

„Es werden immer noch Scheinzusagen gemacht“

Herr Preis, in welchen Bereichen der Arbeitswelt gibt es überall Boni?

Der Bonus (lat. gut, günstig) ist nichts anderes als ein Trendbegriff für Sonderzahlungen aller Art und Güte. Boni gibt es für Führungskräfte und einfache Arbeitnehmer. Weihnachtsgratifikationen sind die „appreciation awards“ des kleinen Mannes. Boni unterscheiden sich jedoch hinsichtlich Anzahl, Umfang und rechtlicher Verbindlichkeit. Es gibt eine unüberschaubare Fülle von Sonderzahlungen mit höchst unterschiedlichen Zwecksetzungen. Sie reichen von der Sozialzulage über Zielvereinbarungen bis hin zu Aktienoptionsplänen.

Was halten Sie von der Bezahlung nach Leistung?

Auf die richtige Mischung kommt es an. Anzustreben ist ein auskömmliches Festgehalt als Basis. Aber darüber hinausgehende Leistungsanreize sind in aller Regel zielführend. Freilich kommt es auf die richtigen Ziele und deren realistische Erreichbarkeit an. Verfolgt man falsche Ziele, kann dies – wie die Vergangenheit im Finanzsektor gezeigt hat – zum Zusammenbruch des Systems führen. Richtige Leistungsanreize können jedoch Mitarbeitern und Unternehmen gleichermaßen nutzen.

Ist es ein Gebot der Fairness, dem Mitarbeiter früh und verbindlich zu sagen, mit wie viel Geld er rechnen kann?

Viele Arbeitnehmer bekommen Boni. Gesetzliche Regelungen für deren Berechnung gibt es kaum. Oft halten Arbeitgeber ihre Zusagen nicht ein.

Der Hund und die Wurst

Wie dem Hund die Wurst habe man ihnen im Krisenjahr 2008 einen Bonustopf von 400 Millionen Euro vor die Nase gehalten, klagen Investmentbanker der Dresdner Kleinwort (DKIB). Das sollte sie bei der Stange halten, während die DKIB auf die Commerzbank übergang und diese kurz darauf vom Staat gerettet werden musste. Am Zahltag im Frühjahr 2009 wurden die Boni dann aber um 90 Prozent gekürzt. Dutzende Banker klagten, doch deutsche Gerichte ließen sie abblitzen. Zurzeit wird abermals verhandelt: vor Gerichten in England, wo die meisten der Banker tätig waren. Wer will ihnen ihre Hartnäckigkeit verübeln – schließlich bekam die eigene Chefetage Bonus satt? Die Führung hatte sich ihr millienschweres Zubrot nämlich einzelvertraglich zusichern lassen. caf.

Ja! Es ist unfair, was in der Praxis immer noch verbreitet ist: Arbeitnehmern Scheinzusagen zu machen, die dann später unter Hinweis auf einen „Freiwilligkeitsvorbehalt“ entwertet werden. Wenn Arbeitnehmer sich willkürlich behandelt fühlen, werden sie sich auch nicht engagiert für die Ziele des Unternehmens einsetzen.

Gibt es gesetzliche Regelungen dafür, wie sich die erfolgsabhängige Vergütung berechnet?

Nein, dazu gibt es im Wesentlichen keine gesetzlichen Regeln, mit drei Ausnahmen: Für die traditionellen Provisionszahlungen enthält das Handelsgesetzbuch Regelungen. Im Übrigen gebietet das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine gewisse Transparenz. Bei Streit über unklare Vertragsklauseln kann der Arbeitnehmer klagen. Bemerkenswert ist schließlich, dass der Gesetzgeber sich veranlasst sah, Vorgaben für die oftmals überhöhten Vorstandsvergütungen ins Aktiengesetz zu schreiben.

Boni knüpfen meistens an Bewertungen und Kennzahlen an. Was kann man gegen so eine Bewertung tun, wenn man sie als ungerecht empfindet?

Bisher sind praktisch kaum gerichtliche Auseinandersetzungen zu diesem Punkt festzustellen. Natürlich müssen die Kennzahlen richtig sein. Darüber wird man sich im Betrieb sicher eini-

gen können. Bei der Überprüfung von Bewertungen eines Zielerreichungsgrades ist die Justiz vielfach überfordert. Kurzum: Gerichtliche Auseinandersetzungen sind denkbar, aber selten.

Zuletzt hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall der klagenden Commerzbank-Investmentbanker gesagt: „Vorher gab es keine Zusage, später gab es eine andere Sachlage.“ War die Entscheidung richtig?



Ulrich Preis

betrachtet Bonus-systeme kritisch: „Wer nichts zusagt, kann auch keine zielorientierte Leistung verlangen.“

Foto Archiv

Ja, denn die Avisierung eines beträchtlichen Bonus aus einem 400 Millionen Euro umfassenden Bonuspool war nur „vorläufig“. Die Festsetzung erfolgte „unter dem Vorbehalt eines Reviews für den Fall, dass im Rahmen der Aufstellung des Jahresabschlusses 2008 weitere wesentliche negative Abweichungen in Ertrag und Ergebnis festgestellt werden“. Es war also den Mitarbeitern transparent, woran die Gewährung des Bonus, der erkennbar gewinnabhängig war, noch scheitern konnte.

Nur zwei Monate später wurde bekannt, dass die Bank einen Verlust von 6,5 Milliarden Euro „erwirtschaftet“ hatte. Das BAG hat es deshalb für gerechtfertigt erklärt, dass der Bonus um 90 Prozent gekürzt wurde.

Auch einfache Bankangestellte sollten nach dem Willen der Commerzbank auf ihre schmalen Boni von ein paar tausend Euro verzichten. Das BAG half denen weiter, für die eine Bonus-Betriebsvereinbarung galt. Andere einfache Bankangestellte gingen wiederum leer aus. Ist das alles gerecht?

Das BAG hat jedenfalls richtig entschieden. Es ist das tägliche Geschäft in der rechtlichen Beurteilung von Sonderzahlungen, dass es auf die jeweilige Rechtsgrundlage und deren Voraussetzungen ankommt. Und hier gab es einen klaren Rechtsanspruch aus der Betriebsvereinbarung. Der Bonus hätte – trotz schwieriger Wirtschaftslage – eben nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat reduziert werden können. Apropos Gerechtigkeit: Meistens laufen die Fälle umgekehrt. Bei den einfachen Arbeitnehmern sind die Ansprüche auf Boni häufig nicht rechtsbeständig vereinbart. Je weiter man aber in der Unternehmenshierarchie nach oben kommt, desto detaillierter, umfangreicher und rechtsverbindlicher werden die Boni gestaltet.

Das Gespräch führte **Caroline Freisfeld**.