

Die Themen des Monats Dezember 2025

- BAG: Ohne Arbeit kein Lohn gilt auch bei Bonusprogrammen**

Bonusprogramme, Prämien, Provisionszahlungen, Erfolgshonorare und weitere. Die Liste der Namen für variable, leistungsabhängige Entgelbestandteile ist lang. Dass der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ auch in diesem Bereich gilt, stellte das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilen vom 02.07.2025, Az. 10 AZR 119/24 und 10 AZR 193/24, klar. Im ersten Fall klagte ein Manager, dessen Team aus Versicherungsberatern im Jahr 2022 das festgelegte Vertriebsziel mit 148 % nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen hatte. Er selbst arbeitete als Führungskraft nur im Hintergrund an der Organisation des Teams. Grundsätzlich stand ihm die Bonuszahlung auch zu, wude allerdings um 7416,36 EUR gekürzt, da er für volle zwei Monate in Elternzeit war. Vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf obsiegte er, das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Klage jedoch größtenteils ab. Es folgte damit die Argumentation des Arbeitsgerichts, dass Arbeitsauffälle keinen Einfluss auf leistungsbezogene Entgelbestandteile haben sollten, nicht. Das BAG schloss sich der Ansicht des LAG an. Im entschiedenen Fall war die Vergütung über eine Betriebsvereinbarung geregelt und setzte sich aus einem festen monatlichen Bestandteil („Fixum“) und einem erfolgsabhängigen Bestandteil („Variable“) zusammen. Die Variablen berechneten sich nach einer bestimmten wirtschaftlichen Kennzahl. Der Kläger meinte, Anspruch auf die volle Zahlung zu haben, sofern diese Kennzahl erreicht worden sei. Ob er dazu tatsächlich gearbeitet hätte, sei nicht von Belang. Schließlich wäre das Ergebnis noch höher ausgefallen, wenn er durchgängig gearbeitet habe. Die Richterinnen und Richter beim BAG sahen das anders. Unstreitig sei, dass der fixe Gehaltsbestandteil nur bei tatsächlicher Erbringung von Arbeitsleistung zu zahlen sei. Dies gelte auch für den variablen Bestandteil. Denn durch die Möglichkeit, die Zielvorgabe auch übererfüllen zu können, sei hinreichend zum Ausdruck gebracht, dass die Zahlung an die Arbeitsleistung anknüpfe. Es sei demnach keine reine Gratifikation oder Sozialeistung, die unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zu zahlen wäre. Außerdem sei die Arbeitsleistung im Hintergrund als Manager,

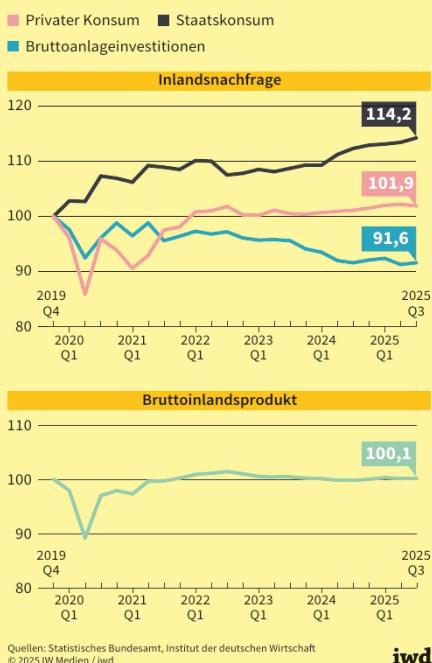
zuständig für die Organisation, dauerhaft zu erbringen, um am Erfolg mitzuwirken. Die konkreten Vertragsabschlüsse hingegen lieferte das Team des Managers. Eine Orientierung rein am erreichten Ziel sei nur möglich, wenn der Manager selbst für alle Abschlüsse tatsächlich verantwortlich gewesen wäre. Dies sei nicht der Fall gewesen. Daher verbleibe es beim arbeitsrechtlichen Grundsatz, dass nur Arbeit entlohnt wird. Das Urteil ist zu begrüßen, da es das vertragliche Austauschverhältnis herausstellt; nachdem nun mal keine Leistung ohne Gegenleistung erfolgen kann.

- Grafik des Monats: Konjunktur vom Staat gestützt**

Dass die Wirtschaft in Deutschland in gefährlichem Ausmaß stagniert, ist bekannt. Das Institut der deutschen Wirtschaft, Köln e.V. (IWI) wagt eine Prognose für das Jahr 2026 und beleuchtet dabei die einzelnen Faktoren. Im dritten Quartal 2025 liegt das reale Bruttoinlandsprodukt in Deutschland lediglich 0,1 Prozent über dem Jahresdurchschnitt von 2019. Dass es nicht negativ ausfiel, ist allerdings kein Verdienst der privaten Wirtschaft. Insbesondere bei den Investitionen hapert es: Die private Wirtschaft investierte im Herbst 2025 real rund 8,5 Prozent weniger in Forschung, Maschinen, Anlagen und Bauten als noch im Jahr 2019. Der private Konsum hat im Vergleich zu 2019 um keine zwei Prozent zugelegt. Dass die Kurve der wirtschaftlichen Entwicklung wenigstens noch seitwärts verläuft, liegt an dem steigenden Staatskonsum. Dieser liegt 14,2 Prozent höher als 2019 und damit so hoch wie seit über fünf Jahren nicht mehr. Fraglich ist und bleibt, ob die deutsche Wirtschaft im kommenden Kalenderjahr wieder in Schwung kommen wird. Eine eindeutige Antwort darauf gibt es nicht. Zu unsicher ist die geopolitische Lage. Kriege werden nicht beendet, neue Konflikte flammen auf und das Verhältnis der aktuellen Weltmächte USA und China zur Europäischen Union ist und bleibt eingetrüb. Dies zuletzt belegt durch die Streitigkeiten um seltene Erden und um den Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Ein verlässlicher Markt, auf dem man investieren könnte, ist dies aktuell nicht. Dennoch rechnet das IWI mit einem, wenn auch zaghaften, Aufschwung für das Jahr 2026. Das reale Bruttoinlandsprodukt

Konjunktur vom Staat gestützt

Preis-, saison- und arbeitstäglich bereinigte Werte,
Jahresdurchschnitt 2019 = 100



Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2025 IWI Medien / iwd

durch die deutschen Exporte im kommenden Jahr in preisbereinigter Berechnung nur um 0,3 Prozent zulegen. Die Impulse hierzu kommen insbesondere aus Europa, die Geschäftsbeziehungen zu den USA und China bleiben schwierig. Die militärische Aufrüstung ist hier tragender Faktor. Investitionen: Nach jahrelanger Zurückhaltung wird sich die Investitionstätigkeit 2026 auf ein reelles Wachstum in Höhe von 2,2 Prozent erhöhen. Dies wird insbesondere an Ersatzinvestitionen liegen, in Bezug auf neue Investitionen ist die Prognosesicherheit hier aus genannten Gründen besonders hoch. Im Bausektor werden die staatlichen Unterstützungsmaßnahmen verfangen und die realen Bauinvestitionen um 1,5 Prozent steigen. Beim Konsum wird der Staat tragender Faktor bleiben, die Ausgaben werden prognostisch um ein Prozent insgesamt steigen. Arbeitsmarkt: Eine Erhöhung der offenen Stellen ist angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht zu erwarten, dennoch dürfte der Arbeitsmarkt insgesamt mit 46 Millionen Erwerbstägigen stabil bleiben.

- LAG Hessen: Ausschluss aus dem Betriebsrat bei grobem Datenschutzverstoß**

Ein Betriebsratsvorsitzender kann aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, wenn er in größerlicher Weise gegen die Vorschriften des Datenschutzrechts verstößt. Das hat das hessische Landesarbeitsgericht mit Beschluss vom 10.03.2025, Az. 16 TaBV 109/24 entschieden. Der Betriebsratsvorsitzende hatte sich auf seinen dienstlichen E-Mail-Account eine automatische Weiterleitung auf seine private E-Mail-Adresse bei dem Anbieter GMX eingerichtet. Nachdem die Arbeitgeberin, eine Klinik mit rund 400 Angestellten, davon erfuhr, mahnte sie den Betriebsratsvorsitzenden Ende September 2023 deswegen ab. Ende Oktober 2023 bemerkte die Arbeitgeberin, dass der Betriebsratsvorsitzende sich dienstliche E-Mails an eine neue private E-Mail-Adresse weitergeleitet hatte, von welcher aus er E-Mails mit dienstlichem Bezug verteilt. Darunter befand sich auch eine vollständige Personaliste mit Namen, Stellung im Betrieb, Tarifgruppe, Stufe, Grundentgelt und weiteren Informationen, die er wiederum an seinen dienstlichen E-Mail-Account leitete. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin nach einem Personalgespräch den Ausschluss aus dem Betriebsrat gem. § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsratsvorsitzenden. Das Arbeitsgericht Wiesbaden gab dem Antrag der Arbeitgeberin statt. Die Beschwerden

des Betriebsrats und des Betriebsvorsitzenden blieben vor dem Landesarbeitsgericht Hessen erfolglos. Nach § 79a S. 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben bei der Verarbeitung personenbezogener Daten selbst verpflichtet. Innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs ist der Betriebsrat daher eigenverantwortlich verpflichtet, die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Daten- und Informationssicherheiten nach datenschutzrechtlichen Vorschriften vorzunehmen. Die Weiterleitung umfangreicher, besonders sensibler Personaldaten an private E-Mail-Accounts ist damit unvereinbar. Wegen des Umfangs und der Intensität des Verstoßes gegen datenschutzrechtliche Vorgaben sah das Gericht den Antrag der Arbeitgeberin als begründet an. Dem Betriebsratsvorsitzenden half auch seine Einlassung, er habe zu Hause einen größeren Monitor und sein System sei gegen Viren gesichert, nichts. Die wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassene Rechtsbeschwerde ist beim BAG anhängig.



Felix Knoblauch
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)

- Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
<https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:
Südwestmetall

Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0

aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de