

// LOHN & RECHT



Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Bonusvereinbarungen

Aufgrund der Coronapandemie und der damit einhergehenden Wirtschaftskrise stehen Bonuszahlungen in vielen Unternehmen auf dem Prüfstand. Unter welchen Voraussetzungen können Arbeitgeber Bonusvereinbarungen ändern oder ihren Mitarbeitern einseitig entziehen? Was sollten Arbeitgeber in diesem Zusammenhang beachten?



// AUTORIN
Jana Eichmeyer
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger & Herzog
 Rechtsanwalts GmbH

> hrm.de/mitglieder/jana-eichmeyer



// AUTORIN
Karolin Andréewitch
 Rechtsanwältin,
 Eisenberger & Herzog
 Rechtsanwalts GmbH

Bonusvereinbarungen als variables Entgelt

Häufig sehen Arbeitsverträge zusätzlich zum laufenden Entgelt Bonusregelungen vor. Zum „Grundgehalt/-lohn“ kommt dann noch ein erfolgsabhängiger, variabler Entgeltbestandteil (Bonus) hinzu. Da Mitarbeiter das variable Entgelt üblicherweise nur bekommen, wenn sie bestimmte Ziele erreichen, soll es sie zu besseren Arbeitsleistungen motivieren („Management by Objectives“). Über die Ziele können Arbeitgeber inhaltliche Schwerpunkte setzen und Arbeitnehmer motivieren, gerade diesen bestimmten Bereichen besonderes Augenmerk zu widmen. Die vertragliche Ausgestaltung von Bonusvereinbarungen unterliegt keinen zwingenden gesetzlichen Vorgaben, weshalb diese in der Praxis sehr unterschiedlich sind.

Eine Bonusvereinbarung basiert häufig auf einer Rahmenvereinbarung im Arbeitsvertrag, die einen Bonusanspruch dem Grunde nach vorsieht. Die Ziele, ihre Gewichtung sowie weitere Details legt dann entweder der Arbeitgeber einseitig fest (sogenannte „Zielvorgaben“) oder er vereinbart sie mit dem Arbeitnehmer (sogenannte „Zielvereinbarung“). Dies geschieht meist jährlich.

Die Ziele knüpfen normalerweise an die individuelle Leistung des Arbeitnehmers („leistungsbezogene Vergütung“) und/oder an den Unternehmenserfolg („erfolgsbezogene Vergütung“) an.

Bei erfolgsbezogenen Vergütungen können Arbeitgeber einen stärkeren Einfluss auf die Zielerreichung nehmen (zum Beispiel durch

// LOHN & RECHT

Hat der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch auf eine Bonuszahlung erworben, so ist eine nachträgliche Änderung durch den Arbeitgeber nicht mehr möglich.

hohe Investitionen, die jährliche Bilanzkennzahlen drücken). Auch wenn Arbeitgeber in einzelnen Jahren aus wirtschaftlichen Gründen keine Boni auszahlen, ist dies in der Regel nicht sittenwidrig.

Änderungsmöglichkeiten und ihre vertragliche Ausgestaltung

Arbeitgeber müssen Bonusvereinbarungen immer wieder an wirtschaftliche Entwicklungen anpassen und Ziele neu definieren oder gewichten. Grundsätzlich ist es auch immer möglich, Rahmenvereinbarung sowie Zielvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu ändern. Allerdings wird ein Arbeitnehmer eher selten zu einem Verzicht auf einen bereits erworbenen Bonusanspruch beziehungsweise zu einer Abänderung einer (rechtlich durchsetzbaren) Rahmenvereinbarung bereit sein.

Wenn beide Seite vereinbart haben, dass sie die Ziele jährlich fixieren, steht dem Arbeitnehmer nach Ansicht der Literatur und Rechtsprechung grundsätzlich ein „angemessenes“ variables Entgelt zu, sollte der Arbeitgeber den Abschluss der Zielvereinbarung verweigern. In der Regel wird man sich bezogen auf die Höhe der Boni in einem solchen Fall am Durchschnitt der letzten ein bis drei Jahre orientieren.

Einseitige Änderungsmöglichkeiten hängen hingegen von der jeweiligen vertraglichen Ausgestaltung der Rahmenvereinbarung ab, weshalb diese bereits beim Abschluss einer Bonusvereinbarung wohl überlegt werden sollten. Dabei müssen Arbeitgeber insbesondere bei Bonuszusagen, die einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausmachen, beachten, dass das Gesamtentgelt (Grundgehalt/-lohn inklusive Bonus) das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht unterschreiten darf.

Aus diesem Grund sollten Arbeitgeber bereits beim Abschluss der Bonusvereinbarung einen „Gestaltungsvorbehalt“ in die Rahmenvereinbarung / Bonusvereinbarung aufnehmen, der es dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, einseitig Änderungen vorzunehmen. Ein Gestaltungsvorbehalt kann ein Änderungs-, Widerrufs- oder Unverbindlichkeitsvorbehalt sein. Die Ausübung dieser Gestaltungsvorbehalte ist

allerdings nur für die Zukunft möglich. Hat der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch auf eine Bonuszahlung erworben (zum Beispiel durch Abschluss einer jährlichen Zielvereinbarung), ist es nicht mehr möglich, dies zu ändern.

› **Änderungsvorbehalt**

Durch den Änderungsvorbehalt kann der Arbeitgeber die Entgeltbestimmungen flexibel gestalten. Er kann somit einseitig eine gewisse Reduktion beziehungsweise auch eine ohnehin grundsätzlich unproblematische Erhöhung des variablen Entgelts vornehmen. Ebenso kann sich der Arbeitgeber vorbehalten, die Ziele, Kennzahlen wie auch ihre Gewichtung anzupassen. Eine solche einseitige Änderung ist aber nur nach „billigem Ermessen“ (sogenannte „Billigkeitskontrolle“) möglich und darf daher nicht rechtsmissbräuchlich erfolgen. In diesem Zusammenhang muss die Änderung im Rahmen der Fürsorgepflicht erfolgen und der Eingriff darf aus Sicht des Arbeitnehmers nicht schwerer wiegen als die Interessen des Betriebs. Daher bedürfen einseitige Änderungen insbesondere eines sachlichen Grundes. Die Rechtsprechung geht aber bereits bei notwendigen Einsparungen, wie sie aktuell wohl die meisten Unternehmen argumentieren können, davon aus, dass ein sachlicher Grund vorliegt. Werden aber zum Beispiel Ziele unrealistisch hoch angesetzt und der Anspruch auf Auszahlung einer Bonuszahlung bewusst verhindert, ist die Ausübung des Änderungsvorbehalts grundsätzlich rechtsmissbräuchlich.

› **Widerrufsvorbehalt**

Der Arbeitgeber kann sich zudem vertraglich die einseitige Widerruflichkeit einer Bonusvereinbarung vorbehalten. Auch für den Widerruf ist allerdings eine sachliche Rechtfertigung im Rahmen des „billigen Ermessens“ notwendig, die der gerichtlichen Überprüfung unterliegt. Die Rechtsprechung erkennt hier ebenfalls wirtschaftliche Schwierigkeiten als Rechtfertigungsgrund an. Dabei muss die konkrete Bonuszahlung ausdrücklich unter dem Vorbehalt des Widerrufs stehen. Im Idealfall werden sogleich relevante sachliche Kriterien zur Rechtfertigung eines Widerrufs festgelegt.

► **Unverbindlichkeitsvorbehalt**

Bei einem Unverbindlichkeitsvorbehalt hat der Arbeitnehmer (im Gegensatz zum Widerrufs- und Änderungsvorbehalt) von Beginn an keinen Anspruch auf eine Bonuszahlung („diskretionärer Bonusanspruch“). Dem Arbeitnehmer wird hier klar zu erkennen gegeben, dass eine Bonuszahlung in Zukunft nicht mehr verpflichtend gewährt werden muss. Der Arbeitgeber muss bei jeder Bonuszahlung auf die Freiwilligkeit der Leistung aufmerksam machen. Durch den Unverbindlichkeitsvorbehalt kann er die Leistung auch ohne gerichtliche Billigkeitskontrolle und ohne sachlichen Grund einstellen. Richtig formuliert, ist der Unverbindlichkeitsvorbehalt der flexibelste aller Vorbehalte. Er muss dafür aber insbesondere vom Widerrufsvorbehalt klar abgegrenzt werden.

Auch die Zustimmung des Arbeitnehmers zu einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Zielvorgaben begründet ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers. Denn der Arbeitnehmer hat durch die Zustimmung die einseitige Gestaltungsmacht des Arbeitgebers anerkannt. Nach der Rechtsprechung sind zukünftige Änderungen ebenfalls nur im Rahmen des „billigen Ermessens“ zulässig. Dabei muss gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer für dieselbe Bonuszahlung nicht eine unbillige Erhöhung seiner Arbeitszeit in Kauf nehmen muss. Künftige Anpassungen der Bonusziele, die auch zu einer Bonuskürzung führen können, sind aber grundsätzlich zulässig.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Arbeitnehmer in Führungspositionen weniger schutzbedürftig sind als andere Arbeitnehmer. Aus diesem Grund ist die Ausübung eines einseitigen Gestaltungsvorbehalts/-rechts gegenüber Arbeitnehmern auf der Führungsebene in der Regel leichter zu rechtfertigen. Bei Arbeitnehmern in „niedrigeren“ Positionen ist hingegen ein strengere Maßstab anzulegen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz

Aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darf der Arbeitgeber eine Bonuszahlung nicht nur einer Minderheit an Arbeitnehmern entziehen, sofern

hierfür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch die Diskriminierungsverbote des Gleichbehandlungsgesetzes (zum Beispiel Alter, Religion) sind zu beachten. In solchen Fällen könnte der „übergangene“ Arbeitnehmer die ihm vorenthaltene Leistung gerichtlich einklagen.

Rückwirkende Änderungen bereits erworbener Bonusansprüche

Gerade in Krisenzeiten reicht es für Unternehmen unter Umständen nicht aus, zukünftige Bonuszahlungen abzuändern. Viele würden gerne die Bonusvereinbarung rückwirkend ändern oder die Auszahlung für das bereits abgeschlossene Geschäftsjahr verhindern. Eine nachträgliche Änderung des bereits erworbenen Bonusanspruchs (zum Beispiel für das bereits abgeschlossene Geschäftsjahr) wäre aber nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs (OGH) sittenwidrig und daher rechtlich unzulässig. Dabei ist es insbesondere nicht möglich, den Anspruch rückwirkend entfallen zu lassen, wenn die Ziele erreicht sind. Ein einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers ist jedoch – sofern dieser ohne Zwang erfolgt – immer möglich, weil es sich beim Bonus nicht um einen zwingenden Anspruch handelt.

Unter Umständen könnten Arbeitgeber eine rückwirkende Änderung der Bonusvereinbarung und somit auch der Bonuszahlung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage stützen. Dabei handelt es sich allerdings um ein von Lehre und Rechtsprechung entwickeltes (und im Detail außerordentlich umstrittenes) Rechtsinstitut, welches bei Wegfall der „geschäftstypischen Voraussetzungen“ bis zum Wegfall der gesamten Bonusvereinbarung führen kann. Da beim Abschluss einer Bonusvereinbarung allerdings immer auch mögliche wirtschaftliche Turbulenzen mit zu bedenken sind, ist ein rückwirkender Wegfall der Bonusvereinbarung wohl nicht durch den Wegfall der Geschäftsgrundlage zu begründen.

Sonstige Änderungsmöglichkeiten

Wenn sich Arbeitgeber und -nehmer nicht über die zukünftige Änderung einer Bonusvereinbarung einigen, kann eine solche auch mit einer Änderungskündigung verbunden werden. Stimmt der Arbeitnehmer der vorgeschlagenen Änderung der Bonusver-

einbarung nach erfolgter Kündigung zu, fällt die Kündigung automatisch rückwirkend weg. Bei einer Änderungskündigung besteht allerdings das Risiko einer Kündigungsanfechtung aufgrund von Sozialwidrigkeit. Hier wird es darauf ankommen, ob die Änderung dem Arbeitnehmer zumutbar war – vor allem verglichen mit dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes.

// FAZIT

Eine nachträgliche (notwendige) Änderung von Bonusvereinbarungen ist grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer oder durch die Ausübung von Gestaltungsvorbehalten/-rechten möglich. Damit Arbeitgeber auch in Krisenzeiten flexibel agieren können, sollten sie daher bereits beim Abschluss der Bonusvereinbarung Vorsorge treffen. Insbesondere ermöglicht die Aufnahme von Änderungs-, Widerrufs- beziehungsweise Unverbindlichkeitsvorbehalten eine flexiblere Anpassungsmöglichkeit in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Hat der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch auf eine Bonuszahlung erworben, so ist eine nachträgliche Änderung nicht mehr möglich; übrig bleibt in diesem Fall allein der (freiwillige) Verzicht.