

# **BONUSVEREINBARUNG**

## **Zusatzvereinbarung über variable Vergütung**

zwischen

### **Arbeitgeber**

Unternehmen:

Vertreten durch:

Anschrift:

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

### **Arbeitnehmer**

Vorname / Name:

Personalnummer, soweit vorhanden:

Position / Tätigkeit:

Abteilung:

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgende Bonusvereinbarung als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag geschlossen:

## **§ 1 Gegenstand der Vereinbarung**

1. Der Arbeitnehmer kann für den nachfolgend bestimmten Bonuszeitraum eine variable Vergütung entsprechend dieser Vereinbarung erhalten.
2. Die Bonuszahlung soll insbesondere

- ☐ individuelle Leistung
- ☐ Erreichung persönlicher Ziele
- ☐ Erreichung von Teamzielen
- ☐ Unternehmenserfolg
- ☐ Bereichs- oder Abteilungserfolg
- ☐ Umsatzentwicklung
- ☐ Ergebnisentwicklung
- ☐ Projektziele
- ☐ qualitative Leistungskriterien
- ☐ eine Kombination verschiedener Kriterien

berücksichtigen.

3. Diese Vereinbarung ergänzt den Arbeitsvertrag vom:

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

4. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Arbeitsvertrags unverändert, soweit diese Bonusvereinbarung keine abweichende Regelung enthält.

## **§ 2 Bonuszeitraum**

Der Bonuszeitraum umfasst:

- ☐ das Kalenderjahr \_\_\_\_\_.
- ☐ das Geschäftsjahr vom \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.
- ☐ folgenden Zeitraum:

Für nachfolgende Bonuszeiträume wird jeweils

- ☐ eine neue Bonusvereinbarung abgeschlossen.
- ☐ eine neue Zielvereinbarung festgelegt.
- ☐ eine neue Zielvorgabe erteilt.
- ☐ nach folgender Regelung verfahren:

### § 3 Zielbonus

Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der Zielbonus

☐ \_\_\_\_\_ **EUR brutto**

oder

☐ \_\_\_\_\_ **% des maßgeblichen Bruttojahresgrundgehalts**

oder

☐ \_\_\_\_\_ **Bruttomonatsgehälter**

oder

☐ folgenden Betrag / folgende Berechnungsweise:

Maßgebliches Grundgehalt:

Der Zielbonus stellt den Bonusbetrag bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % dar.

### § 4 Maximale und minimale Bonuszahlung

Die Bonuszahlung beträgt

☐ mindestens 0 % und höchstens \_\_\_\_\_ % des Zielbonus.

☐ mindestens \_\_\_\_\_ EUR brutto und höchstens \_\_\_\_\_ EUR brutto.

☐ höchstens \_\_\_\_\_ EUR brutto.

☐ nach folgender Regelung:

Eine Zielübererfüllung

☐ erhöht die Bonuszahlung entsprechend der festgelegten Bonuskurve.

☐ wird nicht zusätzlich vergütet.

☐ wird bis maximal \_\_\_\_\_ % Zielerreichung berücksichtigt.

## § 5 Bonusmodell

Für die Berechnung des Bonus wird folgendes Modell verwendet:

### Variante A – Individueller Leistungsbonus

- ☐ Der Bonus richtet sich ausschließlich nach individuellen Zielen des Arbeitnehmers.

### Variante B – Unternehmensbonus

- ☐ Der Bonus richtet sich ausschließlich nach dem Erfolg des Unternehmens.

### Variante C – Kombinationsmodell

- ☐ Der Bonus setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen.

| Bonuskomponente           | Gewichtung   |
|---------------------------|--------------|
| Individuelle Ziele        | _____ %      |
| Team-/<br>Abteilungsziele | _____ %      |
| Unternehmensziele         | _____ %      |
| Sonstige Ziele            | _____ %      |
| <b>Gesamt</b>             | <b>100 %</b> |

### Variante D – Individuelles Modell

## § 6 Festlegung der Ziele

Für die Festlegung der Ziele gilt:

- ☐ **Zielvereinbarung**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die für den Bonuszeitraum maßgeblichen Ziele gemeinsam.

- ☐ **Zielvorgabe**

Der Arbeitgeber legt die Ziele für den Bonuszeitraum nach Maßgabe der gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben fest.

- ☐ **Kombinationsmodell**

Unternehmensziele werden vom Arbeitgeber vorgegeben; individuelle Ziele werden gemeinsam vereinbart.

☐ **Andere Regelung**

Die Ziele sollen so rechtzeitig festgelegt beziehungsweise vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit während des maßgeblichen Bonuszeitraums hieran ausrichten kann.

## **§ 7 Individuelle Ziele**

### **Ziel 1**

Beschreibung:

Messgröße / Kriterium:

Zielwert:

Gewichtung:

\_\_\_\_\_ %

### **Ziel 2**

Beschreibung:

Messgröße / Kriterium:

Zielwert:

Gewichtung:

\_\_\_\_\_ %

### **Ziel 3**

Beschreibung:

Messgröße / Kriterium:

Zielwert:

Gewichtung:

\_\_\_\_\_ %

## **Ziel 4**

Beschreibung:

Messgröße / Kriterium:

Zielwert:

Gewichtung:

\_\_\_\_\_ %

## **§ 8 Unternehmens- und Teamziele**

Für den Bonuszeitraum gelten zusätzlich folgende Ziele:

| <b>Ziel</b> | <b>Messgröße</b> | <b>Zielwert</b> | <b>Gewichtung</b> |
|-------------|------------------|-----------------|-------------------|
| _____       | _____            | _____           | _____ %           |
| —           | —                | —               |                   |
| _____       | _____            | _____           | _____ %           |
| —           | —                | —               |                   |
| _____       | _____            | _____           | _____ %           |
| —           | —                | —               |                   |
| _____       | _____            | _____           | _____ %           |
| —           | —                | —               |                   |

Als mögliche Unternehmenskennzahlen können insbesondere vereinbart werden:

☐ Umsatz

- ☐ EBIT / Betriebsergebnis
- ☐ EBITDA
- ☐ Gewinn
- ☐ Deckungsbeitrag
- ☐ Auftragseingang
- ☐ Kundenzahl
- ☐ Projektabschluss
- ☐ Kostenquote
- ☐ Kundenzufriedenheit
- ☐ Qualitätskennzahl
- ☐ sonstige Kennzahl:

## **§ 9 Anforderungen an die Ziele**

Die vereinbarten beziehungsweise vorgegebenen Ziele sollen

- verständlich,
- nachvollziehbar,
- auf den Bonuszeitraum bezogen und
- anhand der vereinbarten Kriterien bewertbar

sein.

Soweit qualitative Ziele verwendet werden, werden hierfür möglichst konkrete Bewertungskriterien festgelegt.

Besondere Bewertungskriterien:

## **§ 10 Zielerreichungsgrade**

Die Zielerreichung wird wie folgt bewertet:

| <b>Zielerreichung</b> | <b>Bonusfaktor</b> |
|-----------------------|--------------------|
| unter _____ %         | _____ %            |
| _____ %               | _____ %            |
| 100 %                 | 100 %              |
| _____ %               | _____ %            |
| _____ % oder mehr     | _____ %            |

Alternativ gilt folgende Bonuskurve:

## § 11 Berechnung des Gesamtbonus

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus den gewichteten Zielerreichungsgraden.

### Berechnungsbeispiel

| <b>Bonuskomponente</b>      | <b>Gewichtung</b> | <b>Zielerreichung</b> | <b>gewichtetes Ergebnis</b> |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Individuelle Ziele          | 50 %              | 110 %                 | 55 %                        |
| Unternehmensziele           | 30 %              | 90 %                  | 27 %                        |
| Teamziele                   | 20 %              | 100 %                 | 20 %                        |
| <b>Gesamtzielerreichung</b> | <b>100 %</b>      |                       | <b>102 %</b>                |

Bei einem Zielbonus von 5.000 EUR würde bei einer linearen Berechnung und 102 % Gesamtzielerreichung ein Bonus von 5.100 EUR brutto entstehen, soweit keine Deckelung eingreift.

Für die konkrete Vereinbarung gilt jedoch ausschließlich die tatsächlich vereinbarte Berechnungsmethode.

## § 12 Feststellung der Zielerreichung

1. Nach Ablauf des Bonuszeitraums wird die Erreichung der vereinbarten Ziele festgestellt.
2. Die Bewertung erfolgt anhand
  - ☐ objektiv messbarer Kennzahlen.

☐ vorab festgelegter qualitativer Bewertungskriterien.

☐ beider Komponenten.

3. Die für die Zielerreichung maßgeblichen Daten werden soweit erforderlich dokumentiert.

4. Das Ergebnis der Bonusberechnung wird dem Arbeitnehmer nachvollziehbar mitgeteilt.

## **§ 13 Qualitative Leistungsbewertung**

Soweit qualitative Leistungsziele vereinbart wurden, können insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt werden:

☐ Arbeitsqualität

☐ Projektumsetzung

☐ Kundenorientierung

☐ Zusammenarbeit

☐ Führungsleistung

☐ Prozessverbesserung

☐ Innovationsbeitrag

☐ Termintreue

☐ Verantwortungsübernahme

☐ sonstiges Kriterium:

Bewertungsskala:

☐ 1 bis 5

☐ 0 bis 100 %

☐ erfüllt / teilweise erfüllt / nicht erfüllt

☐ folgende Skala:

## **§ 14 Unterjähriger Eintritt**

Beginnt das Arbeitsverhältnis erst während des Bonuszeitraums, gilt:

- ☐ Der Zielbonus wird zeitanteilig entsprechend der Beschäftigungsdauer berücksichtigt.
- ☐ Ein Bonusanspruch entsteht erst ab einer Beschäftigungsdauer von \_\_\_\_\_ Monaten, soweit dies rechtlich zulässig ist.
- ☐ Folgende Regelung gilt:

Für die zeitanteilige Berechnung werden grundsätzlich volle Beschäftigungsmonate berücksichtigt, soweit keine andere Berechnung vereinbart wird.

## **§ 15 Unterjähriges Ausscheiden**

Endet das Arbeitsverhältnis während des Bonuszeitraums, gilt:

- ☐ Die variable Vergütung wird für den bis zum Ausscheiden maßgeblichen Zeitraum anteilig berechnet, soweit die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.
- ☐ Es gelten die Bestimmungen der zugrunde liegenden Bonusordnung / Betriebsvereinbarung.
- ☐ Folgende Regelung gilt:

Soweit der Bonus Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, bleiben die hierfür geltenden gesetzlichen und arbeitsgerichtlichen Grundsätze unberührt.

## **§ 16 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses führt nicht allein deshalb zum Verlust bereits verdienster variabler Vergütung, soweit dies gesetzlich nicht zulässig wäre.

Für noch nicht vollständig abgeschlossene Bonuszeiträume gilt die Regelung gemäß § 15 dieser Vereinbarung.

Eine zusätzliche Stichtagsregelung gilt

- ☐ nicht.
- ☐ nur hinsichtlich folgender ausschließlich andersartig ausgestalteter Sonderleistung:

Diese Klausel soll nicht dazu dienen, Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung nachträglich zu entziehen.

## **§ 17 Krankheit und sonstige Fehlzeiten**

Für Zeiten ohne Arbeitsleistung gilt:

- ☐ Der Bonus wird grundsätzlich zeitanteilig nach den gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben berechnet.
- ☐ Die Zielwerte werden bei längeren Fehlzeiten angemessen angepasst, soweit dies erforderlich und rechtlich zulässig ist.
- ☐ Es gilt folgende besondere Regelung:

Zwingende gesetzliche Vorgaben, insbesondere zu geschützten Fehlzeiten, bleiben unberührt.

## **§ 18 Teilzeit und Änderung der Arbeitszeit**

Ändert sich der vertragliche Beschäftigungsumfang innerhalb des Bonuszeitraums, wird der Zielbonus

- ☐ zeitanteilig entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsumfang angepasst.
- ☐ nicht angepasst.
- ☐ nach folgender Regelung angepasst:

Gesetzliche Benachteiligungsverbote bleiben unberührt.

## **§ 19 Änderung der Position oder Tätigkeit**

Ändert sich während des Bonuszeitraums die Position, Tätigkeit oder Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers wesentlich, prüfen die Parteien beziehungsweise der Arbeitgeber entsprechend dem gewählten Bonusmodell, ob

- die Ziele,
- deren Gewichtung oder
- der Zielbonus

für den verbleibenden Bonuszeitraum angepasst werden müssen.

Eine Änderung wird dokumentiert.

Datum der Änderung:

\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Neue Regelung:

## **§ 20 Nicht oder verspätet festgelegte Ziele**

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass Ziele rechtzeitig zu Beginn beziehungsweise während eines noch sinnvoll nutzbaren Teils des Bonuszeitraums festgelegt werden sollen.
2. Bei einer vereinbarten Zielvereinbarung wirken Arbeitgeber und Arbeitnehmer angemessen an deren rechtzeitigem Zustandekommen mit.
3. Bei einer Zielvorgabe ist der Arbeitgeber für die rechtzeitige Festlegung und Mitteilung der von ihm vorzugebenden Ziele verantwortlich.
4. Werden Ziele nicht oder verspätet festgelegt, richten sich die daraus resultierenden Rechte nach den gesetzlichen und arbeitsgerichtlichen Grundsätzen.
5. Durch diese Vereinbarung werden mögliche gesetzliche Schadensersatzansprüche nicht ausgeschlossen.

## **§ 21 Mitwirkung des Arbeitnehmers bei Zielvereinbarungen**

Ist eine Zielvereinbarung vorgesehen, verpflichtet sich der Arbeitnehmer,

- an Gesprächen über geeignete Ziele mitzuwirken,
- angemessene Terminvorschläge wahrzunehmen beziehungsweise Alternativtermine vorzuschlagen und
- eigene Zielvorschläge ernsthaft zu prüfen beziehungsweise einzubringen.

Kommt eine Zielvereinbarung ausschließlich deshalb nicht zustande, weil eine Vertragspartei ihre erforderliche Mitwirkung schuldhaft verweigert, richten sich die Folgen nach den gesetzlichen Vorschriften.

## **§ 22 Änderungen der Ziele während des Bonuszeitraums**

Bereits festgelegte Ziele können während des laufenden Bonuszeitraums geändert werden

☐ nur im gegenseitigen Einvernehmen.

☐ bei wesentlichen Änderungen der zugrunde liegenden Umstände nach folgender Regelung:

☐ entsprechend einer bestehenden Bonusordnung oder Betriebsvereinbarung.

Eine rückwirkende Änderung bereits abgeschlossener Leistungszeiträume erfolgt nicht, soweit hierfür keine rechtliche Grundlage besteht.

## § 23 Auszahlung

Die Bonuszahlung wird nach Feststellung der Zielerreichung und abschließender Berechnung fällig.

Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich

☐ mit der Gehaltsabrechnung für \_\_\_\_\_.

☐ spätestens bis zum \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

☐ innerhalb von \_\_\_\_\_ Tagen nach Feststellung des Bonus.

☐ nach folgender Regelung:

Die Auszahlung erfolgt als **Bruttobetrag** und unterliegt den jeweils anwendbaren steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzügen.

## § 24 Vorschuss auf den Bonus

Auf die voraussichtliche Bonuszahlung werden

☐ keine Vorschüsse geleistet.

☐ folgende Vorschüsse geleistet:

| Fälligkeit | Bruttobetrag |
|------------|--------------|
| _____      | _____        |
| —          | EUR          |
| _____      | _____        |
| —          | EUR          |
| _____      | _____        |
| —          | EUR          |

Die abschließende Verrechnung erfolgt nach Feststellung des tatsächlichen Bonusanspruchs.

Überzahlungen werden nur nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zurückgefordert beziehungsweise verrechnet.

## § 25 Freiwillige zusätzliche Sonderzahlungen

Diese Bonusvereinbarung betrifft ausschließlich die hierin geregelte variable Vergütung.

Davon unabhängige, nicht bereits zugesagte Sonderzahlungen können vom Arbeitgeber gegebenenfalls gesondert gewährt werden.

Ob eine solche zusätzliche Sonderzahlung einen Anspruch für zukünftige Jahre begründet, richtet sich nach der konkreten Zusage, den Umständen der Zahlung und den gesetzlichen Bestimmungen.

Diese Regelung begründet keinen pauschalen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt hinsichtlich des in dieser Vereinbarung zugesagten Zielbonus.

## § 26 Keine Garantie der Bonushöhe

Der Zielbonus ist kein garantiert auszuzahlender Betrag.

Die tatsächliche Bonuszahlung richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung und den in dieser Vereinbarung festgelegten Voraussetzungen.

Ist eine Mindestbonuszahlung vereinbart, beträgt diese:

\_\_\_\_\_ **EUR brutto**

Andernfalls kann bei Nichterreichen der maßgeblichen Ziele die Bonuszahlung bis auf 0 EUR sinken, soweit dies nach der konkret vereinbarten Bonusstruktur zulässig ist.

## § 27 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Für das Arbeitsverhältnis gilt

- ☐ keine zusätzliche Bonus-Betriebsvereinbarung.
- ☐ folgende Betriebsvereinbarung:
- ☐ folgender Tarifvertrag:
- ☐ folgende Bonusordnung:

Soweit zwingende oder vorrangige kollektivrechtliche Bestimmungen gelten, gehen diese dieser individuellen Vereinbarung vor.

## **§ 28 Gleichbehandlung und Benachteiligungsverbote**

Bei der Anwendung dieser Bonusvereinbarung sind die gesetzlichen Gleichbehandlungs- und Benachteiligungsverbote zu beachten.

Unterschiedliche Bonusbedingungen für Arbeitnehmergruppen sollen auf sachlichen Kriterien beruhen.

## **§ 29 Vertraulichkeit**

Soweit Ziel- und Bonusinformationen vertrauliche Unternehmensdaten enthalten, sind diese entsprechend den betrieblichen und gesetzlichen Vorgaben zu behandeln.

Gesetzliche Auskunfts- und Offenlegungsrechte des Arbeitnehmers bleiben unberührt.

## **§ 30 Schlussbestimmungen**

1. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sollen aus Nachweisgründen dokumentiert werden, soweit keine strengere Form vorgeschrieben ist.
2. Die Vereinbarung gilt für den in § 2 genannten Bonuszeitraum.
3. Eine automatische unveränderte Fortgeltung für zukünftige Bonusperioden besteht

☐ nicht.

☐ nach folgender Regelung:

4. Soweit einzelne Regelungen dieser Vereinbarung unwirksam sind oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften unberührt.
5. Zwingende gesetzliche, tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen bleiben unberührt.

# **ZIELBLATT**

## **Bonuszeitraum**

vom \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

bis \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## Bonusdaten

Zielbonus bei 100 % Zielerreichung:

\_\_\_\_\_ **EUR brutto**

Maximalbonus:

\_\_\_\_\_ **EUR brutto**

Maximale Zielerreichung:

\_\_\_\_\_ %

## Zielübersicht

| Nr.<br>. | Ziel  | Messgröße / Zielwert | Gewichtung   |
|----------|-------|----------------------|--------------|
| 1        | _____ | _____                | _____ %      |
| 2        | _____ | _____                | _____ %      |
| 3        | _____ | _____                | _____ %      |
| 4        | _____ | _____                | _____ %      |
| 5        | _____ | _____                | _____ %      |
|          |       | <b>Gesamt</b>        | <b>100 %</b> |

## Feststellung am Ende des Bonuszeitraums

| Nr.<br>. | Gewichtung | tatsächliche<br>Zielerreichung | gewichtete<br>Zielerreichung |
|----------|------------|--------------------------------|------------------------------|
| 1        | _____ %    | _____ %                        | _____ %                      |
| 2        | _____ %    | _____ %                        | _____ %                      |
| 3        | _____ %    | _____ %                        | _____ %                      |
| 4        | _____ %    | _____ %                        | _____ %                      |
| 5        | _____ %    | _____ %                        | _____ %                      |
|          |            | <b>Gesamt</b>                  | _____ %                      |

## Ermittelter Bonus

\_\_\_\_\_ **EUR brutto**

Bemerkungen:

## Unterschriften

Ort: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### **Arbeitgeber**

Name / Funktion:

Unterschrift

### **Arbeitnehmer**

Name:

Unterschrift

## Hinweis zur Verwendung

Diese Vorlage dient als allgemeines Muster für eine variable Bonusvergütung von Arbeitnehmern.

Vor Verwendung sollte insbesondere entschieden werden, ob die Ziele gemeinsam als **Zielvereinbarung** festgelegt oder vom Arbeitgeber als **Zielvorgabe** bestimmt werden. Beide Modelle haben unterschiedliche rechtliche Anforderungen.

Bei einer Zielvereinbarung muss dem Arbeitnehmer tatsächlich eine Mitwirkung an der Festlegung der Ziele ermöglicht werden. Bei einer Zielvorgabe müssen die Ziele rechtzeitig festgelegt werden. Eine erst nach Ablauf oder sehr spät während des Bonuszeitraums erfolgende Zielsetzung kann rechtliche Folgen auslösen.

Ist der Bonus Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung, können Regelungen problematisch sein, die bereits verdiente variable Vergütung allein deshalb entfallen lassen, weil das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Stichtag gekündigt oder beendet ist.

Pauschale Formulierungen wie „freiwillig und jederzeit widerruflich“ sollten bei einer vertraglich zugesagten leistungsbezogenen Bonusvergütung nicht ungeprüft verwendet werden.

Bestehen Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder unternehmensweite Bonuspläne, müssen diese bei der Gestaltung berücksichtigt werden.

Diese Vorlage ersetzt keine individuelle arbeitsrechtliche oder steuerliche Beratung.

© Smartvorlagen.de – Kostenlose Muster & Vorlagen