



In dieser Ausgabe:

- 1. Online-Seminar Betriebsratswahlen 2026**
- 2. Verspätete Zielvorgabe führt zu Schadensersatz**
- 3. Weniger Weihnachtsgeld für Streikende**
- 4. Verdienste im Blick**

1. Online-Seminar Betriebsratswahlen 2026

Die Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01. März bis 31. Mai statt. Die letzten regelmäßigen Betriebsratswahlen erfolgten 2022, sodass in vielen Betrieben erneut Betriebsratswahlen anstehen.

Wir nehmen dies zum Anlass, eine Seminarveranstaltung durchzuführen, in der wir

- auf die aktuelle Rechtslage hinweisen,
- über die Betriebsratswahl informieren,
- das Wahlverfahren darstellen,
- auf sich daraus ergebende Probleme eingehen und
- praktische Hinweise geben.

Das Seminar findet online am 14.01.2026 in der Zeit von 9:00 bis 12:00 Uhr statt.

Nähere Informationen und die Anmeldemöglichkeit ist dem [Veranstaltungshinweis](#) auf unserer Homepage zu entnehmen.

2. Verspätete Zielvorgabe führt zu Schadensersatz

Variable Vergütungen sind in vielen Arbeitsverträgen üblich. Deren Auszahlung hängt regelmäßig von Zielvereinbarungen ab, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums treffen müssen. Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber Ziele verspätet oder gar nicht vorgeben. Fraglich war bislang, ob Arbeitnehmer in diesen Fällen die vollständige variable Vergütung verlangen können und in welcher Höhe.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall klagte ein Mitarbeiter gegen seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz in Höhe von rund 16.000 Euro wegen entgangener variabler Vergütung für 2019. Im Arbeitsvertrag war festgelegt, dass Ziele zu Beginn jedes Jahres gesetzt und bis spätestens vier Wochen nach Arbeitsaufnahme als Anlage übermittelt werden müssen. Für 2019 wurden die Unternehmensziele allerdings erst Ende September und die individuellen Ziele bis Oktober gar nicht mitgeteilt, sodass der Arbeitnehmer seine Leistungsanforderungen nicht kannte. Dieser Verstoß gegen die vertragliche Zielvereinbarung war Gegenstand des Rechtsstreits.

Das Bundesarbeitsgericht stellte mit Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24 klar, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Zielvorgaben für variable Vergütungen rechtzeitig zu Beginn des Bemessungszeitraums festzulegen. Denn erfolgt die Festlegung verspätet oder gar nachträglich, verliert die Zielvereinbarung ihre Motivations- und Steuerungsfunktion. In diesem Fall verletzt der Arbeitgeber seine arbeitsvertragliche Pflicht und macht sich schadensersatzpflichtig. Auch eine nachträgliche Bestimmung der zu erreichenden Ziele durch das Gericht nach billigem Ermessen war nicht möglich, da die versäumte Motivationswirkung sich durch eine nachträgliche Zielsetzung denklogisch nicht nachträglich niederschlagen kann.

Der Schadensersatz bemisst sich nicht danach, ob der Arbeitnehmer die verspätet gesetzten Ziele tatsächlich erreicht hätte. Vielmehr wird vermutet, dass er die vereinbarten Ziele erfüllt hätte. Der Arbeitgeber muss also grundsätzlich den vollen Bonus zahlen, es sei denn, er kann darlegen und beweisen, dass ein Nichterreichen der Ziele überwiegend wahrscheinlich gewesen wäre.

Das Urteil verdeutlicht einmal mehr, dass variable Vergütungssysteme hohen rechtlichen Anforderungen unterliegen. Versäumnisse bei der Zielvorgabe können für Arbeitgeber erhebliche finanzielle Folgen haben.

Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten interne Prozesse so organisieren, dass Zielvorgaben stets vor Beginn des relevanten Zeitraums schriftlich fixiert werden. Nachträgliche Zielsetzungen sind rechtlich unwirksam und führen regelmäßig dazu, dass die volle Bonuszahlung als Schadensersatz geschuldet wird. Besonders HR-Abteilungen sollten daher eine sorgfältige Dokumentation der Zielvereinbarungen sicherstellen, um spätere Streitigkeiten und Beweisprobleme zu vermeiden.

3. Weniger Weihnachtsgeld für Streikende

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer streiken und deshalb nicht vom Arbeitgeber gemäßregelt werden, also beispielsweise gekündigt oder abgemahnt werden.

Der Arbeitgeber kürzte Beschäftigten, die Fehlzeiten hatten, weil sie an einem Streik teilnahmen, das tariflich vorgesehene Weihnachtsgeld um 1/60 pro Streiktag. Dabei berief er sich auf eine im Betrieb existierende Betriebsratsvereinbarung. Diese beinhaltet eine neutral für Fehlzeiten vorgesehene Kürzungsregelung.

Im vorliegenden Fall klagten die betroffenen Mitarbeiter dagegen, dass der Arbeitgeber ihnen die übertarifliche Sonderzahlung aufgrund von Fehlzeiten infolge einer Streikteilnahme gekürzt hatte. Die Klagen hatte keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht Offenbach entschied, dass der Arbeitgeber berechtigt war, bei übertariflichen Sonderzahlungen - wie hier dem Weihnachtsgeld - Fehlzeiten von Arbeitnehmern infolge einer Streikteilnahme anspruchsmindernd zu berücksichtigen, vgl. ArbG Offenbach am Main, Urteil vom 28.08.2025 – 10 Ca 57/25.

In der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmer, die an Streiks teilnahmen, sah das ArbG kein Verstoß gegen das gesetzliche oder tarifvertragliche Maßregelungsverbot. Es handele sich nicht um eine gezielte Benachteiligung oder Bestrafung von Streikenden, sondern um die Anwendung einer allgemeinen Kürzungsregelung, so das Gericht.

Es wies jedoch darauf hin, dass dies nur unter der Voraussetzung möglich war, da im entschiedenen Fall eine neutral für Fehlzeiten vorgesehene Kürzungsregelung bestand. Eine solche bildete die Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Kammer sah in der vom Arbeitgeber daraufhin vorgenommenen Kürzung der Sonderzahlung um 1/60 pro Streiktag gegenüber Streikteilnehmenden keinen Verstoß gegen ein gesetzliches oder tarifvertragliches Maßregelungsverbot.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts können die Arbeitnehmer das Rechtsmittel der Berufung einlegen.

4. Verdienste im Blick

Das 2. Quartal 2025 war geprägt von kräftigen Nominal- und Tariflohnanstiegen. Zahlreiche Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres 2025 senden erste Signale einer moderateren Tariflohnentwicklung.

Eine aktuelle Studie des IW zur Lohnstückkostenentwicklung im internationalen Vergleich verdeutlicht, dass der industrielle Arbeitskosten- und Lohnstückkostennachteil gegenüber ausländischen Wettbewerbern in den letzten Jahren weiter zugenommen hat.

Eine Studie des IAB zeigt die Betroffenheit der Beschäftigten von der zuletzt getroffenen Entscheidung der Mindestlohnkommission.

In der Ausgabe „Verdienste im Blick“, welche wir Ihnen zum [Download](#) auf unserer Homepage zur Verfügung stellen, finden Sie nähere Ausführungen, Grafiken und die relevanten Links.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin