

Nicht erst seit der Finanzkrise sind Boni in aller Munde. Doch was steckt hinter dem schillernden Begriff, der in seiner lateinischen Bedeutung nicht mehr als „gut“ oder „günstig“ bedeutet?

„Bonus“ bedeutet im Arbeitsleben, dem Begünstigten etwas Gutes zu tun. Doch der zweite Blick nährt Zweifel. Wofür wird der Bonus gewährt? Hat der Begünstigte ihn verdient oder gar einen Rechtsanspruch darauf? Wird der Bonus als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch gewährt? Können sich Geber und Begünstigter strafbar machen, wenn ein nicht verdienter Bonus gewährt wird?

Typischerweise sind Boni Sonderzahlungen, die im Dienst- und Arbeitsvertragsrecht in vielfältiger Form vorkommen. Von der Weihnachtsgratifikation über Gewinnbeteiligungen, Jahresleistungen, diverse betriebliche Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen, Abschlussgratifikationen, Prämien, Zielvereinbarungen, Aktienoptionen, Urlaubsgelder, Zahlungen für besondere Leistungen bis zur Belohnung für Betriebstreue reicht der Katalog: Der Phantasie sind kaum Grenzen gesetzt. Alles Boni oder was?

Bonus ist nicht gleich Bonus. Für den Begünstigten ist wichtig, ob er auch künftig einen vertraglichen Anspruch auf ihn hat und welche Bedingungen er erfüllen muss. Wie das Investmentbanking zeigt, können Boni sehr genaue Leistungsanreize setzen. Offenbar waren es dort die falschen. Falsche Anreize können ein ganzes System zum Einsturz bringen. Vorstände und Investmentbanker mit fehlsteuernden Boni füllen sich die Taschen und stürzen das Wirtschaftssystem in eine ungeahnte Krise. Doch das ist nicht die einzige Merkwürdigkeit.

Bei Sonderzahlungen besteht in unserer Arbeitswelt eine Zwei-Klassen-Gesellschaft: Bei Führungskräften und Vorständen von Kapitalgesellschaften gibt es bis ins Einzelne gehende vertragliche Vergütungsregelungen. Im Kontext der Finanzmarktkrise wurde sogar thematisiert, ob man die Boni der Vorstände notleidender Unternehmen überhaupt kappen kann, diese seien schließlich vertraglich vereinbart. Nur im Einverständnis mit den Vorständen ist dies möglich.

Der Grad der Rechtsverbindlichkeit bei Sonderzahlungen in Arbeitsverträgen nimmt aber proportional zur Unternehmenshierarchie ab. Während sich Berater bei der Ausgestaltung von Vorstandsvergütungen liebevoll ins Detail vertiefen, kämpft die gleiche Beratergruppe darum, bei „normalen“ Arbeitnehmern Sonderzahlungen möglichst flexibel, freiwillig und widerruflich zu gestalten.

Juristisch wird um die Rechtsqualität der Gratifikation gekämpft. Gratifikation bedeutet Schenkung. Aber verschenken Arbeitgeber Geld, wenn sie ein Weihnachtsgeld gewähren, ja dürfen sie das überhaupt? Für viele ist diese Argumentation zu viel der Sozialromantik: Der Patriarch, der nach Gutdünken Prämien verleiht, passt nicht in eine moderne, durchregulierte Arbeitswelt.

Die berühmte Anerkennungsprämie für Klaus Esser, weiland Vorstandsvorsitzender von Mannesmann, wertete



Ulrich Preis ist Professor und Direktor des Instituts für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität zu Köln.

Fotos: Rainer Holz

Boni zweiter Klasse

Für den Chef sind **Sonderzahlungen** fest definiert, vom Mitarbeiter wird **Flexibilität** verlangt. Von Ulrich Preis

der Bundesgerichtshof gar als strafwürdiges Verhalten: Die nachträgliche Bewilligung einer zuvor im Dienstvertrag nicht vereinbarten Sonderzahlung, die ausschließlich belohnenden Charakter hat und dem Unternehmen keinen zukunftsbezogenen Nutzen bringt – eine kompensationslose Anerkennungsprämie –, wurde als strafbare Schädigung des anvertrauten Gesellschaftsvermögens angesehen. Im Arbeitsrecht des normalen Arbeitnehmers gehört gerade dies aber zum Standardrepertoire der Mitarbeiterpflege. Strafbar wird das Ganze offenbar erst, wenn es unanständig hohe Prämien sind, etwa im Falle des früheren Betriebsratschefs von VW.

Welche Folgerungen sind aus all dem zu ziehen? Je höher die Stellung im Unternehmen, um so vielfältiger und rechtsbeständiger werden Boni vereinbart. Werden über diese vertraglichen Absprachen hinaus Zahlungen gewährt, liegt der Verdacht der strafbaren Untreue nahe. Anders formuliert: Wer schon viele Boni vertraglich zugesagt bekommen hat, dem dürfen nicht noch

weitere Sonderzahlungen – ohne Vertragsbasis – geleistet werden.

Erhält dagegen ein normaler Arbeitnehmer einen Bonus, weil er gut gearbeitet hat, sein Arbeitgeber Gewinn gemacht hat oder schlicht, weil er immer anwesend war, liegt eine strafrechtliche Würdigung fern.

Dann stellt sich allerdings die Frage, ob und inwieweit er auch künftig mit „Boni“ rechnen kann. Das ist eine Frage fairer und transparenter Vertragsgestaltung. Viele Arbeitsverträge versprechen allgemein oder präzise Boni, in aller Regel aber nicht ohne den sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist damit jetzt Schluss: Wer eine Zusage macht, kann diese nicht formularmäßig unter Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. Das ist intransparent und widersprüchlich.

Ist nun die Konsequenz, Boni im Arbeitsverhältnis nur noch ohne verbrieft Zusage zu gewähren? Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts könnte jetzt geradezu als Einladung verstanden werden, Sonderzahlungen im

Arbeitsverhältnis schlicht ohne jegliche vertragliche Grundlage – unter stereotyper Betonung, dass aus der Zahlung kein Rechtsanspruch erwachse – zu leisten. Immerhin meint das BAG, dass die Freiwilligkeit auch den Beschäftigten nütze. Denn verlange die Rechtsordnung eine größere Verbindlichkeit, könnten sich Arbeitgeber veranlasst sehen, überhaupt keine Sonderzahlungen mehr zu leisten. Nach dem Motto: Wer zu viel will, bekommt am Ende nichts.

Ob diese archaische Vertragskultur wirklich die richtige Antwort auf die notwendige Flexibilität der Arbeitsbedingungen ist, scheint mehr als zweifelhaft. Was dem Chef mit der detaillierten Festschreibung seiner Boni recht ist, sollte dem Mitarbeiter billig sein. Überdies ist ein präzises, mit den richtigen Leistungsanreizen versehenes Vergütungssystem für die Entwicklung eines Unternehmens und die Arbeitszufriedenheit wichtiger als patriarchalisches Gutdünken. Es müssen nur die richtigen Leistungsanreize sein. Für Chefs und ihre Mitarbeiter.