

Zielvereinbarungen: Arbeitgebern droht Kostenfalle

Arbeitsrecht-Lunch am 9. September 2021

Dr. Lukas Jäger
Rechtsanwalt | Associate

大成 DENTONS

**Top 2 Best Known
Global Law Firm**

*Acritis Global Elite
Law Firm Brand
Index, 2021*

大成 DENTONS

**Germany Firm of the
Year**

*Women in
Business Law
Awards Europe,
2021*

大成 DENTONS

**Top Law Firm in
Germany**

*The Legal 500
Germany, 2020*

Zielvereinbarungen – Kostenfalle

- Bestandteil vieler Bonusregelungen (Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanke).
- Von AG und AN für eine Zielperiode gemeinsam festzulegen.
- Höhe der variablen Vergütung hängt von Erreichen der Ziele ab.
- **Abzugsgrenzen zu Zielvorgaben** – werden einseitig vom AG getroffen. Ob eine Zielvereinbarung oder eine Zielvorgabe gewollt ist, ist durch **Auslegung** der vertraglichen Abrede zu ermitteln.

Zielvereinbarungen – Kostenfalle

Was droht, wenn AG und AN keine Zielvereinbarung treffen?

! Schadenersatz !

BAG, Urteil vom 17. Dezember 2020 – 8 AZR 149/20

Zielvereinbarungen – Kostenfalle

Sachverhalt:

- Ein Zielvereinbarungsgespräch wurde nicht geführt.
- AN verlangt vom AG **Schadenersatz** wegen entgangener variabler Vergütung (Bonuszahlung).
- Klausel im AV = „Der Mitarbeiter kann [...] zusätzlich zu seiner Vergütung eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) abhängig von seiner Leistung und der Geschäftsentwicklung des Arbeitgebers in Höhe von bis zu 25 % seines vereinbarten Bruttojahresgehaltes erhalten. Die **Bestimmungen** über die **Voraussetzungen**, die Höhe und die Auszahlung werden **gesondert geregelt**.“
- **Auslegung** = Klausel enthält Pflicht zur gemeinsamen Zielvereinbarung



Zielvereinbarungen – Kostenfalle

1. Nachlässigkeit kann teuer werden!

- Verstößt der AG schuldhaft gegen seine Verpflichtung, für eine Zielperiode gemeinsam mit dem AN Ziele festzulegen, kann dies nach Ablauf der Zielperiode einen **Schadensersatzanspruch** auslösen.
- Eine Festlegung von Zielen für eine vergangene Zielperiode ist nicht mehr möglich.



Zielvereinbarungen – Kostenfalle

2. Vermutung einer 100 % Zielerreichung

Sofern der AG schuldhaft kein Zielvereinbarungsgespräch geführt hat, wird grds. eine **100 % Zielerreichung** vermutet.

- Es ist grds. davon auszugehen, dass ein AN vereinbarte Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Solche besonderen Umstände hat der AG darzulegen.
- Verschulden des AG wird vermutet. Der AG muss darlegen, warum er das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung ausnahmsweise nicht zu vertreten hat.



Zielvereinbarungen – Kostenfalle

3. Wer hat die Gesprächsinitiative zu ergreifen? Es kommt drauf an!

Grundsatz:

- Ohne eindeutige Regelung muss auch der AN tätig werden. Dabei reicht es allerdings aus, wenn er den AG zu Verhandlungen über die Zielvereinbarung auffordert.
- Sofern allein aus dem Verschulden des AN eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist, verletzt dieser eine vertragliche Nebenpflicht und hat keinen Schadensersatzanspruch (Bsp. AN ist nicht zu einem Gespräch bereit).



Zielvereinbarungen – Kostenfalle

4. Mitverschulden des AN mindert Schadensersatzanspruch

Grundsatz

Arbeitnehmerfreundliche Bewertung

- Kommt eine Zielvereinbarung aus Gründen nicht zustande, die sowohl der AG als auch der AN zu vertreten haben, ist das Mitverschulden des AN angemessen zu berücksichtigen.
- Obwohl der AN Verhandlungen über eine Zielvereinbarung nicht angeregt hat und völlig untätig geblieben ist, berücksichtigt das BAG **nur 10 % Mitverschulden**. Begründung: Der AN muss AG keine Ziele nennen, sondern AG nennt in der Regel mögliche Ziele und AN reagiert nur in quantitativer Hinsicht.



Zielvereinbarungen – Kostenfalle

Schlussbetrachtung:

1. **Sorgfalt geboten!**

Schadensersatz in Höhe von **100 %** des Bonus droht!



2. **Sorgfalt geboten!**

Im Zweifel AN zur Vereinbarung **auffordern** und dies dokumentieren!



3. **Sorgfalt geboten!**

Genaue Formulierung der Bonusklausel!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2021 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com

Ihr Ansprechpartner



Dr. Lukas Jäger

Rechtsanwalt / Associate

Dentons Europe LLP
KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf

Telefon: 0211 74074 172
Mobil: 0172 6809 343
E-Mail lukas.jaeger@dentons.com

Dr. Lukas Jäger ist Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen.