Zielvereinbarungen aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts

Die arbeitsrechtliche Relevanz von Zielvereinbarungen hat bisher kaum Beachtung in der Literatur und Rechtsprechung gefunden. Der vorliegende Beitrag gibt Lösungshinweise zum arbeitsrechtlichen Umgang mit Zielvereinbarungen in der betrieblichen Praxis.

Immer häufiger werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Zielvereinbarungen als Bestandteil variabler Vergütungssysteme abgeschlossen. Dabei wird das Entstehen oder die Höhe des variablen Vergütungsanteils/Bonus von der Erreichung – vorab einseitig festgelegter oder vereinbarter – Ziele abhängig gemacht. Während die Regelungen zum Grund und der Höhe des erreichbaren Bonus in der Regel im Arbeitsvertrag enthalten sind, werden die einzelnen Zielvereinbarungen zumeist getrennt davon jedes Jahr aufs Neue getroffen.

Mit der Festlegung oder Vereinbarung der zu erreichenden Ziele (etwa Umsatzvorgabe, Kostenquote, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterqualifizierung) wird der variabel gestaltete Vergütungsanteil näher ausgestaltet. Mit dem Zustandekommen einer solchen Zielvereinbarung sowie der späteren Festlegung des Zielerreichungsgrades werden die tatsächlichen Voraussetzungen für den Bonusanspruch erst geschaffen. Nach überwiegender Auffassung können diese Ereignisse als »aufschiebende Bedingungen« für das Entstehen des Anspruchs auf eine variable Vergütung angesehen werden.

Bislang hat die Rechtsprechung keine festen Grundsätze für das Verhältnis von Festgehalt und erfolgsabhängiger Zusatzvergütung aufgestellt. Die Vergütung kann sogar ausschließlich variabel gestaltet und somit in Gänze von einer Zielerreichung abhängig gemacht werden (vergleiche BAG 20.06.1989 BB 1989, 2333; LAG Berlin 03.11.1986 AP Nr. 14 zu § 65 HGB). Zu beachten ist aber, dass eine solche Vereinbarung nur dann wirksam sein dürfte, wenn der Arbeitnehmer bei normalem Arbeitseinsatz in der Lage ist, eine angemessene Vergütung zu erzielen. Im Streitfall trägt der Arbeitnehmer insoweit die Beweislast.

Hinsichtlich des Inhaltes von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung besteht ein weitestgehend freier Gestaltungsspielraum. Unzulässig sind allerdings Ziele, die mit gesetzes- oder sittenwidrigen Handlungen in Verbindung stehen.

Ziele können einseitig vorgegeben oder vereinbart werden

Je nach vertraglicher Ausgestaltung können Ziele mit dem Mitarbeiter vereinbart oder durch den Arbeitgeber einseitig vorgegeben werden. Von dieser Unterscheidung hängt der Umfang der gerichtlichen Überprüfbarkeit einer Zielvereinbarung ab. So kann eine einseitige Zielbestimmung (etwa »Die Gewährung eines Bonus hängt von der Erfüllung jährlich neu festzulegender Umsatzziele ab«) dahingehend gerichtlich überprüft werden, ob sie etwa billigem Ermessen nach § 315 BGB entspricht. Dabei ist auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. So dürfen vergleichbaren Vertriebsmitarbeitern bei gleicher Bonushöhe keine unterschiedlichen Umsatzziele vorgegeben werden.

Wird dagegen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Zielvereinbarung einvernehmlich abgeschlossen, dürfte kein Raum für eine gerichtliche Kontrolle gegeben sein. Eine solche Vereinbarung unterliegt der Vertragsfreiheit.

Kompakt

- Eine einseitige Zielbestimmung durch den Arbeitgeber unterliegt der gerichtlichen Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB, nicht dagegen die einvernehmlich zustandegekommene Zielvereinbarung.
- Die Verwendung von Zielvereinbarungsmustern mit vorformulierten Zielen kann zur Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB führen.
- Für eine unterdurchschnittliche Zielerfüllung trägt der Arbeitgeber die Beweislast, hingegen der Arbeitnehmer, wenn die erreichten Ziele nach seiner Ansicht einer überdurchschnittlichen Bewertungsstufe entsprechen.

Zielvereinbarungsmuster können der »AGB-Kontrolle« unterliegen

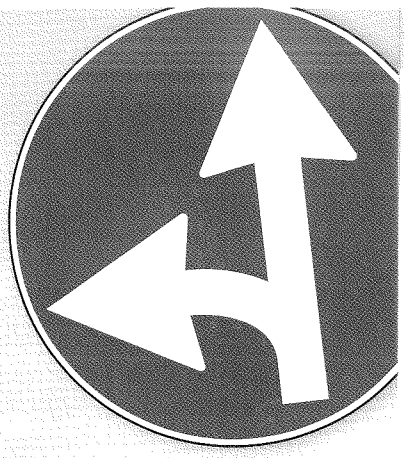
Da Zielvereinbarungen als Bestandteil des Arbeitsvertrages anzusehen sind, können diese spätestens seit dem 01. Januar 2003 – wie bisher Allgemeine Geschäftsbedingungen – auf ihre Wirksamkeit hin gerichtlich geprüft werden (§§ 305 ff. BGB). Dabei ist vor allem das Angemessenheits-/Bestimmtheitsgebot zu beachten. Zweifel bei der Auslegung gehen überdies zu Lasten des Arbeitgebers. Eine solche Inhaltskontrolle gilt allerdings nur, wenn die Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber vorformuliert beziehungsweise einseitig gestellt werden. Daher empfiehlt es sich, keine vorformulierten Zielvereinbarungsmuster zu verwenden und die zu erreichenden Ziele mit dem Mitarbeiter individuell auszuhandeln, wobei diese dann zu Beweiszwecken schriftlich fixiert werden sollten.

Im Streitfall können Ziele durch das Gericht bestimmt werden

Zunächst ist der Fall denkbar, dass der Abschluss einer Zielvereinbarung schlicht vergessen wurde. Natürlich kann eine solche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit nachgeholt werden, und zwar mit Rückwirkung, wenn das jeweilige Geschäftsjahr bereits angelaufen ist. Wird sogar über mehrere Jahre der Abschluss von Zielvereinbarungen unterlassen, kann darin unter Umständen eine konkludente Vertragsänderung gesehen werden mit der Folge, dass der variable Vergütungsanteil auch ohne Zielvereinbarung beansprucht werden kann.

In der Praxis kann es auch vorkommen, dass eine Zielvereinbarung deswegen nicht abgeschlossen wird, weil ein diesbezügliches Gespräch mit dem Vorgesetzten trotz Aufforderung durch den Mitarbeiter aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht stattfindet. Da hier der Eintritt der Bedingung für den Bonusanspruch durch den Arbeitgeber verhindert wird, müsste der Arbeitnehmer so zu stellen sein, als wenn die Bedingung eingetreten wäre (§ 162 Abs. 1 BGB). Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer ein Bonus auch ohne Abschluss einer Zielvereinbarung auszuzahlen ist. Hinsichtlich der Höhe des Bonus können hier als Bemessungsgrundlage die Bonuszahlungen der zurückliegenden Jahre herangezogen werden.

Schließlich können Meinungsverschiedenheiten über die festzulegenden Ziele zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages dazu führen, dass der Abschluss einer Zielvereinbarung nicht zustande kommt. Mangels Zielvereinbarung kann hier aber nicht ohne weiteres vom Weg-



Wegweisend

soll unser Seminarangebot für Sie sein!

Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

15.07. – 16.07.2004
Würzburg (796AD04)

30.09. – 01.10.2004
Münster (796AE04)

25.10. – 26.10.2004
Ulm (796AF04)

22.11. – 23.11.2004
Münster (796AG04)

Ausführliche Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie in unserem **Seminarprogramm für Führungskräfte 2004**, das wir Ihnen gerne zusenden, oder einfach im Internet: **www.poko.de.**

Seit 40 Jahren richtungsweisend!

Poko

Poko-Institut

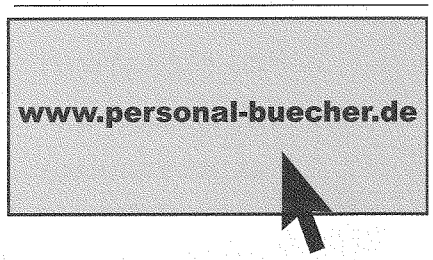
Erphostraße 40
48145 Münster
Tel. 0251 1350-601 Fax -500
ruf@poko.de www.poko.de

fall des Bonusanspruches ausgegangen werden. Da die Zielvereinbarung auch den Leistungs-/Arbeitsinhalt konkretisieren soll, dürfte in diesem Fall dem Arbeitgeber das Recht zustehen, die Leistung – hier den Inhalt der Zielvereinbarung – einseitig zu bestimmen. Eine solche Festlegung kann aber nur nach billigem Ermessen erfolgen (§ 315 BGB). Im Streitfall können die Zielvorgaben als Anspruchsvoraussetzung für den Bonus sogar durch das Gericht bestimmt werden, falls die Festlegung durch den Arbeitgeber tatsächlich unbillig war.

Zielanpassung bei Veränderung der Rahmenbedingungen

In der Praxis kommt oft der Fall vor, dass nach Abschluss einer Zielvereinbarung unerwartete Umstände eintreten (etwa der Wegfall bestimmter Großkunden im Vertriebsbereich), die eine Zielerreichung nahezu unmöglich erscheinen lassen. Zur Lösung dieses Problems können hier die Grundsätze über den Wegfall der Geschäftsgrundlage herangezogen werden. Falls die plötzlich eintretenden Ereignisse im Wesentlichen in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen sollten, dürfte eine Verpflichtung zur entsprechenden Anpassung der Zielvereinbarung gegeben sein. Sind hingegen die veränderten Rahmenbedingungen auch dem Verantwortungsbereich des Mitarbeiters zuzuordnen, dürfte dies zur Reduzierung (im Falle der partiellen Zielerreichung) oder sogar zum Wegfall der variablen Vergütung führen. Ein Anspruch auf Anpassung oder Neuabschluss einer Zielvereinbarung dürfte in diesem Fall nicht bestehen, es sei denn, die Parteien haben auch für einen solchen Fall eine Anpassungspflicht arbeitsvertraglich vorher vereinbart.

Anzeige



Der Arbeitnehmer muss eine überdurchschnittliche Zielerreichung beweisen

Bei einem Zielerreichungsgespräch am Ende eines Geschäftsjahres können durchaus Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Zielerreichungsgrad und die davon abhängige Bonushöhe auftreten. Wer trägt in einem solchen Fall die Beweislast, wenn es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommen sollte? Sofern es sich üblicherweise um ein Zielvereinbarungssystem handeln sollte, das mit Leistungsstufen (etwa »Eine Zielerreichung von 60 bis 80 Prozent entspricht einer durchschnittlichen Leistung«) verbunden ist, können hier Parallelen zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Leistungsbeurteilung (Notensystem) in einem Arbeitszeugnis gezogen werden. Danach dürfte in Anlehnung an diese Rechtsprechung der Arbeitgeber die Beweislast für eine unterdurchschnittliche Zielerfüllung zu tragen haben. Dagegen hätte der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen, dass seine erreichten Ziele einer überdurchschnittlichen Bewertungsstufe entsprechen (so auch Arbeitsgericht Hamburg, 29. August 2001, 6 Ca 476/00).

Der Bonusanspruch bei Eintritt oder Austritt während des Geschäftsjahres

Es stellt sich hier die Frage, ob die variable Vergütung im Fall des unterjährigen Ein- oder Austritts (etwa bei einer Kündigung) in Gänze oder nur zeitanteilig entsprechend der Beschäftigungszeit zu entrichten ist, und zwar dann, wenn keine vertraglichen Regelungen dazu bestehen. Die zielvereinbarungsgestützten Boni gehören nach der Rechtsprechung wie Gewinnbeteiligungen oder Tantiemezahlungen zu den Vergütungsbestandteilen, die in das Austauschverhältnis »Arbeit gegen Lohn« einbezogen sind. Da somit nur die erbrachte Arbeitsleistung entlohnt wird, bemisst sich der Zielbonus bei einem Ausscheiden beziehungsweise Eintritt des Mitarbeiters im Laufe eines Geschäftsjahres zeitanteilig (pro rata temporis). Eine besondere vertragliche (Kürzungs-) Regelung ist daher nicht erforderlich, aber aus Gründen der Rechtsklarheit empfehlenswert. Im Übrigen führt die üblicherweise in den Arbeitsverträgen geregelte Fälligkeit des Bonus im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses entsprechend den dargelegten Grundsätzen nicht zum Untergang des Anspruchs, wenn das Arbeitsverhältnis im Folgejahr nicht mehr bestehen sollte.

Hingegen ist eine arbeitsvertragliche Klausel, dass der Bonus im Falle einer betriebsbedingten Kündigung oder einer Eigenkündigung des Mitarbeiters ganz entfallen soll, nach der Rechtsprechung sittenwidrig beziehungsweise als unzulässige Kündigungserschwerung anzusehen. Wenn aber der Bonus nicht nur leistungsbezogen, sondern auch für erwiesene und zukünftige Betriebstreue ausgelobt wird, dürfte in Anlehnung an die Rechtsprechung zu den »Gratifikationen mit Mischcharakter« eine entsprechende Abrede zum Anspruchsausschluss zulässig sein. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag den Grund des Bonusanspruches (Arbeitsleistung gemäß Zielvereinbarung/Zielerreichung und Betriebstreue) sowie seine Voraussetzung (ungekündigtes Arbeitsverhältnis während des gesamten Kalender-/Geschäftsjahres) zu regeln.

Autor

Dr. Dennis Bredehorn, Rechtsanwalt, Kanzlei Amsler, Czempiel Schreiber, Berlin, berlin@acsBeratung.de