



Das große Zittern um den Bonus

Die Presse/Österreich Morgen | Seite 67 | 29. August 2020
Auflage: 79.632 | Reichweite: 317.000

CMS

Das große Zittern um den Bonus

Jahresvereinbarungen. Nur wenige Firmen werden im Coronajahr ihre Zielvorgaben erreichen. Das hat auch Folgen für Provisionen, Prämien und Boni der Mitarbeiter.

VON ANDREA LEHKY

Es ist schon lang her, da verschlief ein Fotokonzern die Digitalisierung. An jeder Ecke probierten Hobbyfotografen ihre nagelneuen Digitalkameras aus, doch das Konzernmanagement hielt eisern an Jahreszielen mit zweistelligen Zuwachsraten für Analogfilme fest. Diese brauchte zwar keiner mehr, aber Ziele sind zu erreichen, da mag kommen, was will.

Wie ist das heuer im Coronajahr? Reagieren Unternehmenskapitäne inzwischen auf veränderte Umstände? Passen sie ihre Zielvorgaben an?

Diese Vorgaben sind üblicherweise auch an Provisionen, Prämien oder Boni geknüpft: keine Zielerreichung, kein Geld. Doch was kann ein Mitarbeiter für eine Pandemie, für einen Shutdown, der ihn am Erreichen seiner Jahresvereinbarung hindert? Hier geht es nicht um Boni für Leistungen, die in den Vorjahren erfolgten, Stichwort Austrian Airlines. Hier geht es um das heurige Jahr 2020.

Provision ist nicht Prämie

Erste Station zum Thema ist ein Jurist. Christoph Wolf, Partner für Arbeitsrecht bei der Wirtschaftskanzlei CMS, unterscheidet: Wer laufend Provisionen bezieht und damit sein Fixum auffettet, hat wegen der Entgeltfortzahlungsregel auch während des coronabedingten Zwangs zur Untätigkeit vollen Anspruch auf Fixum plus Zuzahlungen in Höhe der durchschnittlichen Provision. „Die stehen ihm ja auch zu, wenn er krank wird oder auf Urlaub geht.“

Anders ist das bei einmaligen Prämien oder Boni, die an besondere Ziele geknüpft sind. Hier gibt es keine Entgeltfortzahlung. Ob der Grund für das Nichterreichen



[MGO]

der Vorgaben nun am Mitarbeiter liegt oder an Corona, Prämie oder Bonus sind verloren.

Wolf beobachtet, dass da und dort Vorgaben und Vergütung angepasst werden: „Aber mir ist kein Fall bekannt, wo jemand trotz revidierter Ziele seine Originalprämie erreichen kann.“ Viele Arbeitgeber, meint er, begannen erst jetzt über das Thema nachzudenken: „Und erkennen, wie wichtig es wäre, Verträge auch auf Leistungshindernisse hin zu gestalten.“

Krisenverlierer und -gewinner

Bei der Managementberatung Kienbaum ist Alfred Berger der Spezialist für Vergütungssysteme. Er kennt noch eine Facette: „Wer seine Leute in Kurzarbeit schickte, der schaltete sein Prämiensystem ab. Weil dieses Jahr nicht repräsentativ ist.“

Berger weiß, dass das mittlere Management gelegentlich schon an oder mit neuen Zielen arbeitet. Das obere Management nützt die Zeit strategisch: „Es hinterfragt Geschäftsmodell und Arbeitsweise.“ Dann lautet die Frage nicht: „Wie viel soll der Vertrieb verkaufen?“, sondern: „Brauchen wir überhaupt noch einen Vertrieb?“

Eine Ausnahme gibt es: die Gewinner in der Krise, jene Unternehmen, die von Corona profitierten: „Dort läuft das Business as usual. Auch bei den Prämien und Boni.“

Lob der Superschnellen

Macht eine agile Arbeitsweise einen Unterschied? Unbedingt, ist Viktoria Gruber überzeugt. Gruber ist Österreich-Sprecherin der ING Bank, die sich weltweit der Agilität verschrieb: „Die neuen Zielverein-

barungen waren überraschend schnell da. Sobald wir wussten, dass sich das heurige Jahr nicht wie geplant ausgehen wird.“

Gruber, die erst kürzlich von einem hierarchisch organisierten Konzern zur ING wechselte, macht diese Schnelligkeit auch an der IT-Ausstattung fest: „Firmen, die mit Notebooks arbeiten statt mit Stand-PCs, sind schneller.“ Wohl auch, weil sie problemlos von einem Tag zum anderen im Home-Office weiterwerken konnten.

Wie alle ihre Kollegen arbeitet Gruber jetzt auf ein neues Ziel hin. Der dazugehörige Bonus hängt vom örtlichen und vom globalen Finanzergebnis ab.

Dieser Punkt wird viele betreffen: Macht ein Unternehmen heuer keinen Gewinn, gibt es auch keinen (oder weniger) Bonus. Egal wie gut ein Mitarbeiter performte.