



Sonderinformation | Neues zu Zielvereinbarungen und Zielvorgaben

Mit dem Jahreswechsel beginnen in vielen Unternehmen wieder die Gespräche über Zielvereinbarungen, die oftmals Grundlage erfolgsabhängiger variabler Vergütungssysteme sind. Die vertraglichen Regelungen sehen zumeist vor, dass die für den Erhalt des Bonus zu erreichenden Ziele jährlich neu zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verhandelt werden (sog. Zielvereinbarungen). Entsprechende Verhandlungen können jedoch auch scheitern. Bislang waren im Hinblick auf solche Umstände vertragliche Gestaltungen üblich, nach denen der Arbeitgeber sodann die Ziele einseitig vorgeben durfte (sog. Zielvorgabe). Doch solche Kombinationen aus Zielvereinbarungs- und Zielvorgabeklauseln sind seit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus Juli 2024 rechtlich nur noch äußerst eingeschränkt möglich.

I. Entscheidung des BAG

In seiner Entscheidung vom 3. Juli 2024 (Az.: 10 AZR 171/23) erklärte das BAG arbeitsvertragliche Regelungen, die ohne weitere Voraussetzungen von einer Zielvereinbarung zu einer Zielvorgabe wechseln, für unzulässig. Denn der Arbeitgeber könne bei entsprechenden Klauseln die Verhandlungen über eine Zielvereinbarung grundlos verweigern oder abbrechen, um die erforderliche Konkretisierung und Gewichtung der zu erreichenden Ziele anschließend einseitig vorzunehmen und damit eine Zielvorgabe erzwingen. Dies könne auf Seiten des Arbeitnehmers bereits im Vorfeld einen unangemessenen Druck erzeugen, die Vorschläge des Arbeitgebers für eine Zielvereinbarung auch dann zu akzeptieren, wenn die eigenen Vorstellungen davon abweichen.

II. Konsequenzen und Empfehlungen für die Praxis

Für Unternehmen bringt die Entscheidung des BAG erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich. Die bestehenden vertraglichen Regelungen zu leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen müssen unbedingt auf den Prüfstand gestellt werden, denn die in vielen Arbeitsverträgen enthaltenen Klauseln zum Übergang von einer Zielvereinbarung zu einer Zielvorgabe dürften unwirksam sein und könnten im schlechtesten Fall zu Schadenersatzansprüchen der betroffenen Mitarbeitenden führen. Entsprechend sollten in Neuverträgen nur noch isolierte Zielvorgabeklauseln vereinbart werden, die – richtig angewendet – ebenfalls das Potenzial haben, die Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden zu steigern.



Ihre Ansprechpartner.



Dr. Viktor Stepien
Partner,
Rechtsanwalt

**viktor.stepien@
sonntag-partner.de**

Tel.: +49 821 57058291



Moritz Schwarzenberger
Senior Manager,
Rechtsanwalt,
Fachanwalt Arbeitsrecht

**moritz.schwarzenberger@
sonntag-partner.de**

Tel.: +49 821 57058399

Über SONNTAG Wirtschaftsprüfung. Steuer. Recht.:

Expertise und Kompetenz bei SONNTAG – hier werden viele Disziplinen vereint.

An vier süddeutschen Standorten sind die Experten bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und betreuen und beraten die Mandanten rund um die Themen Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der integrierte und multidisziplinäre Ansatz zielen auf eine präzise und lösungsorientierte Betreuung ab – fachübergreifend und aus einer Hand, je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntagpartner.de/>