

# Bonus und Ziele richtig vereinbaren

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den aktuellen Regelungen bei Bonus- und Zielvereinbarungen.

Im ersten Teil dieses Beitrags wurde der generelle Aufbau von Prämienmodellen, die Wahl der zu erreichenden Ziele, mögliche »Nebenwirkungen« von Bonusvereinbarungen und die Bestimmung des konkreten (Jahres-)Ziels behandelt. Wichtig ist dabei insbesondere die genaue – schriftliche – vertragliche Regelung, damit Streitigkeiten möglichst von vornherein vermieden werden. Das gilt auch für die nachfolgend behandelten Problemfelder:

## 5. Keine Festlegung eines Jahresziels

Unterbleibt bei Rahmen-Zielvereinbarungen die Festlegung eines konkreten Jahresziels, ist fraglich, ob Anspruch auf den vereinbarten Bonus besteht. Regelt die Rahmen-Vereinbarung diese Frage nicht, muss unterschieden werden:

Ist der Unternehmer berechtigt, einseitig Jahresziele vorzugeben, so kann der Mitarbeiter bei einer Verzögerung das zuständige Gericht anrufen. Das Gericht kann sodann das Jahresziel durch Urteil bestimmen (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Soll das Jahresziel hingegen vom Unternehmer und Mitarbeiter einvernehmlich festgelegt werden, wird die Begründung eines Anspruchs auf einen Bonus bei unterbliebener Festlegung schwierig. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Verhandlungen über das zu erreichende Ziel redlich geführt wurden und schlicht gescheitert sind. Es hängt in diesem Fall von beiden Parteien ab, sich zu einigen. Ein Vorwurf, der es dem Mitarbeiter beispielsweise er-

möglichen würde, Schadensersatz für entgangenen Bonus zu fordern, bedarf gesonderter und einzelfallbezogener Begründung. Achtung! Wird trotz unterbliebener Festlegung von Jahreszielen wiederholt ein Bonus gezahlt, kann darin bereits eine einvernehmliche Abänderung des Handelsvertreter- oder Angestelltenvertrages liegen. Dies kann zur Folge haben, dass die Bonuszahlung in Zukunft unabhängig von der Erreichung eines Ziels geschuldet wird.

## 6. Teilweise Zielerreichung

Abhängig von der Gestaltung des Bonussystems kann sich die Frage ergeben, ob bei teilweiser Erreichung des Ziels ein teilweiser Bonus geschuldet ist. Dies ist unproblematisch, sofern die Bonusvereinbarung ausdrücklich eine Staffelung für Zielerreichungsgrade vorsieht. Aber auch wenn keine Staffelung vorgesehen ist, wird man im Regelfall davon ausgehen müssen, dass nur bei vollständiger Zielerreichung ein Bonus gezahlt werden soll. Nur so schafft die Vereinbarung einen Anreiz, das vorgegebene Ziel auch zu erreichen.

Um jegliche Missverständnisse von vornherein zu vermeiden, empfiehlt es sich allerdings, auch diese Frage ausdrücklich zu regeln. Ansonsten könnte ein Gericht – sofern es sich bei der Bonusver-

## UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de).

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: [Kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:Kanzlei@vertriebsrecht.de) • Internet: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)

einbarung um AGBs handelt – auf den Gedanken kommen, zu Lasten des Unternehmers die Unklarheitenregel des AGB-Rechts anzuwenden. Diese besagt, dass Unklarheiten bei der Auslegung zu Lasten des Verwenders der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gehen. Verwendet ist bei Bonusvereinbarungen in aller Regel der Unternehmer.

## 7. Berücksichtigung von Fehlzeiten

Das Bonussystem ist grundsätzlich darauf angelegt, überdurchschnittlichen Einsatz des Außendienstmitarbeiters zu

belohnen. Krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheiten des Mitarbeiters haben daher oft Einfluss auf die Zielerreichung, können sie im Extremfall sogar unmöglich machen. Es empfiehlt sich deshalb, bereits in der Vereinbarung ausdrücklich zu regeln, ob und in welchem Umfang zum Beispiel krankheitsbedingte Fehlzeiten bei der Berechnung des Bonus zu berücksichtigen sind.

---

### EINE BONUSREGELUNG SOLL AUSSERGEWÖHNLICHE LEISTUNGEN BELOHLEN.

---

Insoweit sind viele Gestaltungsmöglichkeiten denkbar. Diese reichen von einer anteiligen Kürzung des Bonus bis zur Berücksichtigung etwa eines Umsatzdurchschnittswertes auch für Zeiten der Krankheit. Die Gestaltungsmöglichkeiten hängen einerseits von der Art des Bonussystems, andererseits aber auch davon ab, ob es sich bei dem Mitarbeiter um einen angestellten Reisenden (zwingende Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind zu beachten) oder einen selbstständigen Handelsvertreter handelt. Sie können hier nicht im Einzelnen vorgestellt werden.

Klar ist aber Folgendes: Erreicht der Mitarbeiter das vorgegebene Ziel trotz Krankheit, steht ihm der versprochene Bonus ungekürzt zu.

#### 8. Unterjährige Beschäftigung

Auch für die Fälle des unterjährigen Eintritts oder Austritts des Mitarbeiters sollten in der Bonusvereinbarung ausdrückliche Regelungen getroffen werden.

Dabei ist zu beachten, dass leistungsbezogene Bonussysteme einen Vergütungsanspruch schaffen, der nicht ohne weiteres ausgeschlossen werden kann. Eine Regelung, die zum Beispiel im Falle der Eigenkündigung des Mitarbeiters jeden Anspruch auf einen Bonus ausschließt, wenn die Kündigung zum Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr führt, kann sowohl bei angestellten Reisenden als auch bei Handelsvertretern dazu führen, dass die Eigenkündigung unzulässig erschwert wird. Dann ist diese Regelung unwirksam.

#### 9. Fälligkeit, Abrechnung

Oft sind in Angestellten- und Handelsvertreterverträgen zwar Vereinbarungen über einen Jahresbonus zu finden. Wann dieser aber fällig und abzurechnen ist, wird nicht erwähnt. Folge sind Unsicherheit und Streit, die sich durch eine klare Regelung vermeiden lassen.

Der Unternehmer sollte rein praktisch darauf achten, die Fälligkeit der Abrechnung und Zahlung der Prämie möglichst an die »regulären« monatlichen Gehaltszahlungen anzupassen, um doppelte Abrechnungsläufe zu vermeiden.

Ein Sonderproblem tritt auf, wenn der Unternehmer zur Berechnung des Bonus auf Informationen von Dritten – im Regelfall Kunden – angewiesen ist (etwa Umsatzmeldungen von Filialen eines Großkunden). Wird der Fälligkeitstermin für Abrechnung und Zahlung der Prämie zu früh gesetzt, kann die Prämie unter Umständen schon fällig sein, bevor der Dritte überhaupt die Informationen geliefert hat, die zu ihrer Berechnung erforderlich sind. Ist dieses Problem bereits bei Vertragsschluss bekannt, sollte es eine besondere Regelung erfahren.

---

### LIEGEN DIE ZAHLEN, AUF DENEN EIN BONUS BERUHT, AUCH PÜNKTLICH VOR?

---

#### 10. Beendigung von Bonus- und Zielvereinbarungen

In wirtschaftlich schweren Zeiten taucht immer wieder die Frage auf, wie eine Bonusvereinbarung vom Unternehmer einseitig beendet werden kann, ohne zugleich den Absatzmittlervertrag insgesamt zu beenden. Denkbar wäre, eine solche Beendigungsmöglichkeit bereits durch eine entsprechende Gestaltung der Bonus- oder Zielvereinbarung zu schaffen. Dem sind aber insbesondere AGB-rechtliche Grenzen gesetzt:

Die in Form eines Bonus versprochene Leistung für eine besondere – nämlich überdurchschnittliche – Gegenleistung des Mitarbeiters kann grundsätzlich nicht unter einen so genannten Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Das

würde bedeuten, dass sich der Unternehmer vorbehält, trotz des vom Mitarbeiter in Vorleistung erreichten Ziels frei zu entscheiden, ob der Bonus gewährt wird oder nicht. Das ist unzulässig.

In engen Grenzen zulässig könnte im Einzelfall ein Widerrufsvorbehalt des Unternehmers sein, mit dessen Hilfe er die Bonuszahlung für die Zukunft widerrufen kann. Das setzt aber voraus, dass die Bonuszahlung keinen wesentlichen Teil der insgesamt vertraglich vorgesehenen Vergütung ausmacht und die Klausel Widerrufsgründe ausdrücklich nennt.

---

### BONUS- UND ZIEL- VEREINBARUNGEN BEWEGEN SICH IN GESETZLICHEN GRENZEN.

---

Auch die Befristung der Bonusvereinbarung bedarf – jedenfalls bei angestellten Reisenden – mindestens eines Sachgrundes. Bei wiederholten Befristungen der selben Regelung steigen die Anforderungen an den sachlichen Grund.

#### 11. Gesetzliche und tarifvertragliche Grenzen

Bonus- und Zielvereinbarungen müssen sich schließlich in dem Rahmen bewegen, den das Gesetz und eventuell unmittelbar zwischen den Vertragsparteien geltende Tarifverträge vorsehen.

Für individuell vereinbarte Prämierungen besonderer Leistungen reicht dieser Rahmen bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit. Eine sittenwidrige Vereinbarung könnte – je nach Einzelfallgestaltung – etwa dann vorliegen, wenn dem Mitarbeiter Ziele vorgegeben werden, die schlechthin nicht zu erreichen sind und die Bonusvergütung einen wesentlichen Teil der gesamten vertraglich geschuldeten Vergütung ausmacht.

Für vorformulierte, vom Unternehmer gestellte und häufiger verwendete Bonusvereinbarungen gelten zusätzlich die Vorschriften des AGB-Rechts. Dazu gehört etwa – siehe 6. – die Unklarheitenregel, aber auch das Transparenzgebot. Dieses verpflichtet den Unternehmer, die Regelungen möglichst klar und verständlich zu fassen. ←