

## Zielvereinbarung

### A. Arbeitsrecht

Griese

**1. Begriff und Bedeutung.** Zielvereinbarungen sind Absprachen zwischen ArbGeb und ArbN über betriebliche Ziele, die in einer bestimmten Zeitperiode, meist innerhalb eines Jahres, erreicht werden sollen. Sie haben sich in den letzten Jahren als Instrument der Personalführung entwickelt und zunehmende Verbreitung gefunden. Erscheinungsformen sind die Einzelzielvereinbarung wie auch die Gruppenzielvereinbarung zwischen dem ArbGeb und einer Gruppe von ArbN. Von erheblicher Bedeutung ist, ob es sich um nicht-entgeltbezogene oder entgeltbezogene Zielvereinbarungen handelt.

Bei **entgeltbezogenen** Zielvereinbarungen wird das Erreichen der Ziele ein (Jahres-)Bonus vereinbart, der nach dem Grad der Zielerreichung gestaffelt sein kann (*Deich in Preis Innovative Arbeitsformen*, S 582). Mit dieser Variante wird ein **leistungsbezogener Vergütungsbestandteil** für solche Arbeitsverhältnisse implementiert, in denen die Arbeitsleistung nicht unmittelbar an den Arbeitsergebnissen gemessen werden kann, wie dies bei Akkord und Provision der Fall ist. Daher werden Zielvereinbarungen vor allem bei Fach- und Führungskräften eingesetzt, um Leistungsanreize zu geben und eine höhere Identifikation mit den Unternehmenszielen zu erreichen.

Zu unterscheiden sind Zielvereinbarungen von **Zielvorgaben**, weil bei Zielvorgaben der ArbGeb einseitig von seinem *Weisungsrecht* Gebrauch macht und dessen Grenzen beachten muss.

**2. Stufen und Elemente der Zielvereinbarung.** Die Zielvereinbarung besteht aus mehreren Stufen. Die erste Stufe ist ein Rahmenvertrag zur Zielvereinbarung (als Beispiel s *Kornbichler* in Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, S 126). In ihm wird festgelegt, in welchem Verfahren die konkreten (Jahres-)Ziele bestimmt werden, wie die Zielerreichung festgestellt wird und welche Boni bei Zielerreichung gezahlt werden. Aus dem Charakter als Vereinbarung folgt, dass der ArbGeb den Abschluss eines solchen Rahmenvertrages zur Zielvereinbarung nicht erzwingen kann; er hat keinen Anspruch auf Vertragsabschluss.

Die zweite Stufe ist die – meist jahresbezogene – Zielfestlegung, die dritte Stufe die Feststellung des Zielerreichungsgrades.

**3. Rahmenvertrag zur Zielvereinbarung. a) Abschluss.** Der Rahmenvertrag wird bei laufenden Arbeitsverhältnissen als ergänzender Vertrag geschlossen. Es empfiehlt sich schon wegen des NachwG die schriftliche Form, da andernfalls Beweinsachteile die Folge sein können (LAG Hess 29. 1. 02 – 7 Sa 836/01, AiB 02, 575). Täuschung oder widerrechtliche Drohung bei Vertragsabschluss führen zur Anfechtbarkeit nach § 123 BGB.

In der Rahmenvereinbarung kann bei entgeltbezogener Zielvereinbarung die jeweilige Bonuszahlung nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden, weil das dem Charakter als leistungsbezogenes Vergütungselement widersprechen würde (ErfK/*Preis* § 611 BGB Rz 626 a).

Rahmenvereinbarungen sind ferner in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen möglich; zu beachten ist, dass für den ArbN günstigere (Vergütungs-)Regelungen aber vorgehen.

**b) Gesetzliche Grenzen.** Da der ArbGeb das Wirtschaftsrisiko trägt und dies nicht über die Vergütung auf den ArbN überwälzen darf, kann eine Rahmenvertragsregelung nicht den Teil der Vergütung zur Disposition stellen, der zur Vermeidung des Lohnwuchers gem § 138 BGB auf jeden Fall geschuldet wird (*Brors RdA* 04, 273; aA *Riesenhuber/von Steinau-Steinrück NZA* 05, 785). Diesbezüglich hat sich in der Rspr die Tendenz herausgebildet, etwa 80% des (tarif-)üblichen Entgelts als nicht zu unterschreitendes Minimum anzusehen (s *Arbeitsentgelt* Rz 21). Dieses Minimum kann nicht Gegenstand von Zielvereinbarungen sein. Soweit die Rahmenvereinbarung in vorformulierten Vertragsbindungen des ArbGeb enthalten ist – was allermeist der Fall sein wird, **finden die Vorschriften der §§ 305 ff BGB über die Rechtskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen Anwendung.** Diese gelten gem § 310 Abs 3 Nr 2 BGB auch, wenn sie nur einmal verwendet werden

## 471 Zielvereinbarung

sollten, und der ArbN auf den Inhalt aufgrund der Vorformulierung keinen Einfluss nehmen konnte.

- 9 Konsequenz ist ua die Transparenz- und Unklarheitenregel der §§ 307 Abs 1 Satz 2, 305 c Abs 2 BGB, die dem ArbGeb das Risiko mangelnder Transparenz und Klarheit zuweist (vgl *Horcher* BB 07, 2065). Zu beachten ist ferner § 308 Nr 4 BGB, der das Recht des ArbGeb, einseitig die versprochene Leistung für die Zukunft zu ändern, ganz erheblich beschränkt. Bezüglich des Widerrufs von übertariflichen Zulagen hat das BAG (Urt vom 12. 1. 05 – 5 AZR 364/04, NZA 05, 465) eine einseitige ArbGebÄnderung nur zugelassen, wenn der Tariflohn nicht unterschritten und nicht mehr als 25% der Gesamtvergütung betroffen sind. Zwar gilt die unmittelbar nur für nachträgliche Leistungsänderungen und nicht die von vorneherein verabredete Vergütungsvariabilität. Aufgrund des Ansatzes der AGB-Rechtskontrolle und der vergleichbaren Interessenlage lassen sich hieraus Wertungskriterien für den Vergütungsraum, der für Zielvereinbarungen offen steht, gewinnen.
- 10 **c) Tarifliche Grenzen.** Soweit *Tarifbindung* besteht, kann ein Rahmenvertrag zur Zielvereinbarung nicht in das tariflich zustehende Entgelt eingreifen, oder dieses zusätzlich von der Erfüllung von Zielen oder Leistungsmerkmalen abhängig machen.
- 11 **4. Beendigung des Rahmenvertrages zur Zielvereinbarung.** Die Befristung des Rahmenvertrages ist möglich, bedarf aber eines sachlichen Grundes (vgl BAG 14. 1. 04 – 7 AZR 213/04, NZA 04, 719). Andernfalls würde der Änderungskündigungsschutz des § 2 KSchG umgangen. Als Befristungsgrund kommen zB die Erprobung eines Bonussystems oder die unsichere wirtschaftliche Lage in Betracht (vgl *Lindemann/Simon* BB 02, 1807). Weitergehende Befristungsmöglichkeiten kommen in Betracht, wenn mit der Rahmenvereinbarung ein zusätzliches, additives Vergütungselement eingeführt wird, das die vertraglich bereits bestehende Vergütung nicht antastet (*Kornbichler* in Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, S 138).
- 12 Ein **Änderungs- und/oder Widerrufsvorbehalt** kann für zukünftige Zeiträume vereinbart werden, wobei die Vorgaben der Rspr (BAG 12. 5. 05 – 5 AZR 364/04, NZA 05, 465), wonach dies an triftige Gründe geknüpft werden muss, nicht mehr als ca 25–30% der Gesamtvergütung erfassen und nicht zur Unterschreitung des tarifüblichen Entgelts führen darf, zu beachten sind.
- 13 **5. Jährliche Zielfestsetzung.** Dem Charakter der Zielvereinbarung entspricht es, wenn das jeweilige Jahresziel durch Vereinbarung festgelegt wird. Möglich ist auch, für den Nicht-einigungsfall ein Vermittlungsverfahren und die Entscheidung durch eine betriebliche Instanz vorzusehen. Der Rahmenvertrag kann dem ArbGeb die Befugnis einräumen, Ziele festzulegen. Der ArbGeb ist dabei an die Grundsätze billigen Ermessens gem § 315 BGB gebunden; seine Entscheidung ist gerichtlich überprüfbar.
- 14 Kommt eine einvernehmliche Zielfestlegung nicht zustande oder unterlässt der ArbGeb sie, kann der ArbN gerichtlich den Betrag verlangen, der aus einer Festsetzung des Ziels nach billigem Ermessen gem § 315 BGB folgt (BGH 9. 5. 94 – II ZR 128/93, NJW-RR 94, 1055; LAG Köln 23. 5. 02 – 7 Sa 71/02, NZA-RR 03, 305). Maßgebend ist dafür der **Rechtsgedanke des § 162 Abs 1 BGB** (LAG Düsseldorf 28. 7. 06 – 17 Sa 465/06, BB 06, 2758). Bei der Bemessung ist mit dem Prognoseprinzip zu arbeiten; bei wirksamer Kündigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres ist eine anteilige Berechnung vorzunehmen (*Behrens/Rinsdorf* NZA 06, 830). Ist in einem Formulararbeitsvertrag festgelegt, dass 80% der Regeltantieme als monatliche Vorauszahlung geleistet werden, so kann der ArbN jedenfalls diesen Betrag verlangen, wenn der ArbGeb versäumt hat, mit dem ArbN für ein Kalenderjahr die zu erreichenden Ziele festzulegen (LAG Köln 3. 4. 06 – 14 (9) Sa 6/06, BeckRS 06, 42876).
- 15 **6. Zielfeststellung.** Die Kompetenz zur Zielfeststellung kann unterschiedlich geregelt sein. Die Arbeitsvertragsparteien können sich auf eine einvernehmliche Feststellungskompetenz verständigen. Die Kompetenz kann ebenso dem ArbGeb eingeräumt werden. Im Streitfall kann eine betriebliche Instanz zur Festlegung bestimmt werden. Die gerichtliche Nachprüfbarkeit kann aber nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Bei sog weichen Zielen, die sich nicht eindeutig quantifizieren lassen, besteht aber ein erheblicher Beurteilungsspielraum.

## Zielvereinbarung 471

**7. Störungen bei Zielerreichung.** Charakteristisch für Zielvereinbarungen ist, dass die Zielerreichung und damit auch ein eventueller Bonus ungewiss ist. Deshalb kann ein Anspruch nicht daraus hergeleitet werden, dass unvorhersehbare Störungen aufgetreten sind, die die Zielvereinbarung unmöglich gemacht haben. Umgekehrt kann der ArbGeb regelmäßig über das Entfallen eines Leistungsbonus hinaus keine weiteren für den ArbN nachteiligen Folgen (zB Abmahnung) aus nicht realisierten Zielen herleiten. Wird die Zielerreichung infolge des Verhaltens des ArbGeb erschwert oder unmöglich, wird man die Wertung des Provisionsrechts aus § 87 a Abs 3 Satz 2 HGB anwenden können; bei vom ArbGeb zu vertretenden Umständen (zB Einstellung der Produktionsparte, für deren Erfolg ein Zielbonus vereinbart wurde) wird der Zielbonus so geschuldet, als sei die Beeinträchtigung seitens des ArbGeb nicht eingetreten. **16**

Ist die Zielerreichung wegen **Arbeitsunfähigkeit** beeinträchtigt oder unterblieben, muss danach unterschieden werden, ob für diese Zeiten Entgeltfortzahlung geschuldet wird oder nicht. Soweit der ArbN die Zielerreichung wegen Ausfallzeiten ohne Entgeltfortzahlungsanspruch verfehlt, kann er keine Ansprüche geltend machen. Soweit dies auf Zeiten mit Entgeltfortzahlungsansprüchen beruht, kann der ArbN aufgrund des zwingenden Charakters der *Entgeltfortzahlung* (s dort Rz 46 und § 12 EFZG) verlangen, so gestellt zu werden, als sei er nicht arbeitsunfähig krank gewesen. Soweit der Zielbonus nicht zum laufenden Arbeitsentgelt gehört, sondern zB als jährliche Sonderzahlung ausgestaltet ist, kann gem § 4 a EFZG eine Kürzung für jeden krankheitsbedingten Fehltag um maximal ein Viertel des arbeitstäglichen Entgelts vereinbart werden (vgl *Anwesenheitsprämie* Rz 11 ff; aA *Däubler* ZIP 04, 2214). Während der **Mutterschutzfristen nach §§ 3 Abs 2 und 6 Abs 1 MuSchG** ist die zugesagte Leistung ungeschmälert zu zahlen; die Mutterschutzfristen dürfen nicht aus einer Berechnungsgrundlage herausgerechnet und zum Nachteil der ArbN berücksichtigt werden, auch nicht durch tarifvertragliche Regelung (BAG 2. 8. 06 – 10 AZR 425/05, NZA 06, 1411). **17**

**8. Entzug des Zielerreichungsbonus.** Ist der Zielerreichungsbonus verdient, kann er nicht über eine Freiwilligkeits- oder Widerrufsklausel nachträglich in Frage gestellt werden. Als leistungsorientierter Vergütungsbestandteil ist er entsprechenden Vorbehalten entzogen (zum Freiwilligkeitsvorbehalt s *ErfK/Preis* § 611 BGB Rz 626 a). Auch Minderungen wegen Schlechtleistungen an anderer Stelle sind nicht möglich. **18**

**9. Mitbestimmung des Betriebsrates.** Nach § 80 Abs 2 BetrVG hat der BRat das Recht auf Auskunft und umfassende Information über getroffene Zielvereinbarungen (BAG 21. 10. 03 – 1 ABR 39/02, NZA 04, 936). Dazu gehört das Recht, sich Unterlagen vorlegen zu lassen, mithin die entsprechenden Vereinbarungen und Festlegungen einsehen zu können. Bei der Mitbestimmungspflicht ist zwischen nichtentgeltbezogenen und entgeltbezogenen Zielvereinbarungen zu differenzieren. Bei nichtentgeltbezogenen Zielvereinbarungen kann sich ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs 1 Nr 6 BetrVG ergeben, wenn die aus den Vereinbarungen folgenden Daten automatisiert verarbeitet werden; darüber hinaus aus § 87 Abs 1 Nr 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der ArbN im Betrieb), wenn im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen Verhaltenspflichten der ArbN, zB Teilnahme an Zielvereinbarungsgesprächen, Dokumentationspflichten festgelegt werden. **19**

Bei entgeltbezogenen Zielvereinbarungen folgt das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs 1 Nrn 10, 11 BetrVG, weil sowohl Fragen der betrieblichen Lohngestaltung betroffen sind, als auch, soweit der ArbN mit seinem Beitrag das Ergebnis beeinflussen kann, ein leistungsbezogener Entgeltbestandteil vorliegt (*Däubler* NZA 05, 793 ff, 796). **20**

### B. Lohnsteuerrecht

*Huber*

Erhält der ArbN einen Bonus für die Zielerreichung (s oben Rz 2) wird hinsichtlich der lohnsteuerlichen Behandlung auf *Einmalzahlungen* Rz 4 verwiesen. Dies gilt auch, wenn der Zielbonus trotz Nichterreichens der Zielvereinbarung gezahlt wird, weil der ArbGeb das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung zu vertreten hat (s oben Rz 16). **26**

### C. Sozialversicherungsrecht

*Ruppelt*

Zielvereinbarungen zwischen ArbGeb und ArbN wirken sich auf das SozVVerhältnis nicht aus. Zur beitragsrechtlichen Behandlung von Prämienzahlungen s *Einmalzahlungen* Rz 6. **31**