäßem Geschäftserfolg des Unternehmens eine variable Gratifikation in Höhe von brutto xxx €. Die Höhe der Gratifikation richtet sich nach den persönlichen Leistungen sowie dem Geschäftserfolg des Unternehmens im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Beurteilung der persönlichen Leistung sowie die Gewichtung von persönlicher Leistung und Geschäftserfolg erfolgt auf der Grundlage von Zielvereinbarungen nach Maßgabe der geltenden betrieblichen Regelung. Nach Vorliegen des Jahresabschlusses und der Bewertung der individuellen Zielerreichung erfolgt die Auszahlung der Gratifikation im folgenden Geschäftsjahr. Im Ein- und Austrittsjahr wird die Gratifikation zeitanteilig ermittelt (pro rata temporis, bezogen auf das Geschäftsjahr). Im Austrittsjahr erfolgt die Auszahlung mit der letzten Gehaltsabrechnung.“

Es gilt das Günstigkeitsprinzip

Es können damit der Arbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung in Konkurrenz zueinander treten. Sehr wesentlich für den Arbeitnehmer ist, dass in jedem Fall die für ihn günstigere Regelung Vorrang hat. Insoweit gilt das Günstigkeitsprinzip.

Nicht selten erhalten Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel vertragliche Bonuszusagen. Mitunter werden auch Abteilungen oder Unternehmensbereichen (bisher insbesondere im Investment Banking) bestimmte Bonusvolumina (Bonustöpfe) zugesagt, deren Höhe gegebenenfalls später angesichts veränderter Markt- und Ergebnissituation nicht mehr gerechtfertigt erscheint. In solchen Fällen sind Verträge einzuhalten. Das heißt: Die begünstigten Arbeitnehmer werden sich in aller Regel auf ihre Zusagen berufen können. Das Unternehmen kann Verträge nicht einseitig ändern und ist daher trotz vielfältiger Kritik aufgrund vertraglicher Regelungen zur Zahlung verpflichtet, obwohl schlechte Unter-



Der aus einer Zielvereinbarung erlangbare Bonus ist eine arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter, die deshalb auch pro rata temporis zu zahlen ist, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr ausscheidet.



nehmens- oder Bereichsergebnisse dies an sich nicht rechtfertigen.

Eine andere Situation ergibt sich allenfalls dann, wenn sich die Umstände, die bei Vertragsschluss angenommen wurden, später so schwerwiegend verändert haben, dass eine Anpassung des Vertrags wegen Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB verlangt werden kann. Die Partei, die die Anpassung anstrebt, muss das Erfordernis darlegen können.

Einvernehmliche Vertragsänderungen sind indes ohne weiteres zulässig. Gegen den Willen des Arbeitnehmers ließe sich eine vertragliche Verschlechterung nur über eine Änderungskündigung realisieren, die freilich im Hinblick auf ihre Rechtmäßigkeit gerichtlich überprüft werden kann.

Einige vertragliche Klauseln verfolgen das Ziel, die Zahlungspflicht des Arbeitgebers zu relativieren bzw. für besondere Situationen den Ausstieg zu ermöglichen.

Umstrittener Freiwilligkeitsvorbehalt

Nicht selten enthalten vertragliche Regelungen über Bonuszahlungen einen so genannten Freiwilligkeitsvorbehalt, wonach der Bonus als freiwillige Arbeitgeberleistung fixiert wird. Der Arbeitgeber will sich auf diese Weise die Abschaffungsdisposition für die Zukunft erhalten und insbesondere einer entstehenden betrieblichen Übung entgegenwirken. Nach neuerer Rechtsprechung muss die Wirksamkeit solcher Klauseln bezweifelt werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in der Entscheidung vom 24.10.2007 (10 AZR 825/06) über die folgende Regelung zu urteilen, die der Arbeitgeber in einem von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag verankert hatte:

„Darüber hinaus erhalten Sie einen gewinn- und leistungsabhängigen Bonus, der im ersten Jahr Ihrer Betriebszugehörigkeit 7.700 € nicht unterschreiten wird und im Frühjahr des Folgejahres zur Auszahlung kommt. Danach nehmen Sie an dem in unserem Hause üblichen Bonussystem teil. Die Zahlung des Bonus erfolgt in jedem Falle freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Die Regelung verstößt gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verankerte Transparenzgebot, wonach Vertragsklauseln klar und verständlich zu formulieren sind. Die Regelung ist widersprüchlich, weil sie einerseits zu einer Bonuszahlung verpflichtet, im Widerspruch dazu in einer anderen Vertragsklausel den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Bonuszahlung aber ausschließt.

Auf Grund der unklar abgefassten Vertragsklauseln, so das BAG, bestehe die Gefahr, dass Arbeitnehmer in der Annahme, sie hätten keinen Rechtsanspruch auf eine Bonuszahlung, ihren Anspruch auf den Bonus nicht geltend machen und insoweit ihre Rechte nicht wahrnehmen. Leistungsbezogene Zielvereinbarungen und Freiwilligkeitsvorbehalte schließen sich gegenseitig aus. In einem solchen Fall ist die Bonusregelung nicht insgesamt unwirksam, sondern nur insoweit, als der Arbeitnehmer durch den Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Bonuszahlung benachteiligt wird.

Dividendenvorbehalt

In vielen Verträgen steht die Auszahlung eines Bonus oder einer Tantieme zudem unter dem Vorbehalt, dass eine Dividende ausgezahlt wird. Damit wird dem berechtigten Gedanken Rech-

nung getragen, dass ein individueller Erfolg oder auch ein gutes Bereichsergebnis nicht zwingend zu leistungs- und erfolgsorientierter Bezahlung führen muss. Angesichts einer im gesamten Unternehmen schwierigen Situation soll die „Reißleine gezogen“ werden können. Dass eine solche Klausel praktisch Sinn macht, zeigt gerade die heutige Situation.

Beispiel: „Der Mitarbeiter erhält in Anerkennung der geleisteten Arbeit für das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr sowie in Erwartung weiterer engagierter Tätigkeit und Betriebstreue einen jährlichen Bonus, dessen Höhe im Ermessen der Bank liegt und leistungsorientiert festgelegt wird. Er kommt nur zur Auszahlung, wenn die Bank eine Dividende ausschüttet.“

Bei aller praktischen Berechtigung dieser Kondition ist vor dem Hintergrund der oben zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgericht Vorsicht geboten, da das BAG diese Regelungen der Kontrolle im Sinne der §§ 305 ff. BGB als „Allgemeine Geschäftsbedingung“ unterzieht und damit auch unter dem Transparentgebot prüft. Es ist zu raten, verstärkt auf eine individuelle Vereinbarung dieser Klauseln überzugehen, um sie so dem Zugriff der „AGB-Kontrolle“ zu entziehen.

Weit verbreitete Stichtagsregelungen

Weit verbreitet sind auch Regelungen, wonach der Anspruch auf den Bonus oder eine Gratifikation entfallen soll, wenn sich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag nicht in ungekündigtem Zustand befindet. Die Klausel wird damit begründet, dass bei dem ausscheidenden Arbeitnehmer, der nicht betriebstreu bleibt, die Anreizwirkung des Bonus nicht greift. In der bereits erwähnten Entscheidung vom 24.10.2007 hatte das BAG weiterhin über die Frage zu entscheiden, ob die folgende Regelung rechtmäßig ist:

„Der Anspruch auf Zahlung eines Bonus entfällt, wenn Sie am 1. April des Auszahlungsjahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit unserem Hause stehen.“

Auch diese Klausel hat das BAG als unwirksam bewertet. Sie verstößt gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Die Bindungswirkung der Klausel verletzt sein Grundrecht auf freie Berufsausübung nach Art. 12 GG. Die Dauer einer zulässigen Bindung hängt nach der Rechtsprechung von der Höhe der Sonderzahlung ab. Werden bestimmte Grenzwerte überschritten, ist die Regelung wegen Verstoßes gegen Art. 12 GG unwirksam.

Das BAG fixiert Rahmendaten: Eine am Jahresende gezahlte Zuwendung, die über 100,00 €, aber unter einem Monatsbezug liegt, kann den Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres binden. Nur wenn die Zuwendung einen Monatsbezug erreicht, ist eine Bindung des Arbeitnehmers über diesen Termin hinaus zulässig. Erhält ein Arbeitnehmer eine Gratifikation, die ein



Sehr wesentlich für den Arbeitnehmer ist, dass in jedem Fall die für ihn günstigere Regelung Vorrang hat. Insoweit gilt das Günstigkeitsprinzip.



zweifaches Monatsgehalt nicht erreicht, so kann er durch eine Rückzahlungsklausel jedenfalls dann nicht über den 30. Juni des folgenden Jahres gebunden werden, wenn er bis dahin mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte. Grundsätzlich gilt: Der aus einer Zielvereinbarung erlangbare Bonus ist eine arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter, die deshalb auch pro rata temporis zu zahlen ist, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr ausscheidet

Für die Praxis bedeutsam sind weitere Erwägungen, die das BAG zur Wirksamkeit der Stichtagsregelung formulierte. Das BAG erkennt zwar, dass Arbeitgeber mit derartigen Regelungen auch das Ziel verfolgen, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren. Dieser Zweck komme in der Klausel aber nicht hinreichend zum Ausdruck, weil sie nicht zwischen einer Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigung differenziert. Eindeutig soll die Bonuszahlung auch bei einer nicht vom Arbeitnehmer veranlassten, zum Beispiel auf das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse gestützten Kündigung des Arbeitgebers entfallen. Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG wurden solche Klauseln trotz der Bedenken für zulässig angesehen.

In der Entscheidung vom 24.10.2007 allerdings leitete das BAG eine Änderung dieser Rechtsprechung ein, indem es feststellt, dass es kaum interessengerecht erscheint, dem Arbeitnehmer im Falle einer nicht in seinen Verantwortungsbereich fallenden Kündigung des Arbeitgebers einen ganz wesentlichen Teil seiner Vergütung vorzuenthalten. Jedenfalls in Fällen, in denen die Sonderzahlung mindestens 25 % der Gesamtvergütung ausmacht, spreche viel dafür, dass der Vergütungsaspekt im Vordergrund steht und die Zielsetzung, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, dahinter zurückzutreten hat.

Es darf erwartet werden, dass diese Grundsätze zur Unwirksamkeit eines Großteils der in der Praxis üblichen Stichtagsregelungen führen werden. Folge der Unwirksamkeit ist nicht etwa eine geltungserhaltende Reduzierung (geringere Bindungsdauer), sondern deren ersatzloser Wegfall.

Schadenersatz bei fehlender Zielvereinbarung

Hohe praktische Bedeutung dürften auch zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2008 (10 AZR 899/07) und vom 12.11.2008 (10 AZR 97/07) erreichen. Das BAG hat festgestellt, dass einem Arbeitnehmer wegen ihm entgangener Bonuszahlung Schadenersatz zusteht, wenn ihm vertraglich eine bestimmte Bonuszahlung für den Fall zugesagt wurde, dass er gemeinsam festgelegte Ziele erreicht, aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen jedoch gar keine Zielvereinbarung getroffen wurde. Dann bildet der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus die Grundlage für die Schadensermittlung. Der Arbeitnehmer muss sich allerdings ein Mitverschulden anrechnen lassen, wenn auch er das Fehlen einer Zielvereinbarung zu vertreten hat. Beiden Rechtsstreitigkeiten lagen Regelungen für Zielboni nach dem folgenden Muster zugrunde:

„Der Arbeitnehmer erhält für jedes Geschäftsjahr eine erfolgsabhängige Vergütung (Bonus). Diese ist fällig bis zum 31.3. des Folgejahres. Der Bonus wird anhand von für das Kalenderjahr festzulegenden Zielen ausbezahlt und soll bei einer 100-prozentigen Erreichung der Ziele 50.000 € brutto betragen.“

Die klagenden Arbeitnehmer reklamierten Zahlung in Höhe des Zielbonus, obwohl keine Ziele vereinbart worden waren und somit auch keine Zielerreichung festgestellt werden konnte. Welche Folgen das Fehlen einer Zielvereinbarung auslöst, war bisher umstritten. Klar war nur, dass sich der Arbeitgeber nicht seiner Zahlungsverpflichtung entledigen kann, wenn er die Zielvereinbarung verweigert. Damit hätte er eine unzulässige einseitige Dispositionsbefugnis über einen wesentlichen Vergütungsanteil.

Das BAG klärt nunmehr eindeutig, dass es nicht zu einer nachträglichen Bestimmung von Zielen und Zielfestsetzungen kommen kann. Weder der Arbeitgeber noch das Arbeitsgericht haben dazu eine Befugnis. Daraus folgt, dass es wegen fehlender Ziele und Zielerreichung keinen Bonusanspruch gibt (kein Anspruch auf Erfüllung). Möglich ist aber ein Anspruch auf Schadenersatz. Ein solcher wiederum besteht nur im Falle einer Verletzung von Vertragspflichten.

Es ist daher zu prüfen, wen der Vorwurf pflichtwidrigen Verhaltens trifft. Entscheidend ist, ob die Parteien von Zielvereinbarungen oder von Zielvorgaben des Arbeitgebers ausgingen. Oblag es dem Arbeitgeber, die Initiative zur Führung eines Gesprächs mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung zu ergreifen und hat er ein solches Gespräch nicht anberaunt, hat

er eine vertragliche Nebenpflicht verletzt. Diese Pflichtverletzung kann einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers begründen.

Aber auch der Arbeitnehmer kann sich in diesem Zusammenhang pflichtwidrig verhalten: Er verletzt eine vertragliche Nebenpflicht und hat weder einen Anspruch auf den Bonus noch einen Schadensersatzanspruch wegen entgangener Bonuszahlung, wenn allein aus seinem Verschulden eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist, weil er zum Beispiel zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber über mögliche Ziele nicht bereit war. Unter Umständen kommt auch eine Reduzierung des Anspruchs auf Schadensersatz wegen Mitverschuldens des Arbeitnehmers in Betracht.

Ist (entgegen üblicher Praxis) nicht eine Zielvereinbarung gefordert, sondern wird die Zahlung für den Fall ausgelobt, dass der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitig gesetzte Zielvorgabe erfüllt, muss die Initiative vom Arbeitgeber kommen; sein Unterlassen begründet die Ersatzpflicht.

Nach dieser Rechtsprechung ist den Arbeitsvertragsparteien dringend zu raten, Zielvereinbarungsgespräche – soweit sie verlangt werden – mit größter Sorgfalt zu Beginn des Jahres zu führen. Der Arbeitnehmer erfüllt seine Mitwirkungspflicht sicher schon dann, wenn er nachweisen kann, seinen Vorgesetzten zu einem Gespräch über die Vereinbarung von Zielen aufgefordert zu haben.

Freistellungsvorbehalt: Bonusfrage klären

Zunehmend wird insbesondere in Arbeitsverträgen von Führungskräften vereinbart, dass das Unternehmen berechtigt ist, bei betrieblichen Erfordernissen den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Damit wird dem an sich bestehenden Beschäftigungsanspruch entgegengewirkt, der durch den Arbeitnehmer gegebenenfalls auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchgesetzt werden könnte. Nicht selten wird dadurch der Druck auf Verhandlungen zur arbeitgeberseitig angestrebten Auflösung eines Arbeitsverhältnisses erhöht. Gegen solche Klauseln bestehen keine Bedenken. Zu beachten ist, dass mit einer darauf begründeten Freistellung der Anspruch auf Bonus (variable Vergütung) für den Freistellungszeitraum nicht aufgelöst ist. Der Bonus ist als Bestandteil der vertraglich geschuldeten Vergütung zu werten, der berechtigt auch für die Zeit einer Freistellung erwartet werden darf. Dass es wegen der Freistellung möglicherweise nicht zu einer vollen Zielerreichung kommt, wird indes zu berücksichtigen sein. Für die Praxis empfiehlt es sich daher, über diese Frage Einigung in der Vereinbarung über eine Freistellung herbeizuführen. ■

Autor: Bodo Lindena ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Wiesbaden.