



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht I

19. März 2025



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Tatjana Serbina, LL.M.

Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht
Counsel

I.

LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers während der Probezeit

II.

LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Zugang einer Kündigung bei Einwurf-Einschreiben in den Hausbriefkasten

III.

LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Überstundenvergütung und Urlaubsabgeltung bei nachträglich eintretender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

IV.

BAG, Urt. v. 9.7.2024 – 9 AZR 227/23

Rückzahlung von Studienkosten – AGB-Kontrolle

V.

BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23

Pflicht des Arbeitgebers zur Verhandlung über den Abschluss einer Zielvereinbarung

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Sachverhalt

In diesem Verfahren ging es um die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers während der Probezeit.

Der Arbeitgeber gelangte nach der Einarbeitungsphase zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer den Anforderungen an seine Tätigkeit nicht entspreche. Zudem sei es mit den Kollegen mehrfach zu Konflikten gekommen.

Die Beklagte hörte den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte zu einer beabsichtigten „*Kündigung in der Probezeit*“ an. Sie zeigte die dann erklärte Kündigung fristgemäß nach § 173 Abs. 4 SGB IX dem Inklusionsamt an.

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Sachverhalt

Ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX hatte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht durchgeführt.

Mit der seit dem 23.06.2023 beim Arbeitsgericht Köln anhängigen Klage hat sich der Kläger gegen die Probezeitkündigung gewandt.

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Problemstellung

Muss auch vor Erklärung einer Probezeitkündigung ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt werden?

Wenn ja, in welchem Umfang ist dies überhaupt möglich und, welche Anforderungen sind hieran zu stellen?

Haben die spezifischen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der „Probezeit“ zum Abschluss zu bringen eine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast für die Widerlegung der Vermutung, dass die Kündigung wegen der Behinderung ausgesprochen worden ist?

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Entscheidung

Neben einem besonderen Kündigungsschutz hat der Gesetzgeber weitere Schutzmechanismen zugunsten schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen etabliert, die darauf abzielen.

- Beispielhaft dafür ist das sogenannte „Präventionsverfahren“ gem. § 167 Abs. 1 SGB IX, welches zum Ziel hat, Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis vorzubeugen

Nach der Rechtsprechung des BAG kommen die besonderen Schutzvorschriften für schwerbehinderte Beschäftigte erst nach Ablauf der sogenannten „Wartezeit“ – also dem 6-monatigem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses – zur Anwendung.

Hiervon weicht das LAG Köln, wie bereits die Vorinstanz, nun ab; ebenso auch schon das ArbG Freiburg in einer Entscheidung aus dem Juni 2024.

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Entscheidung

Für das LAG Köln ergibt sich eine zeitliche Begrenzung für das Präventionsverfahren weder aus dem Wortlaut der Norm noch aus der Auslegung der Vorschrift.

Vielmehr verlange auch die unionsrechtskonforme Auslegung der Norm eine Anwendung ohne zeitliche Einschränkung.

- Das Gericht nimmt Bezug auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahre 2022, wonach die Verpflichtung des Arbeitgebers, geeignete und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um behinderten Arbeitnehmer*innen die Ausübung eines Berufes zu ermöglichen, bereits während der Wartezeit gelte.

Die Klage blieb letztlich erfolglos, weil es dem beklagten Arbeitgeber gelang, die Vermutung, dass die Kündigung aufgrund der Schwerbehinderung erfolgt sei, zu widerlegen.

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Entscheidung

Die mit dem Erfordernis des Präventionsverfahrens auch bei Probezeitkündigungen verbundenen praktischen Probleme hat auch das LAG Köln gesehen.

Aufgrund der benötigten Zeit und Anzahl an zu beteiligenden Stellen dürfte sich typischerweise das Zeitfenster für ein während der Probezeit ordnungsgemäß durchzuführendes Präventionsverfahren Anfang des zweiten Monats öffnen und am Ende dieses zweiten Monats gleich wieder schließen.

Das LAG Köln befürwortet deshalb für die Widerlegung der Vermutung, dass eine Kündigung wegen der Behinderung ausgesprochen wurde ein abgesenktes Maß der Darlegungs- und Beweislast. Wie genau dieses Maß aussehen könnte, wird aber nicht ausgeführt.

I. LAG Köln, Urt. v. 12.9.2024 – 6 SLa 76/24

Fazit

Das LAG Köln hat die Klage scheitern lassen, weil der Kläger dem Vorwurf der mangelnden Eignung nicht ernsthaft entgegen getreten ist:

„Mangels weiterer berücksichtigungsfähiger Einwände des Klägers nach § 138 Abs. 2 ZPO genügte im vorliegenden Fall zusammen mit dem unstreitigen Sachverhalt die Behauptung der Beklagten, sie habe wegen mangelnder Eignung eine Probezeitkündigung ausgesprochen und im Motiv dafür sei die Schwerbehinderung des Klägers nicht vorgekommen.“

→ Das hätte auch anders ausgehen können, wenn der Kläger diesem Einwand substantiiert entgegen getreten wäre.

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer ordentlichen (Probezeit-)Kündigung.

- **Einstellungsdatum:** 03. Dezember 2021
- **Datum Kündigungserklärung:** 01. Juni 2022 (zum 17. Juni 2022)
- **Zustellung der Kündigung:** 02. oder 03. Juni 2022 (**strittig**) per Einwurf-Einschreiben (Auslieferungsbeleg datiert auf den 02. Juni 2022, weist aber falsche PLZ aus)
- **Ablauf vertragl. Probezeit:** 02. Juni 2022

Problemschwerpunkt 1 → Nachweis der Zustellung

Problemschwerpunkt 2 → Verstoß gegen § 612a BGB wegen „beharrlicher“ Urlaubsbeantragung?

Übergreifende Thematik: Verteilung der Darlegungs- und Beweislast

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Problemschwerpunkt 1: Nachweis der Zustellung bei Einwurf-Einschreiben

- Kein Beweis des ersten Anscheins bei falscher PLZ auf Auslieferungsbeleg, da damit Zustellung in einem falschen PLZ-Bereich jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.
- Daher: Beweisaufnahme / Zeugenvernehmung (Ausstellerin + Zusteller)
- Zugang noch am selben Tag bei Zustellung bis 15:30 Uhr (Verkehrsauffassung, jedenfalls in Berlin)
- Was der Kläger im vorliegenden Fall nicht vorgetragen hat: Ihm seien zwei oder ein anderes Schreiben zugestellt worden, aber jedenfalls nicht die Kündigung. Kündigung sei nicht im Original unterschrieben worden, etc.

Daher: Welche Zustellungsmethoden bieten mehr Rechtssicherheit und sind dem Einwurf-Einschreiben ggf. vorzuziehen?

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Andere Zustellungsmethoden als das Einwurf-Einschreiben bieten eine größere Rechtssicherheit und sollten vorrangig gewählt werden.

- Rechtssicherste Lösung ist die von Zeugen begleitete persönliche Übergabe einer Kündigung im Betrieb, alternativ die Bestätigung des Empfangs der Kündigung durch den Arbeitnehmer auf einem Vordruck hierfür.
- Ist eine persönliche Zustellung nicht umsetzbar oder nicht gewollt, sollte die Zustellung an der Wohnadresse des Arbeitnehmers idealerweise durch eigene Mitarbeiter unter umfangreicher Dokumentation des Zustellungsvorgangs samt Inhalt der Erklärung erfolgen.
- Alternativ kann die Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher oder einen externen Boten- oder Kurierdienst übernommen werden, wenn diese eine ausreichende Dokumentation anbieten.

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Problemschwerpunkt 2: Verstoß gegen § 612a BGB?

- Besonders relevant bei „Probezeitkündigungen“, da § 1 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar.
- Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt vor, wenn die zulässige Rechtsausübung der tragende Beweggrund, d.h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme (z.B. Kündigung) ist. Bei Motivbündeln aufseiten des Arbeitgebers kommt es auf das wesentliche Motiv an.
- AN trifft volle Beweislast. Aber: Anscheinsbeweis (Beweiserleichterung) für AN möglich **bei engem zeitlichen Zusammenhang** zwischen Rechtsausübung und benachteiligender Maßnahme.
- AG kann diesen Anscheinsbeweis durch vereinfachten Gegenbeweis erschüttern: AG muss die **ernsthafte Möglichkeit** eines anderen als des erfahrungsgemäßen Ablaufs beweisen. Die hierauf bezogenen Tatsachen bedürfen jedoch eines Vollbeweises.

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Problemschwerpunkt 2: Verstoß gegen § 612a BGB?

- Angewandt auf den vorliegenden Fall:
 - AN behauptete bereits Anfang des Jahres 2022 Urlaubsanträge gestellt zu haben, auf die keine Reaktion des AG ergangen ist. AG trug vor, solche Anträge nicht erhalten zu haben, insbesondere habe der AN nicht das erforderliche Formular genutzt. Das LAG befand, dass es hierauf nicht ankommt, da kein enger zeitlicher Zusammenhang zur Kündigung vom 01. Juni 2022 bestanden hat.
 - Weiterer Urlaubsantrag vom 27. Mai 2022 steht in engem zeitlichen Zusammenhang zur Kündigung, aber: keine „Beharrlichkeit“, da die anderen Urlaubsanträge zu lange zurücklagen.
 - Zusätzlich: Nicht nur der Urlaubsantrag vom 27. Mai 2022 stand in engem zeitlichen Zusammenhang zur Kündigung, sondern auch das Ende der Probezeit.

II. LAG Bln.-Bbg., Urt. v. 16.5.2024 – 5 Sa 893/23

Wesentliche Take Aways:

1. Der Anscheinsbeweis des Zugangs kann nicht stets mit dem Auslieferungsbeleg geführt werden, sondern auch an verschiedenen Aspekten des Einzelfalls scheitern.
2. Bei einem Einwurf-Einschreiben besteht lediglich der Anschein des Zugangs des Umschlages, nicht aber auch des Inhalts der Erklärung. Der Beweis des Inhalts muss zusätzlich erbracht werden.
3. Nicht immer kann der zustellenden Postboten herausgefunden und als Zeuge benannt werden. Gelingt dies doch, kann die Zustellung konkreter Sendungen häufig nicht im Einzelnen bezeugt werden. Vorliegend reichte dem Gericht die Schilderung der Zustellungsroute, andere Gerichte können es jedoch anders bewerten.
4. Nicht zu leichtfertig bei Probezeitkündigungen vorgehen, insbesondere, wenn solche wesentlich vor Ablauf des vereinbarten Zeitrahmens erfolgen und es „Reibungspunkte“ mit dem AN gab.

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Sachverhalt

Im Anschluss an die Eigenkündigung des Klägers stellte der Arbeitgeber diesen unter Anrechnung der geleisteten Überstunden und verbleibenden Urlaubstagen ab dem 13. September bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September bezahlt frei.

Am Tag der Freistellung sucht der Arbeitnehmer seine Ärztin auf, welche eine Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum vom 12. September bis 16. September feststellt und bescheinigt.

Für den Zeitraum vom 19. September bis 30. September legt der Arbeitnehmer eine Folgebescheinigung vor.

Die beiden Kollegen seines Serviceteam kündigten ebenfalls zu Ende September und reichten für die Zeit vom 12. September bis 30. September Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein.

Der Kläger verlangt Abgeltung für den Urlaub und die Überstunden und verweist auf seine Arbeitsunfähigkeit in dem Zeitraum der Freistellung.

III. LAG M-V, Urteil vom 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Problemstellung

Kann der Überstundenabbau durch bezahlte Arbeitsbefreiung auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erfolgen?

Gilt dasselbe auch für die Erfüllung des Urlaubsanspruches?

Kann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit der Zeit der Freistellung erschüttert werden?

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Entscheidung

Ein Überstundenausgleich durch bezahlte Arbeitsbefreiung ist grundsätzlich auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit möglich. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zeiten der Arbeitsbefreiung schon vor dessen Erkrankung bekannt gegeben hat. Die durch die Arbeitsbefreiung als Überstundenausgleich gewonnene Freizeit eines Arbeitnehmers kann rechtlich keine andere Qualität haben als seine sonstige arbeitsfreie Zeit.

- Die Leistung der Überstunden und ihren Ausgleich durch Arbeitsbefreiung bedeutet lediglich eine Verlagerung der Arbeitszeit und damit notwendig auch der arbeitsfreien Zeit des Arbeitnehmers.
- Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können (BAG, Urteil vom 11.09.2003 – 6 ZR 374/02)

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Entscheidung

Diesem Ergebnis stehen auch die Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht entgegen.

- Abgesichert wird dadurch nur der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers vor einem ansonsten eintretenden Anspruchsverlust nach § 326 Abs. 1 BGB infolge seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Voraussetzung ist daher, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist.
- Vorliegend war der Kläger bereits aufgrund der zuvor durch die Beklagte ausgesprochene Freistellung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, die Krankheit damit nicht die alleinige Ursache für die Nichterbringung der Arbeit.

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Entscheidung

Anders als im Falle der Freistellung zum Ausgleich geleisteter Überstunden verhindert jedoch während des Urlaubs eintretende Arbeitsunfähigkeit die Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Treffen Arbeitsunfähigkeit und Urlaub zusammen, kann nur einer der beiden Tatbestände zur Suspendierung der Arbeitspflicht führen. Mit § 9 BUrlG ist insoweit der Arbeitsunfähigkeit der Vorrang gegeben.

Das Gericht sieht jedoch den Beweiswert der vom Kläger eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen als erschüttert an und dem Kläger ist es nicht auf andere Weise gelungen, eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit darzulegen.

Die ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Der grundsätzlich hohe Beweiswert kann aber erschüttert werden, wenn der Arbeitgeber Umstände darlegt, die ernstliche Zweifel an der Erkrankung begründen.

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Entscheidung

Vorliegend handelt es sich nicht um eine derartige zeitliche Koinzidenz, nach welcher der Kläger die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gleichzeitig mit seiner Eigenkündigung eingereicht hat und die Arbeitsunfähigkeit passgenau die Kündigungsfrist ausfüllt.

Zweifel begründen aber der Gleichlauf des Verhaltens mit dem seiner zwei Teamkollegen, welche alle zum 30. September gekündigt, für die Zeit ihrer Freistellung während des restlichen Laufs der Kündigungsfrist passgenau Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eingereicht und gleichfalls jeweils unmittelbar danach anschließend ein Arbeitsverhältnis bei demselben neuen Arbeitgeber aufgenommen haben.

Zudem hat der Kläger am 12. September keine Krankheitsanzeichen gezeigt und seine Aussagen zur Erforderlichkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind widersprüchlich. Stellt er zum einen dar, dass er aufgrund der Arbeitsleistung Halt gefunden habe und die Freistellung deshalb eine besondere Belastung hervorgerufen habe, beruft sich zum anderen auf seine Ärztin, welche die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erstellt habe, um ihn aus dem Arbeitsprozess herauszunehmen und zur Ruhe kommen zu lassen.

III. LAG M-V, Urt. v. 20.2.2024 – 2 Sa 92/23

Entscheidung

Zudem ist unerklärlich, weshalb die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 16.09.2022 ausgestellt ist, der Kläger jedoch nicht an diesem Tag seine Ärztin aufgesucht hat, sondern erst am 19.09.2022 und erst an diesem Tag eine weitere Feststellung der Ärztin zur Arbeitsunfähigkeit erfolgte.

Insgesamt ist damit davon auszugehen, dass der Kläger im Zeitraum 12. September bis 30. September nicht arbeitsunfähig erkrankt und deshalb in der Lage war, den ihm gewährten Urlaub zu realisieren.

IV. BAG, Urt. v. 9.7.2024 – 9 AZR 227/23

Sachverhalt (1/2)

- **Ausbildungs- und Studienvertrag** über ausbildungsintegriertes duales Studium
- Ziel: Übernahme der Studierenden
- Vertragliche Abreden:
 - Ausbilderin trägt Ausbildungs- und Studienkosten.
 - Wird die Auszubildende übernommen, verpflichtet sie sich für 5 Jahre zu bleiben.
 - **Erstattung** der Studien- und Ausbildungskosten in folgenden Fällen:
 - Beendigung des Studiums durch Kündigung des Ausbilders aus einem von der Studierenden zu vertretenden Grund oder **Eigenkündigung der Studierenden, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist**,
 - Ablehnung des Angebots, beim Ausbilder im Anschluss an das erfolgreich bestandene Studium entsprechend erworbenen Qualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen.
 - Härtefallregelung: Es **kann** ganz oder teilweise von der Rückzahlungspflicht abgesehen werden, wenn diese eine besondere Härte bedeuten würde.

IV. BAG, Urt. v. 9.7.2024 – 9 AZR 227/23

Sachverhalt (2/2)

Im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums, kündigte die Studierende den Ausbildungs- und Studienvertrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

In der Folge fordert die Ausbilderin die Rückerstattung der aufgewendeten Studien- und Ausbildungskosten.

Problemschwerpunkt → AGB-Recht

IV. BAG, Urt. v. 9.7.2024 – 9 AZR 227/23

Problemstellung:

- Bestimmungen des Ausbildungs- und Studienvertrags stellen **AGB** dar und sind daher der Klauselkontrolle anhand der § 305c Abs. 2, §§ 306, 307-309 BGB zugänglich.
- § 307 Abs. 3 BGB stand dem nicht entgegen, da der TV, auf den sich die Kl. berief, erst später in Kraft getreten war.
- Rückzahlungsklausel stellt **unangemessene Benachteiligung** (§ 307 Abs. 1 BGB) dar, da nicht nach dem Grund für die Eigenkündigung differenziert wird. Zwar wird keine Rückzahlung fällig, wenn die Eigenkündigung aus wichtigem Grund i.S.d. § 626 BGB erfolgt. Doch bleibt eine Lücke für die Fälle, in denen der Grund für die Eigenkündigung aus der Sphäre des Arbeitgebers/Ausbilders stammt, aber noch keinen „wichtigen Grund“ i.S.d. § 626 BGB darstellt.
- Härtefallregelung als „salvatorische Klausel“ führt nicht zur Angemessenheit der Rückzahlungsklausel

IV. BAG, Urt. v. 9.7.2024 – 9 AZR 227/23

Wesentliche Take Aways:

- Die Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung in Bezug auf vorfinanzierte Studien-/Aus-/Fortbildungskosten ist nicht generell unangemessen.
- Eine Eigenkündigung darf jedoch nicht per se eine Rückzahlungspflicht auslösen. Vielmehr bedarf es einer Differenzierung nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens, d.h. Bestimmung der Sphäre des Kündigungsgrunds.
- Für Fälle, in denen der Grund für die Eigenkündigung aus der Sphäre des Verwenders stammt, kann keine Rückzahlungspflicht vorgesehen werden.
- Pro-rata temporis Regelungen empfehlenswert.
- Bei unwirksamen Rückzahlungsklauseln ist es unerheblich, welche Gründe tatsächlich für die Kündigung vorlagen, die Klausel bleibt als Ganzes unwirksam.

V. BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23

Sachverhalt

Im Arbeitsvertrag ist eine Zielvereinbarungsklausel, welche für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, als „Auffanglösung“ die einseitige Zielvorgabe durch den Arbeitgeber vorsieht, enthalten.

Eine Aufforderung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber zur Verhandlung, erwidert dieser die Aufforderung zu einem Vorschlag für die Zielvereinbarung. Als der Arbeitnehmer dem nicht nachkommt, übermittelt der Arbeitgeber einen eigenen Vorschlag mit Bitte um Rückmeldung und Angebot für ein Gespräch.

Dieses kontert der Arbeitnehmer mit einem Gegenentwurf, welchen der Arbeitgeber ablehnt und gleichzeitig einseitig Zielvorgaben festlegt.

Kurz darauf endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers, einen Bonus zahlt der Arbeitgeber für das Geschäftsjahr nicht. Für die entgangene variable Vergütung klagte der Arbeitnehmer auf Schadensersatz in Höhe der vollständigen Zielerreichung wegen unterlassener Zielvereinbarung.

V. BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23

Problemstellung

In welchem Verhältnis stehen Zielvereinbarung und Zielvorgabe? Wie wird ein bestehender Vorrang eines der Elemente abgesichert?

Welche Anforderungen sind an das Verhandeln über eine Zielvereinbarung zu stellen?

V. BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23

Entscheidung

Die verwendete Zielvereinbarungsklausel, welche es dem Arbeitgeber subsidiär berechtigt, selbst Ziele festzulegen, ist für den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligend und damit unwirksam.

Die Gestaltung ermöglicht es dem Verwender, die vertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe zu unterlaufen. Um die Konkretisierung und Gewichtung der zu erreichenden Ziele einseitig vorzunehmen, könnte der Arbeitgeber die Verhandlung über die Zielvereinbarung grundlos verweigern oder abbrechen und sich so selbst in die Lage versetzen, Ziele einseitig festzulegen.

Mitarbeitenden wird die vorrangige Möglichkeit genommen, zur Wahrung ihrer Interessen auf die Festlegung der Ziele im Verhandlungswege Einfluss zu nehmen. Gleichzeitig entsteht durch die bestehende Gefahr des einseitigen Abbruchs der Verhandlungen bereits im Vorfeld ein unangemessener Druck für den Arbeitnehmer, von den eigene Vorstellungen abweichende Zielvereinbarung zu akzeptieren.

V. BAG, Urteil vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23

Entscheidung

Stattdessen sind dann die bestehenden Grundsätze über die Durchführung und das Scheitern einer Zielvereinbarung anzuwenden.

Bemühungen des Arbeitgebers zur Erzielung einer Vereinbarung reichen vorliegend nicht aus. Nicht erkennbar ist, inwieweit der Kerninhalt der vorgeschlagenen Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition gestellt wurde und der Arbeitnehmer tatsächlich Einfluss auf die arbeitgeberseitigen Vorgaben nehmen konnte.

Damit schuldhafte Verletzung der Pflicht zur Verhandlung über eine Zielvereinbarung durch den Arbeitgeber und das BAG hat dem Arbeitnehmer (annähernd) den vollen Bonus zugesprochen.

Zugleich stellt das Urteil aber erneut klar, dass bezüglich der Zulässigkeit einseitiger, arbeitgeberseitiger Zielvereinbarungen keine Bedenken bestehen. Beim Aufsetzen variabler Vergütungssysteme sollten Arbeitgeber genau überlegen, für welchen Weg sie sich entscheiden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



tatjana.serbina@ogletree.com



+49 30 862030 131

