



Heads Up Arbeitsrecht.
/ 15 Minutes.

BAG-Update zum Bonusstörfall

BAG zur Schadensersatzpflicht bei unterlassenen
Zielvereinbarungen und verspäteten
Zielvorgaben

Littler[®]



Präsentiert von



HANNES BARCK

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Berlin

hbarck@littler.de



ANNE WERSCHMANN

Rechtsanwältin

Berlin

awerschmann@littler.de

3. Tipps für die Praxis

2. Update zum Bonusstörfall: Schadensersatzpflicht bei unterlassenen Zielvereinbarungen und verspäteten Zielvorgaben

1. Zielvereinbarung oder Zielvorgabe?

Zielvereinbarung oder Zielvorgabe?

Instrument zur Förderung von Motivation, Entwicklung und Leistung im Arbeitsverhältnis



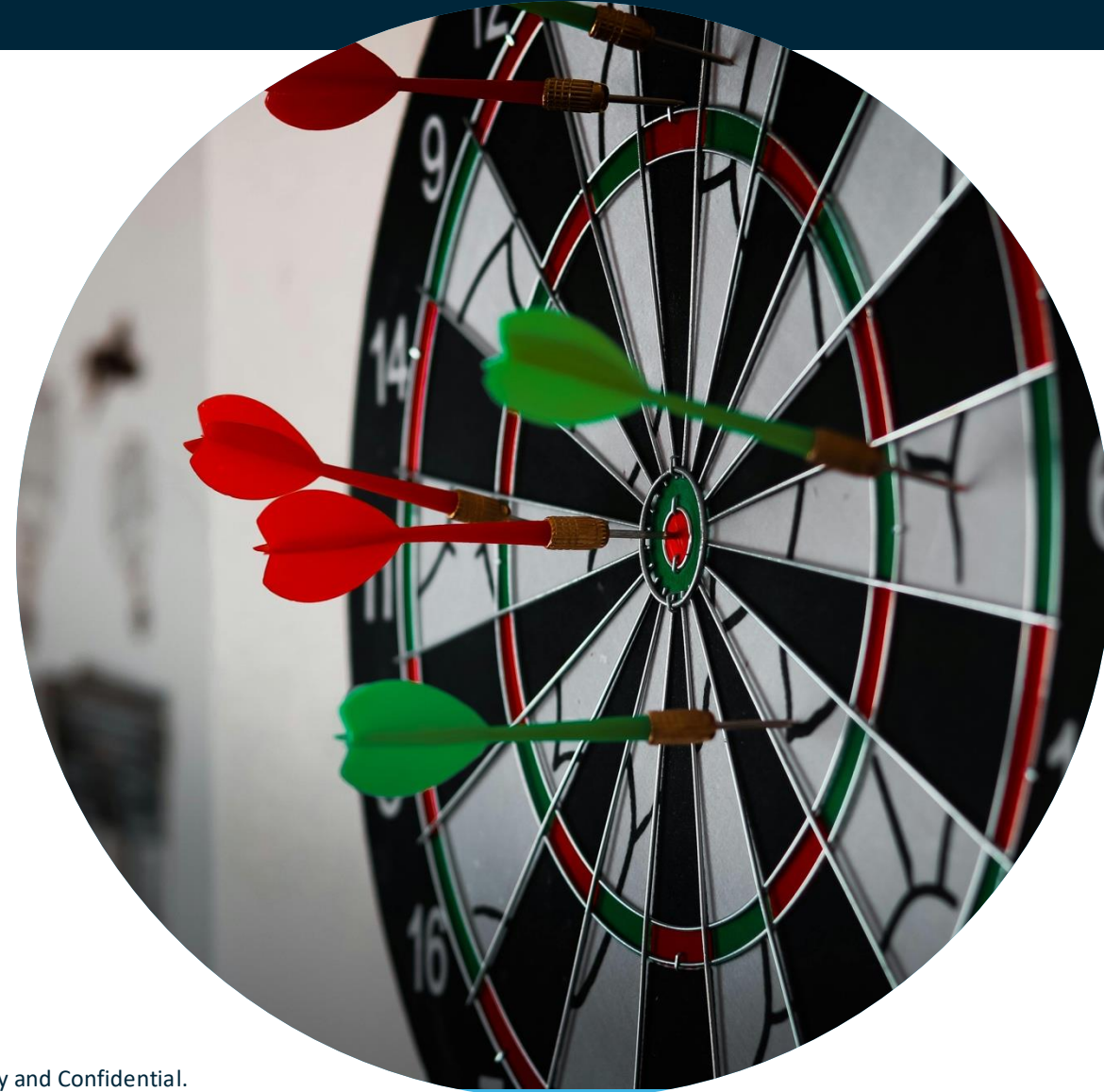
Zielvereinbarung

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen die Ziele **einvernehmlich** im Rahmen von Verhandlungen fest.



Zielvorgabe

- Arbeitgeber gibt die Ziele nach billigem Ermessen **einseitig** vor.



Aktuelle BAG- Rechtsprechung zum Bonusstörfall



§ 4 Vergütung, freiwillige Leistungen

(...) Der Mitarbeiter kann darüber hinaus eine erfolgsabhängige variable Vergütung („Tantieme“) erzielen. Die jährliche Tantieme beträgt maximal 180.000 EUR brutto (...).

Die Festlegung einer Tantieme und deren Höhe hängen von dem Erreichen von Zielen ab, deren drei wesentliche Kriterien jedes Jahr, erstmals zum Ende der Probezeit, zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden. Sollten die drei Kriterien nicht zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden, werden diese seitens der Gesellschaft nach billigem Ermessen vorgegeben. (...)

BAG v. 03.07.2024 – 10 AZR 171/23

Kombination von Zielvereinbarung und Zielvorgabe birgt Rechtsrisiken



Klausel, wonach die Ziele vorrangig durch Vereinbarung und nachrangig durch Vorgaben des Arbeitgebers festzulegen sind, kann den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, sofern der Arbeitgeber diese Reihenfolge unterlaufen kann.



Arbeitnehmer muss auf Festlegung der Ziele Einfluss nehmen und diese maßgeblich mitgestalten können.



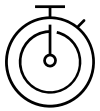
Schuldhafter Verstoß gegen vertragliche Pflicht, eine Zielvereinbarung abzuschließen, löst grundsätzlich eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers aus.



Schadensersatzpflicht auch bei verspäteter Zielvorgabe



Schuldhafter Verstoß gegen vertragliche Pflicht, dem Arbeitnehmer rechtzeitig Ziele vorzugeben, löst grundsätzlich eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers aus.



Nachträgliche Zielvorgabe jedenfalls dann unmöglich, wenn so erhebliche Teile der Zielperiode abgelaufen sind, dass es an der Anreiz- und Motivationsfunktion fehlt.



Bei der Schadensbemessung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass Arbeitnehmer die vorgegebenen Ziele erreicht hätte.



Tipps für die Praxis



Störfällen vorbeugen: Sorgfältig prüfen, ob zu Motivations- resp. Anreizzwecken sich eher die einvernehmliche Zielvereinbarung oder die einseitige Zielvorgabe eignet und insbesondere bei der Kombination von beidem vorsorglich rechtlichen Rat einholen.



Rechtskonforme Umsetzung: Nicht nur auf die Arbeitsvertragsgestaltung Wert legen, sondern auch deren ordnungsgemäße Umsetzung im Blick behalten – d.h. den Abschluss einer Zielvereinbarung also ernsthaft versuchen und Zielvorgaben rechtzeitig setzen.



Prozesse sorgfältig dokumentieren: Der Verlauf der Vertragsverhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung sollte mit Blick auf einen etwaigen späteren Rechtsstreit nachweisbar protokolliert werden; gleiches gilt für die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Ziele rechtzeitig vorgegeben hat.

Key Take-aways:

1

Klare
arbeitsvertragliche
Vereinbarungen –
Zielvereinbarung
und/oder Zielvorgabe!

2

Klare und erreichbare
Ziele vorgeben resp.
vereinbaren!

3

Zeitpunkt und
Ablauf der Prozesse
sowohl bei
Zielvereinbarung als
auch bei Zielvorgabe
sorgfältig
dokumentieren!