Verspätete Vorgabe von Zielen

Das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) beschäftigt sich in seinem jüngsten Urteil mit den Folgen der verspäteten Vorgabe von Zielen.

Boni für die Zielerreichung gehören bei der Vertragsgestaltung inzwischen zu den Standardwerkzeugen im Vergütungsbaukasten. Entsprechend häufen sich Streitigkeiten hierüber, die Gerichte entscheiden über immer neue Details und Fallkonstellationen. Grundlegend zu unterscheiden ist dabei zwischen Zielvereinbarungen und einseitigen Zielvorgaben.

Die verspätete Zielvorgabe

Mit einer einseitigen Zielvorgabe befasste sich eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 6. Februar 2024 – 4 Sa 390/23. Nach Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses klagte der ehemalige Arbeitnehmer einen Teil der Bonuszahlung für das letzte Vertragsjahr 2019 ein. Er war der Meinung, dass ihm dieser Teil als Schadensersatz zustehe, da die Ziele zu spät im Jahr 2019 vorgegeben worden seien.

Sachverhalt

Der Kläger war beim verklagten Unternehmen vom 18. Juli 2016 bis zum 30. November 2019 als Head of Advertising tätig. Im Arbeitsvertrag wurde das Zieleinkommen in einen größeren Teil als Festvergütung sowie einen kleineren Teil als Bonifikation für die Erreichung von Zielen unterteilt. Bis 2018 wurden Ziele festgelegt und auch Boni gezahlt, die unstrittig waren.

Im März 2019 schlossen das Unternehmen und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über das Vergütungsmodell für alle Mitarbeiter. Diese rückwirkend ab 1. Januar 2019 geltende Vereinbarung sah in dem für den Kläger einschlägigen Abschnitt unter anderem vor, dass

- der Mitarbeiter bis zum 1. März des Kalenderjahres eine zuvor mit ihm zu besprechende Zielvorgabe erhält und
- diese sich zu 70 Prozent aus Unternehmenszielen und zu 30 Prozent aus individuellen Zielen zusammensetzt.

Mit E-Mail vom 26. September 2019 teilte der Geschäftsführer des Unternehmens mit, dass die Rahmenbedingungen nun „final“ seien: Das Unternehmensziel setze sich aus einem Umsatzziel und einem EBITDA-Ziel zusammen. Die individuellen Ziele würden einheitlich mit einer Erreichung von 142 Prozent bewertet. Erstmals in einem Heads Meeting am 15. Oktober 2019 wurden konkrete Zahlen zu den Unternehmenszielen wie auch zu deren Gewichtung und zum Zielkorridor genannt. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. November 2019.

Im Nachgang zahlte das Unternehmen für 2019 nur eine variable Vergütung in Höhe von 15.586,55 Euro aus. Der Kläger vertrat die Ansicht, die Vorgabe der Unternehmensziele sei unter anderem verspätet erfolgt. Aus dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes sei von einer Zielerreichung im Hinblick auf die Unternehmensziele von 100 Prozent auszugehen, so dass unter Berücksichtigung der angenommenen Erfüllung der Individualziele mit 142 Prozent (= 30-Prozent-Anteil) von einer Gesamtzielerreichung von 112,6 Prozent auszugehen sei. Für 2019 stünden ihm damit 112,6 Prozent von 28.083,92 Euro (= 11/12 des gesamten Bonusteils der Jahreszielvergütung aufgrund unterjährigen Ausscheidens zu Ende November), also 31.622,49 Euro abzüglich gezahlter 15.586,55 Euro zu. Diese 16.035,94 Euro klagte er ein und hatte damit vor dem LAG Erfolg.

Pflichtverletzung

Das LAG gelangte zu der Auffassung, dem Kläger stehe Schadensersatz in der begehrten Höhe wegen nicht recht-

Kompakt

- Eine in der Zielperiode pflichtwidrig und schuldhaft unterbliebene Zielvorgabe kann in gleicher Weise schadensersatzauslösend sein wie die pflichtwidrig und schuldhaft nicht abgeschlossene Zielvereinbarung.
- Die Zielvorgabe ist jedenfalls dann verspätet, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist.
- Im Rahmen der Schadensberechnung gilt ohne besondere Umstände die Vermutung, dass der Arbeitnehmer vereinbarte Ziele auch erreicht hätte.

zeitig erfolgter Zielvorgabe für das Geschäftsjahr 2019 zu. Das Unternehmen sei aufgrund der Betriebsvereinbarung verpflichtet gewesen, dem Kläger bis zum 1. März 2019 eine mit ihm zuvor zu besprechende Zielvorgabe mitzuteilen. Diese Pflicht habe das Unternehmen in mehrfacher Hinsicht verletzt: Eine Zielvorgabe sei bis zum 1. März 2019 unstreitig nicht erteilt worden. Dass die Betriebsvereinbarung erst am 12. März 2019 abgeschlossen worden sei und rückwirkend zum 1. Januar 2019 die Vergütungsordnung regele, ändere nichts an dieser Verpflichtung. Selbst ungeachtet des Erfordernisses einer vorherigen Besprechung habe das Unternehmen nachfolgend eine zeitnahe Zielvorgabe generell nicht getroffen:

- Allgemeine Präsentationen von Unternehmenszielen ohne Gewichtung und Zielkorridor im Frühjahr 2019 seien jedenfalls nicht als Zielvorgabe erkennbar gewesen.
- Überdies spreche die E-Mail vom 26. September 2019 deutlich dagegen, dass die unternehmensbezogenen Parameter im Frühjahr schon feststanden und somit überhaupt vorgegeben werden konnten.

Auch aus der in der Vergangenheit gelebten Praxis mit durchaus wechselnden Zielen oder Gewichtungen lasse sich nichts für eine frühzeitige Zielvorgabe im Jahr 2019 herleiten.

Schadensersatz statt der Leistung

Aufgrund dieser Pflichtverletzung könne der Kläger Schadensersatz statt der Leistung verlangen. Eine einseitige Zielvorgabe sei durch Zeitablauf unmöglich geworden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gehe in gefestigter Rechtsprechung davon aus, dass eine Zielvereinbarung spätestens nach Ablauf der Zielperiode nicht mehr möglich sei. 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 und wisse, auf das Erreichen welcher persönlicher und/oder unternehmensbezogener Ziele der Arbeitgeber in dem jeweiligen Zeitraum besonderen Wert lege.

Offengelassen habe das BAG bisher, was gelte, wenn der Arbeitgeber zu einer (einseitigen) Zielvorgabe verpflichtet sei, diese aber nicht innerhalb der Zielperiode erfolge und ob die einen Schadensersatzanspruch statt des Erfüllungsanspruchs begründende Unmöglichkeit bereits vor Ablauf der Zielperiode eintreten könne.

Wichtig: Nach Auffassung des LAG sei eine in der Zielperiode pflichtwidrig und schuldhaft unterbliebene Zielvorgabe in gleicher Weise schadensersatzauslösend wie die pflichtwidrig und schuldhaft nicht abgeschlossene Zielvereinbarung.

Zwar unterliege die einseitige Zielvorgabe der Billigkeitskontrolle mit der Folge, dass bei einem Unterbleiben der Zielvorgabe die Leistungsbestimmung grundsätzlich durch Urteil vorzunehmen sei. Nach teilweise vertretener Auffassung gelte dies auch dann, wenn die Zielperiode abgelaufen und wegen der Bonuszahlung ein Rechtsstreit anhängig sei. Hiergegen spreche jedoch, dass die Gründe, aus denen das BAG im Falle einer unterbliebenen Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode eine Festlegung der Ziele durch Urteil für ausgeschlossen halte, für den Fall der unterbliebenen einseitigen Zielvorgabe unterschiedslos ebenso zuträfen.

Im Streitfall sei eine Zielvorgabe – unabhängig von der Erfüllung formaler Voraussetzungen – jedenfalls zu einem derart späten Zeitpunkt erfolgt, dass es unmöglich gewesen sei, sie noch zu erfüllen. Sie könne frühestens für den 15. Oktober 2019 angenommen werden. Erfolge eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des Geschäftsjahres, sei sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt.

Wichtig: Ein derart später Zeitpunkt sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen sei. Dem Arbeitnehmer bleibe dann kein hinreichender Zeitraum mehr, die vorgegebenen Jahresziele effektiv zu verfolgen.

Schadenberechnung

Grundlage bei der abstrakten Schadensberechnung sei in Fällen, in denen die Festlegung von Zielen schuldhaft unterblieben sei, der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus.

Wichtig: Es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer vereinbarte Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände – etwa die Nichterreichung vorgegebener Ziele in den Vorjahren – diese Annahme ausschlössen. Solche besonderen Umstände habe der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen. Besondere Umstände in diesem Sinne seien nicht ersichtlich oder vorgetragen. Die Schadensberechnung des Klägers sei daher zutreffend. ■

Verfasst von
Mathias Effenberger
Er ist Rechtsanwalt und Kooperationspartner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen, Telefon: +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de