

# Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

16. Oktober 2024

## Darf der Arbeitgeber einseitig die Bonus-Ziele vorgeben?

**Je nach Job und Branche spielen Bonus-Zahlungen eine große Rolle. Aber wie die Ziele für die Zahlung vereinbart werden, kann zu Streit führen.**

In verschiedenen Branchen wird im Arbeitsvertrag neben dem Grundgehalt häufig ein Bonus vereinbart, wenn bestimmte Ziele erreicht sind. Dass das bisweilen zu Streitigkeiten führt, belegt ein kürzlich vom Bundesarbeitsgericht entschiedener Fall (10 AZR 171/23):

Es geht um den Bonus eines Development Directors für das Ressort Schiffe. Der Arbeitsvertrag sieht dazu vor: *„Der Mitarbeiter kann darüber hinaus eine erfolgsabhängige variable Vergütung (,Tantieme‘) erzielen. ... Die Festlegung einer Tantieme und deren Höhe hängen von dem Erreichen von Zielen ab, deren ... Kriterien jedes Jahr ... 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 ...“.*

Das Arbeitsverhältnis läuft nicht reibungslos. Das zeigt sich auch daran, dass sich die Parteien nicht auf die Ziele für den Bonus einigen können. Daraufhin gibt der Arbeitgeber die Ziele vor. Diese Ziele erreicht der Arbeitnehmer wiederum nicht. In der Folge erhebt er Klage auf Schadensersatz in Höhe von 97.000 Euro und bekommt überwiegend Recht. Wie argumentiert das Gericht?

### Warum das Urteil nicht vollständig einleuchtet

Zwar sei eine vertragliche Regelung zulässig, die dem Arbeitgeber für die Bonusziele ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht einräume. Eine solche Regelung sehe der Arbeitsvertrag aber nicht vor. Vielmehr sei dort eine Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe festgelegt. Diese Rangfolge könne aber von dem Arbeitgeber einseitig unterlaufen werden, indem er nicht verhandle. Die Klausel weiche damit von dem allgemeinen Grundsatz ab, dass Verträge und die sich aus ihnen ergebenden Verpflichtungen für jede Seite bindend seien.

Darüber hinaus sei die Klausel geeignet, den Arbeitnehmer von dem freien Aushandeln der Ziele abzuhalten. Denn er laufe, wenn er in die Verhandlungen Zielvorstellungen einbringe, die von denen des Arbeitgebers abwichen, stets Gefahr, dass dieser die Verhandlungen grundlos abbreche und die Ziele einseitig vorgebe.

Dies erzeuge schon im Vorfeld einen unangemessenen Druck, die Vorschläge des Arbeitgebers für eine Zielvereinbarung zu akzeptieren. Aufgrund dessen sei die Klausel unangemessen benachteiligend gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB und insofern unwirksam. Der Arbeitgeber hätte daher die Ziele nicht einseitig vorgeben dürfen, sondern weiter verhandeln müssen.

Das Urteil leuchtet nicht vollständig ein. Wenn schon – wie das Gericht selbst betont – eine einseitige Vorgabe der Ziele zulässig ist, so sollte doch der Zusatz, erst müsse verhandelt werden, nicht problematisch sein. Zudem irritiert die Unterstellung, der Arbeitgeber werde eine solche Klausel stets zu seinen Gunsten unterlaufen. Wie dem auch sei: Aufgrund des Urteils ist damit zu rechnen, dass künftig vermehrt Klauseln zum Einsatz kommen, die gleich und ausschließlich eine Vorgabe der Ziele durch den Arbeitgeber vorsehen.

**Joachim Wichert** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z