Die unterlassene Zielvereinbarung

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt seine Rechtsprechung zum Schadenersatzanspruch bei unterlassener Zielvereinbarung.

In der Sales-Excellence-Ausgabe 11/2019 wurde eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln zum Schadenersatz bei unterbliebener einseitiger Zielvorgabe des Arbeitgebers vorgestellt. Nunmehr hat sich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit dem Thema auseinandergesetzt, allerdings mit einer nicht zustande gekommenen zweiseitigen Zielvereinbarung.

Das BAG bestätigt in seinem Urteil vom 17.12.2020 (8 AZR 149/20) wesentliche Leitlinien, die es bereits 2007 aufgestellt hatte. Danach kann ein Arbeitnehmer, in dessen Arbeitsvertrag rahmenmäßig eine Bonuszahlung für die Erreichung von Zielen versprochen wird, grundsätzlich den Bonus ersetzt verlangen, wenn die Vereinbarung der konkreten Ziele für die vorgesehene Zielperiode unterbleibt.

I. Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war bei der beklagten Arbeitgeberin vom 01.03.2016 bis 31.05.2017 beschäftigt. Die ersten sechs Monate galten als Probezeit. Vereinbart war eine monatliche Festvergütung in Höhe von 7.000 Euro brutto. Darüber hinaus sah der Arbeitsvertrag folgende Regelung vor:

„Der Mitarbeiter kann nach Ablauf der Probezeit zusätzlich zu seiner vorgenannten Vergütung eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) abhängig von seiner Leistung und der Geschäftsentwicklung des Arbeitgebers in Höhe von bis zu 25 Prozent seines vereinbarten Bruttojahresgehaltes erhalten. Die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) wird gesondert geregelt."

Zu einer Vorgabe oder Vereinbarung von Zielen kam es nicht. Der Arbeitnehmer nahm die Arbeitgeberin deshalb gerichtlich auf Ersatz ausgebliebener Bonifikationszahlungen in Anspruch. In die Revisionsinstanz gelangten zeitanteilige Ersatzansprüche in Höhe von 7.000 Euro brutto für vier Monate des Jahres 2016 (nach Ablauf der Probezeit) und 8.750 Euro brutto für fünf Monate des Jahres 2017. Diese sprach das BAG dem Arbeitnehmer im Wesentlichen zu. Es zog nur einen Mitverschuldensanteil in Höhe von zehn Prozent ab.

Kompakt

- Unbestimmte Rahmenvereinbarungen zu Bonuszahlungen bedürfen der Auslegung, ob sie zu einer einseitigen Zielvorgabe oder einer zweiseitigen Zielvereinbarung verpflichten.
- Unterbleibt eine konkrete Zielvereinbarung, löst das nach Ablauf der Zielperiode grundsätzlich einen Schadenersatzanspruch in Höhe des Bonus aus.
- Im Rahmen der Bemessung des Schadens kann aber ein Mitverschulden des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sein.

II. Auslegung der Rahmenvereinbarung

Grundlage des Begehrens war nach Ansicht des BAG ein Anspruch auf Schadenersatz nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i. V. m. § 283 Satz 1, § 252 BGB. Die Arbeitgeberin habe ihre Pflicht verletzt, mit dem Arbeitnehmer für die Jahre 2016 und 2017 Zielvereinbarungen abzuschließen.

Dass eine solche Pflicht bestanden habe, ergebe sich aus einer Auslegung der vorstehend zitierten vertraglichen Bestimmungen. Insbesondere ergebe sich aus dem zweiten Satz, dass die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung nicht einseitig im Wege von Zielvorgaben, sondern im Wege jährlicher Zielvereinbarungen zu treffen gewesen seien. Dafür spreche bereits der Wortlaut. Danach sei nicht vereinbart worden, dass ausschließlich die Arbeitgeberin die Bestimmungen treffe oder einseitig vorgebe. Ein solches Verständnis ergebe sich auch nicht aus den gewählten Formulierungen. So sei der offene Begriff „Bestimmungen" verwendet worden. Auch die Formulierung „gesondert geregelt" könne nur so verstanden werden, dass die zukünftige „gesonderte Regelung" eine vertragliche Vereinbarung der Parteien sein solle.

Das gelte auch unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise. Im ersten Satz sei nur

bestimmt, dass die Bonuszahlung abhängig von der Leistung des Mitarbeiters und der Geschäftsentwicklung der Beklagten sei. Eine nähere Konkretisierung und Gewichtung von insoweit zu erreichenden Zielen enthalte die Bestimmung nicht. Infolgedessen sei für die zu treffende Regelung ein weiter Rahmen vorgegeben, der erhebliche Gestaltungsspielräume eröffne. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des Umstands, dass der Bonus der Leistungssteigerung und Mitarbeitermotivation diene, könne nicht angenommen werden, dass die noch erforderliche Konkretisierung und Gewichtung der Ziele durch einseitige Vorgaben habe erfolgen sollen.

Da typischerweise beide Seiten ein Interesse daran hätten, dass angemessene und vom Mitarbeiter erreichbare Ziele formuliert werden, spreche vielmehr alles dafür, dass ein durchschnittlicher Vertragspartner in der Funktion des Arbeitnehmers die Bestimmung dahingehend habe verstehen müssen, dass die Ziele und deren Gewichtung von den Vertragspartnern vereinbart würden. Dies gelte umso mehr, als die maximal erreichbare variable Vergütung 25 Prozent des vereinbarten Bruttojahresgehalts betrage und damit eine der Höhe nach bedeutende Entgeltkomponente darstelle.

III. Schuldhafte Pflichtverletzung

Die Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für die Jahre 2016 und 2017 eine Zielvereinbarung beziehungsweise jährliche Zielvereinbarungen abzuschließen, habe die Arbeitgeberin verletzt, denn es sei keine Zielvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande gekommen. Das Verschulden des pflichtwidrig handelnden Schuldners werde gemäß § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB vermutet. Umstände, aus denen sich etwas anderes ergeben würde, seien nicht dargelegt. Insbesondere habe die Arbeitgeberin nicht vorgetragen, dass sie dem Arbeitnehmer rechtzeitig Vorschläge für Verhandlungen über eine Zielvereinbarung unterbreitet habe.

IV. Schaden

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode bonusauslösende Ziele festzulegen, löse jedenfalls nach Ablauf der Zielperiode grundsätzlich einen Schadenersatzanspruch aus. Eine Zielvereinbarung könne entsprechend dem Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanken ihre Anreizfunktion nur dann erfüllen, wenn der Arbeitnehmer bereits bei der Ausübung seiner Tätigkeit die von ihm zu verfolgenden Ziele kenne. Eine diesem Gedanken gerecht werdende Aufstellung von Zielen für einen vergangenen Zeitraum sei nicht möglich. Habe der Arbeitgeber schuldhaft kein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung geführt, sei der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus Grundlage für die Schadenermittlung.

Wichtig: Insoweit kommen dem Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG zwei Vermutungen zugute: Zum einen, dass erreichbare Ziele vereinbart worden wären, zum anderen, dass der Arbeitnehmer diese Ziele auch tatsächlich erreicht hätte. Besondere Umstände, die diese Annahmen ausschließen, müsse der Arbeitgeber darlegen und beweisen.
Das sei im Streitfall nicht geschehen. Der Arbeitnehmer könne daher grundsätzlich die zeitanteiligen Boni für 2016 und 2017 als Schadenersatz verlangen.

V. Mitverschulden

Allerdings sei ein Mitverschuldensanteil des Arbeitnehmers in Höhe von zehn Prozent mindernd zu berücksichtigen.

Wichtig: Ein Mitverschulden kann auch zum gänzlichen Anspruchsausschluss führen. Nämlich dann, wenn allein aus Verschulden des Arbeitnehmers eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist, weil er etwa zu einem Gespräch über mögliche Ziele nicht bereit war.

Sei in der Rahmenvereinbarung nicht geregelt, dass der Arbeitgeber die Initiative zur Führung eines Gesprächs über eine Zielvereinbarung zu ergreifen habe, müsse regelmäßig auch der Arbeitnehmer Verhandlungen über die Zielvereinbarung anregen. Es reiche allerdings aus, wenn er den Arbeitgeber zu Verhandlungen auffordere.

Danach treffe den untätig gebliebenen Arbeitnehmer im Streitfall ein Mitverschulden am Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung, das mit zehn Prozent zu berücksichtigen sei. Insoweit wirke sich aus, dass der Arbeitnehmer keine möglichen Ziele nennen müsse und dass bei den Verhandlungen in der Regel zunächst der Arbeitgeber mögliche Ziele vorschlage, während der Arbeitnehmer regelmäßig nur in quantitativer Hinsicht reagiere. ■

Autor
Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt in der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen. Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de