Die Zielvereinbarung - Was ist das Ziel der Vereinbarung?

Einmal im Jahr werden Zielvereinbarungen formuliert. Aus diesen folgt die Prämie, die der Arbeitnehmer erhält, wenn er die Ziele erreicht. Doch welche Arten von Prämien gibt es und welche Faktoren spielen bei der Berechnung eine Rolle?

Bonus oder Gratifikation? Die Art der Zielvorgabe und deren Messbarkeit kann über die Prämie entscheiden.

In rund 90 Prozent der Unternehmen werden Zielvereinbarungen getroffen oder sind zumindest in Planung. Die Art der Zielvorgabe kann darüber entscheiden, ob Ihnen ein Bonus als variabler Lohn zusteht oder nur eine Gratifikation ohne Rechtsanspruch. Wann haben Sie ein hartes Ziel vereinbart, wann ein weiches Ziel? Und was geschieht, wenn Ihr Arbeitgeber die Zielvereinbarung unterlässt?

Worin unterscheiden sich harte von weichen Zielen?

Massgebend ist zunächst die Frage, ob das Erreichen Ihres Zieles objektiv messbar ist oder nicht. Im ersten Fall haben Sie ein hartes Ziel vereinbart, wie etwa bei einem vorgegebenen Umsatzziel oder einer vorgegebenen Anzahl verrechenbarer Stunden. Hier kann Ihr Arbeitgeber keinerlei Ermessen ausüben, da das Messen der Zielerreichung nicht von seiner subjektiven Einschätzung abhängig ist.

Ebenfalls als harte Ziele zu verstehen sind qualitative Ziele, die über hergeleitete Kennzahlen objektiv messbar gemacht werden sollen. Ihr Ziel kann beispielsweise darin bestehen, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. Wird das Erreichen dieses Zieles überprüft, indem Kunden mittels Fragebogen befragt werden, kann daraus zwar kein exaktes objektives Bild abgeleitet werden, aber das subjektive Ermessen Ihres Arbeitgebers kann beim Beurteilen der Zielerreichung so trotzdem ausgeschlossen werden. Das ist für die Abgrenzung massgebend.

Bei den weichen Zielen («soft factors») hingegen können Sie das Erreichen der Ziele nicht mit einem objektiven Massstab messen, sondern einzig aufgrund einer subjektiven wertenden Beurteilung. Als Beispiele zu nennen, sind etwa die Verbesserung der Arbeitsatmosphäre, die Professionalität im Umgang mit Kunden oder betriebliche Verbesserungsvorschläge.

Welche Zielvereinbarung führt zu Bonus oder Gratifikation?

Wenn Ihr Arbeitgeber den Bonusplan durch ein eigenes Reglement regelt, das eindeutige geschäftliche Ergebnisse festlegt, um die Bonushöhe zu berechnen, so liegt in der Regel keine Gratifikation vor, sondern Lohn. Dies gilt auch, wenn Sie Anfang Jahr verbindliche Ziele und die erreichbare Bonushöhe erhalten haben. Und zwar auch dann, wenn deren Festsetzung ursprünglich im Ermessen Ihres Arbeitgebers stand. Mit der Festsetzung der Ziele entsteht ein Bonus als variabler Lohnanspruch. Erreichen Sie diese Ziele, kann Ihnen der Bonus nicht verweigert werden. Anders ist es, wenn Ihre persönlichen Leistungsziele nicht objektiv messbar formuliert sind und deren Erreichen zumindest teilweise von der subjektiven Einschätzung durch Ihren Arbeitgeber abhängt. Gratifikation liegt auch dann noch vor, wenn die Berechnung zwar nach festen Kriterien erfolgt, die Ausrichtung der Entschädigung als solche aber im Ermessen Ihres Arbeitgebers verbleibt.

Was geschieht bei fehlender Zielvereinbarung?

Unterlässt es Ihr Arbeitgeber, Ihre Ziele rechtzeitig festzulegen, verletzt er eine Obliegenheit. So entschied das Arbeitsgericht Zürich. Solange Ihre Leistung nicht unterdurchschnittlich ist, schuldet Ihnen der Arbeitgeber grundsätzlich die volle Höhe des vereinbarten Bonus. Erhalten Sie einen Bonus trotz fehlender Zielerreichung über mehrere Jahre ausbezahlt, riskiert Ihr Arbeitgeber damit eine stillschweigende Vertragsänderung. Diese hat zur Folge, dass der Bonus fortan resultatunabhängig geschuldet ist.

ADRIAN WEIBEL
ist Anwalt im Rechtsdienst der Schweizer Kader Organisation SKO seit 2012.

Tel. 043 300 50 62
a.weibel@sko.ch
www.sko.ch

Foto: Fotolia/Inrate