La Kanzlei

Unterlassene Zielvorgabe: Schwere finanzielle Folgen drohen in Frankreich

Arbeitsrecht



Jan Westhues



Laurie del Fabbro-Adam

Wie auch in Deutschland setzt sich die Vergütung in Frankreich oftmals aus zwei Bestandteilen zusammen: der Fixvergütung (Grundgehalt) und der variablen Vergütung. Doch gerade beim variablen Teil der Vergütung, bei dem sich Arbeitgeber häufig eine gewisse Flexibilität erhoffen, kommt es regelmäßig zu Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten:

Viele Arbeitsverträge enthalten Klauseln, wonach dem Arbeitnehmer **eine Bonuszahlung** zusteht, **wenn gewisse Ziele von ihm erreicht werden** (Zielerreichungsprämie). Die Festlegung der Ziele kann zum einen in Form einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (sog. Zielvereinbarung) erfolgen. Zum anderen wird jedoch häufig vorgesehen, dass der Arbeitgeber die Ziele einseitig festsetzen kann (sog. Zielvorgabe).

Hier sollten Arbeitgeber große Vorsicht walten lassen: **Unterlässt der Arbeitgeber es, die Ziele (rechtzeitig) festzulegen oder mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, so kann er unter Umständen verpflichtet sein, die variable Vergütung in voller Höhe zu zahlen.** Der zu zahlende Betrag wird in diesen Fällen grundsätzlich von den Gerichten bestimmt, wobei immer häufiger der Maximalbetrag der variablen Vergütung zugesprochen wird, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer tatsächlich die erwarteten Ziele erreicht hat.

Dies hat der französische Kassationshof in einem aktuellen Urteil erneut bestätigt. In dem zugrundeliegenden Fall sah der Arbeitsvertrag vor, dass dem Arbeitnehmer eine jährliche variable Vergütung von bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehalts ausgezahlt werden kann. Die Höhe der jährlichen variablen Vergütung hing von den „persönlichen Ergebnissen und Leistungen des Arbeitnehmers gemäß den innerhalb der Gesellschaft geltenden Regeln ab“. Die Gerichte stellten zunächst fest, dass die Klausel so auszulegen sei, **dass die Ziele jährlich einseitig durch den Arbeitgeber festzulegen waren**. Da der Arbeitgeber es vollständig unterließ, Ziele festzulegen, wurde er verurteilt, die variable Vergütung in voller Höhe zu zahlen (20 % der Bruttojahresvergütung).

Praxistipps:

- Es ist grundsätzlich möglich, **Zielvorgaben einseitig zu ändern**, unter der Voraussetzung, dass diese einseitige Änderung vorgesehen worden ist, die Ziele erreichbar sind und dem Arbeitnehmer rechtzeitig zur Kenntnis gebracht werden;

- Die Zielvorgaben müssen jeweils am **Anfang des jährlichen Bezugszeitraums** (in der Regel das Kalenderjahr) **schriftlich mitgeteilt** werden. Lassen Sie sich den Erhalt der Zielvorgaben durch den Arbeitnehmer schriftlich bestätigen;

- Die Zielvorgaben sind **in französischer Sprache** vorzulegen.

2022-03-09

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com