

Die Boni des Arbeitnehmers.

Bei Bankvorständen sind sie in die öffentliche Kritik geraten. In der modernen Arbeitswelt jedoch nicht mehr wegzudenken. Variable Gehaltsbestandteile liegen im Trend. Während die durchschnittlichen festen Lohnbestandteile stagnieren oder nur moderat steigen verdienen Arbeitnehmer mit flexiblen Anteilen erheblich mehr. Viele Arbeitnehmer stehen diesen Gehaltsentwicklungen jedoch skeptisch gegenüber. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist dies nicht nachvollziehbar.

Wenn persönliche Erfolge und die guten Bilanzen des Unternehmens das Einkommen mitbestimmen, wird die Motivation der Mitarbeiter gesteigert. Leistung zahlt sich nämlich buchstäblich aus. Der Arbeitgeber kann mit Hilfe intelligenter Vergütungssysteme auf Grund des damit häufig verbundenen Einfrierens der Fixgehälter kurzfristig Geld sparen, vor allem aber den internen Wettbewerb und die Effizienz seines Unternehmens steigern.

Damit Prämiensysteme funktionieren müssen die Spielregeln hierfür klar und das ist besonders wichtig, für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses fair und interessengerecht sein. Arbeitgeber die mit der Flexibilisierung ihres Vergütungssystems langfristig Geld sparen wollen oder Mitarbeiter allein für Schäden oder Schlechtleistungen bestrafen wollen, sollten die Finger davon lassen. Nur wenn der Arbeitnehmer auf Grund realistischer Zielvorgaben, eines transparenten und möglichst einfachen Systems die Chance erhält für seine besonders guten Leistungen und den damit verbundenen wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers mehr Geld zu verdienen, haben diese Vergütungsmodelle Bestand. Für den Arbeitgeber heißt das, er wird im günstigsten Fall höhere Lohnkosten haben und trotzdem seine Gewinne steigern.

Das Arbeitsrecht setzt zum Schutz der Arbeitnehmer Grenzen. Arbeitsvertragsklauseln mit denen eine flexible Vergütung vereinbart wird unterliegen der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Das heißt die variablen Bestandteile dürfen nicht zu hoch sein. Mehr als 20 bis 25% sind unangemessen. Der Arbeitnehmer wird in diesem Fall einem unbilligen wirtschaftlichen Risiko ausgesetzt, was originär vom Arbeitgeber zu tragen ist. Genauso wenig darf im Krankheitsfall oder während des Urlaubs des Arbeitnehmers nur noch der Grundlohn gezahlt werden. Auch dies würde nach den Grundsätzen des Lohnausfallprinzips die Rechte des Arbeitnehmers verletzen.

Gleichwohl ist jeder verantwortungsvolle Arbeitgeber angehalten durch die Verwendung von Widerrufsvorbehalten bzw. eines Freiwilligkeitsvorbehalts die eingeschränkt möglich sind, insbesondere aber durch eine durchdachte Festlegung der Voraussetzungen für die Entstehung des Arbeitnehmeranspruchs auf zusätzliches Entgelt für wirtschaftlich schwierige Zeiten sein Unternehmen abzusichern.

Richtig angewendet, den Arbeitnehmern nicht einfach von Oben übergestülpt und rechtssicher vereinbart, sind flexible Vergütungsmodelle ein probates Mittel damit Arbeitnehmer leistungsgerecht und höher entlohnt werden. Arbeitgeber erhalten ein wirtschaftlich sicheres Instrument zur Gewinnsteigerung.