

Die unterbliebene Zielvorgabe

Das LAG Köln hat entschieden, wie mit einer unterbliebenen Zielvorgabe im Rahmen eines Bonusprogramms umzugehen ist.

Zielvereinbarungen zwischen den Parteien eines Vermittlervertrages oder einseitige Zielvorgaben des Unternehmens mit daran anknüpfenden Bonusansprüchen sind Instrumente, um Vergütungsansprüche zu flexibilisieren. Sollen jährlich neue Ziele formuliert werden, setzt das aber regelmäßig wiederkehrendes aktives (Ver-)Handeln voraus.

In der Praxis kommt es durchaus häufiger vor, dass Zielvereinbarungen unterbleiben. Mit einer solchen Konstellation hat sich das LAG Köln in einem Urteil vom 26. Januar 2018 – 4 Sa 433/17 auseinandergesetzt.

Der Sachverhalt: Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. April 2012 bis zum 30. November 2015 als angestellter Key Account Manager im Bereich der Vermittlung von LED-Produkten an gewerbliche Kunden beschäftigt. Im Anstellungsvertrag war Folgendes geregelt:

„Dem Arbeitnehmer wird die Teilnahme an einem Bonusprogramm gewährt, in dessen Rahmen der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Zielerreichungsbonus von 10.000,00 EUR hat. Die Einzelheiten des Bonusprogramms werden dem Arbeitnehmer bei Beginn seiner Teilnahme an dem Programm schriftlich mitgeteilt. Es liegt im alleinigen Ermessen der Gesellschaft, das Bonusprogramm von Zeit zu Zeit zu ändern. Die Auszahlung des Bonus erfolgt spätestens

am 15. März des auf das Geschäftsjahr der Gesellschaft folgenden Jahres. Das Geschäftsjahr der Gesellschaft ist das Kalenderjahr.“

Anfang eines jeden Jahres hielt die Arbeitgeberin Meetings ab, an denen auch Vertreter der chinesischen Muttergesellschaft teilnahmen und in denen die Umsatzzahlen der Außendienstmitarbeiter präsentiert wurden. Schriftliche Zielvorgaben wurden für die Jahre 2012 bis 2014 nicht gemacht. Anfang des Jahres 2015 legte die Arbeitgeberin ein „Key Account Manager Bonus Agreement of Year 2015“ vor, das der Kläger nicht unterzeichnete.

Bis auf einen Betrag in Höhe von 5.000 Euro für das Jahr 2013 erhielt der Kläger während seines Arbeitsverhältnisses keine Bonuszahlungen. Neben dem Kläger waren zwei weitere Vertriebsmitarbeiter für die Arbeitgeberin tätig. Diese erhielten mehrfach höhere Bonuszahlungen, auch bei wieder sinkenden Umsätzen.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. November 2015. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass er – unter Anrechnung der erhaltenen Zahlung in Höhe von 5.000 Euro – Anspruch auf den vollen Bonus habe. In den Jahren 2012 bis 2014 sei mit ihm gar keine Zielvereinbarung getroffen worden. Das ihm für das Jahr 2015 vorgelegte Schriftstück enthalte vollkommen unrealistische Vorgaben. Er verlangte insgesamt 32.500 Euro von der ehemaligen Arbeitgeberin. Das Arbeitsgericht und auch das Landesarbeitsgericht gaben ihm weitgehend recht. Lediglich der Bonusbetrag für 2015 wurde wegen des Vertragsendes am 30. November 2015 anteilig auf 11/12tel gekürzt.

Kompakt

- Ein Bonusanspruch für die Zielerfüllung kann grundsätzlich auch dann bestehen, wenn eine Festlegung von Zielen unterbleibt.
- Nach Ansicht des LAG Köln ist auch bei einer einseitigen Zielvorgabe die Zielbestimmung nicht mehr nachträglich durch Urteil vorzunehmen, wenn die Zielperiode bereits abgelaufen ist.
- Vielmehr kommt auch in diesem Fall, wie bei einer unterbliebenen Zielvereinbarung, ein Schadenersatzanspruch in Betracht, bei dem zur Höhe die Vermutung besteht, dass der Arbeitnehmer ordnungsgemäße Ziele auch erreicht hätte.

Verweis auf Rechtsprechungsleitlinien

Zur Begründung verwies das LAG Köln zunächst auf die bislang schon entwickelten Leitlinien in der Rechtsprechung.

Wichtig: Danach führt allein der Umstand, dass es für den streitigen Zeitraum an einer Zielvorgabe oder einer Zielvereinbarung fehlt, nicht dazu, dass der Arbeitnehmer den Bonus nicht beanspruchen kann.

Sei die Zielperiode abgelaufen, sei zu unterscheiden zwischen einer zweiseitigen Zielvereinbarung und einer einseitigen Zielvorgabe.

Zielvereinbarung: Für die Zielvereinbarung habe das BAG entschieden, dass Ziele nicht mehr festgelegt werden können, wenn die Zielperiode abgelaufen sei. Es liege dann Unmöglichkeit im Sinne des § 275 BGB vor. Eine nachträgliche Bestimmung der Ziele scheide aus und der Arbeitnehmer könne grundsätzlich Schadenersatz verlangen. Dieser Schadenersatzanspruch könne ggf. ausgeschlossen oder gemindert sein, wenn der Arbeitnehmer Mitwirkungspflichten verletze und ihn am fehlenden Zustandekommen der Vereinbarung ein (Mit-)Verschulden treffe.

Zielvorgabe: Die einseitige Zielvorgabe unterliege der Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB. Unterbleibe eine Zielvorgabe, sei die Leistungsbestimmung grundsätzlich durch Urteil vorzunehmen. Dies gelte nach Auffassung des LAG Düsseldorf auch dann, wenn die Zielperiode abgelaufen und wegen der Bonuszahlung ein Rechtsstreit anhängig sei. Das BAG habe allerdings bislang offen gelassen, ob das Gericht bei unterbliebener Zielvorgabe die Ziele auch dann noch zu bestimmen habe, wenn die Zielperiode abgelaufen sei.

Schadenersatz auch bei unterbliebener Zielvorgabe

Das LAG Köln ordnete die streitige Bonusregelung zunächst als einseitige Zielvorgabe ein: Eine Mitwirkung des Klägers bei Festlegung der Ziele sehe die Regelung gerade nicht vor.

Die schriftliche Mitteilung der Zielvorgaben sei in den Jahren 2012 bis 2014 vollständig unterlassen worden. Die Mitteilung von Umsatzzahlen in den jährlichen Meetings entspreche nicht den Anforderungen des Anstellungsvertrages. Dieses Versäumnis stelle eine den Schadenersatzanspruch begründende Pflichtverletzung dar.

Nach Auffassung des Gerichts träfen die Gründe, aus denen das BAG im Fall einer unterbliebenen Zielvereinbarung eine nachträgliche Festlegung für ausgeschlossen halte, auch auf den Fall der einseitigen Zielvorgabe zu. Der Zweck von Bonussystemen liege in der Mitarbeitermotivation. Der Zielerreichungsbonus sei der Anreiz. Die Anreizfunktion sei aber nur dann erfüllbar, wenn der Arbeitnehmer die von ihm zu verfolgenden Ziele kenne. Darüber hinaus sei die nachträgliche Ermittlung angemessener, fallbezogener Ziele durch die Gerichte in der Regel sehr schwierig oder gar nicht möglich. Damit stellte sich das LAG Köln ausdrücklich gegen die Rechtsprechung des LAG Düsseldorf.

Die Arbeitgeberin habe die Pflichtverletzung auch allein zu vertreten, denn:

Wichtig: Bei der einseitigen Zielvorgabe liegt die Initiativlast allein beim Arbeitgeber.

Die Nichtunterzeichnung des „Key Account Manager Bonus Agreement of Year 2015“ schließe einen Schadenersatzanspruch nicht aus, da eine Mitwirkung des Klägers nach den Bonusregelungen weder vorgesehen noch erforderlich gewesen sei. Es fehle auch für das Jahr 2015 an einer ordnungsgemäßen Zielvorgabe, weil das Agreement unrealistische Zielvorgaben enthalte. Der Arbeitgeber könne sich seiner Verpflichtung zur Zahlung des Zielerreichungsbonus im Fall der Zielvereinbarung nicht dadurch entziehen, dass er zwar verhandele, jedoch Ziele anbiete, die der Arbeitnehmer nicht erreichen könne. Dies gelte auch im Fall der einseitigen Zielvorgabe. Das vorgesehene Ziel sei bereits deshalb unrealistisch, weil der Kläger im Jahr 2015 einen Umsatz in der Höhe erwirtschaften sollte, die alle drei Vertriebsmitarbeiter im Jahr 2014 in Summe generiert hätten.

Beweiserleichterung bei der Höhe des Schadens

Grundlage für die Ermittlung des abstrakten Schadens sei bei unterlassener Zielvorgabe der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus.

Wichtig: Dabei sei grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer ordnungsgemäße Ziele erreicht hätte. Der Arbeitgeber müsse deshalb bei fehlender Zielvorgabe vortragen, dass besondere Umstände vorlägen, die diese Annahme ausschließen.

Hierfür sei im vorliegenden Fall nichts ersichtlich. Der Vortrag, dass der Kläger keinen „nennenswerten“ Umsatz generiert habe, ändere nichts daran, dass bereits nach eigenem Vorbringen der Arbeitgeberin kein Vertriebsmitarbeiter die vermeintlich vorgegebenen Ziele jemals erreicht habe. Die Beklagte habe diese vermeintlich vorgegebenen Ziele dementsprechend offenbar nicht zur Grundlage für Bonuszahlungen gemacht. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49 (0)551 499960, Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de