LArbG Nürnberg, Urteil v. 26.04.2024 – 8 Sa 292/23

Titel:

Schadensersatz – verspätet erfolgte Zielvorgabe

Normenkette:

BGB § 252 S. 2, § 254 Abs. 1, § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 283, § 315 Abs. 1

Leitsätze:

1. Erfolgt eine Zielvorgabe entgegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung nicht oder zu einem so späten Zeitpunkt, dass ihr keinerlei sinnvolle Anreizfunktion mehr zukommen kann, kann der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig machen (wie LAG Köln 06.02.2024 – 4 Sa 390/23). (Rn. 33)
2. Am 26.04.2024 wurde beim Bundesarbeitsgericht Revision unter dem Aktenzeichen 10 AZR 125/24 eingelegt.
1. Zielvereinbarungen und Zielvorgaben unterscheiden sich grundlegend. Bei Zielvereinbarungen sind nach der vertraglichen Regelung die Ziele, von deren Erfüllung die Bonuszahlung abhängt, von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam festzulegen. Hingegen stehen Zielvorgaben nicht zur Disposition des Arbeitnehmers, sondern werden allein vom Arbeitgeber getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht iSd § 315 Abs. 1 BGB eingeräumt wird. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)
2. Es ist bei der Schadensberechnung wegen einer verspäteten Zielvorgabe grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer vereinbarte Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Solche besonderen Umstände hat der Arbeitgeber darzutun und gegebenenfalls zu beweisen. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Zielvorgaben, einseitiges Leistungsbestimmungsrecht, sinnvolle Anreizfunktion, verspätete Zielvorgabe, arbeitsvertragliche Vereinbarung, Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Schadensersatzanspruch

Vorinstanz:

ArbG Würzburg, Endurteil vom 25.10.2023 – 5 Ca 146/23

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- – 10 AZR 125/24

Fundstellen:

NWB 2024, 3239
ZIP 2024, 2305
ZIP 2024, 2989
LSK 2024, 15453
NZA-RR 2024, 453

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 25.10.2023, Az. 5 Ca 146/23, wird auf Kosten der Berufungsklägerin zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um Schadensersatz wegen entgangener Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr 2021.

2
Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 19.10.1988 zuletzt als Assistenz im Bereich Sales auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages vom 09.08.2005 beschäftigt. Für ihre Tätigkeit erhielt die Klägerin zuletzt ein jährliches Fixgehalt in Höhe von 66.887,40 € brutto.

3
Das Geschäftsjahr der Beklagten beginnt jeweils am 01.01. und endet am 31.12..

4
§ 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages lautet auszugsweise:

„(…) Am Ende des Geschäftsjahres erhält die Mitarbeiterin zusätzlich einen Bonus auf Basis einer Zielvereinbarung.

Die näheren Bedingungen ergeben sich aus den Regelungen des H. Bonus-Systems.

Diese Regelung ist Bestandteil dieses Vertrages. (…)“

5
Diese Regelungen über die Zahlung eines jährlichen Bonus lauten wie folgt:

„Das H. Bonus System

H. will mit ihren wertvollen Mitarbeitern weiter wachsen. Deshalb müssen wir für diese Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein und sie durch geeignete berufliche Förderung und Entwicklung an das Unternehmen binden. Das H. Bonus System ist ein Instrument um Leistungsträger zu motivieren und den hohen Leistungsstandard zu sichern.

Der Vorstand von H. hat beschlossen, für ausgewählte Gruppen von Leistungsträgern ein unternehmenseinheitliches Bonus System einzuführen. Die Auswahl und Benennung dieser Leistungsträger erfolgt durch den Vorstand auf Grund von Empfehlungen der Führungskräfte und von Human Resources.

Jeder Leistungsträger, der das Erreichen der Unternehmensziele durch seinen Beitrag erkennbar beeinflussen kann, ist ein potenzieller Kandidat für die Teilnahme am Bonus System.

Es besteht allerdings kein Anspruch auf Aufnahme in das System. Es liegt außerdem im Ermessen des Vorstandes, die Berechnungsmodalitäten für den Bonus der aktuellen Entwicklung anzupassen. Mit der Teilnahme am unternehmenseinheitlichen Bonus System ist die Zahlung von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und sonstigen Jahresabschlussvergütungen ausgeschlossen.

Grundkonzeption

Der Bonus wird zusätzlich zum fixen Jahreseinkommen gezahlt. Der Bonus ist auf 26% vom Jahresgrundgehalt begrenzt. Er wird nach Abschluss des Geschäftsjahres berechnet und ausgezahlt.

Grundsätzlich besteht der Bonus aus 3 Elementen:

Erstes Element: Basis ist die Zielerreichung von 3-7 individuellen Zielen, definiert in den Zielvereinbarungsgesprächen. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres definiert der Vorgesetzte mit seinem Mitarbeiter gemeinsam Ziele, die auf die Erreichung der Unternehmensziele ausgerichtet sind. Diese Ziele müssen spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert sein.

Das Erreichen von 100% der individuellen Ziele bedeutet einen Bonus in Höhe von 12% des fixen Jahresgrundgehalts.

Zweites Element: Basis für dieses Element ist der Grad der Zielerreichung der nächst höheren Organisationseinheit des Mitarbeiters. Gewöhnlich wird dies der Grad der Zielerreichung des direkten Vorgesetzten sein. Falls neben dem disziplinarischen zusätzliche, funktionale Vorgesetzte existieren, soll der Durchschnittswert von deren Zielerreichung einbezogen werden.

Das Erreichen von 100% der Ziele seiner Organisationseinheit bedeutet einen Bonus in Höhe von 7% des fixen Jahresgrundgehalts.

Wenn die nächst höhere Vorgesetztenebene der H. Vorstand ist, existiert kein zweites Element. In diesem Fall zählt das dritte Element doppelt.

Drittes Element: Basis für diesen Teil des Bonus ist das finanzielle Ergebnis der H. Group. Maßstab ist der Net Operating Profit und ggf. weitere messbare Unternehmensziele. Das Erreichen von 100% der Ziele dieser Ebene bedeutet einen zusätzlichen 7% Bonus auf das fixe Jahresgrundgehalt.

Insgesamt können also 26% des Jahresgrundgehalts als Bonusleistung erzielt werden.

(…)

Für das Bonussystem gelten folgende Regelungen:

„Die Unternehmensführung behält es sich vor, das bestehende Bonussystem der aktuellen Entwicklung und entsprechend den Erfordernissen anzupassen. Die Zielvereinbarung für das neue Fiskaljahr sowie die Beurteilung der Zielerreichung für das abgelaufene Fiskaljahr sind bis zum 31.05. abzuschließen. Die jährliche Auszahlung des Bonus erfolgt mit dem Junigehalt."

Bezugsberechtigt sind alle Mitarbeiter, die zum 31.03. – also zum Geschäftsjahresende – in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen. (…)".

6
Mit Bekanntmachung vom 13.04.2015 wurde die Vereinbarung über das Bonussystem wie folgt geändert:

„(…) Das erste Element, die individuellen Ziele, beinhaltet bei 100% Zielerreichung einen Bonus in Höhe von 10% des gezahlten Jahresgrundgehaltes.

Das zweite Element, die regionalen Unternehmensziele bzw. das finanzielle Ergebnis der H. Gruppe in I., beinhaltet bei 100% Zielerreichung einen 16%igen Bonus auf das gezahlte Jahresgrundgehalt. (…)"

7
Eine Vereinbarung über die individuellen Ziele der Parteien erfolgte am 25.01.2022. Insoweit erreichte die Klägerin einen Zielerreichungsgrad von 100%. Zu keinem Zeitpunkt wurden mit der Klägerin die unternehmerischen Ziele vereinbart.

8
Am 26.10.2021 veröffentlichte die Beklagte Unternehmensziele.

9
Mit Schreiben vom 16.05.2022 wurde allen bonusberechtigten Mitarbeitern mitgeteilt, dass es für das Geschäftsjahr 2021 zu keiner Bonusauszahlung kommen wird. Mit Bekanntmachung vom 20.07.2022 teilte die Beklagte ihren bonusberechtigten Mitarbeitern mit, dass es doch zur Auszahlung eines anteiligen Bonus kommen werde. Die Klägerin erhielt sodann mit der Abrechnung für den Monat August 2022 eine anteilige Auszahlung ihres Bonus in Höhe von 6.652,64 € brutto. Dies ist der Betrag, der sich bei Erreichen von 100% der individuellen Ziele ergibt und entspricht 38,46% des gesamten Bonus bei 100%iger Zielerfüllung. Eine weitere Zahlung erfolgte trotz Aufforderung durch die Klägerin nicht.

10
Mit ihrer am 08.02.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht die Klägerin für das Geschäftsjahr 2021 einen Bonus in Höhe von 17.380,51 € brutto abzüglich geleisteter 6.652,64 € brutto geltend. Dies ist der Betrag, der sich bei Erreichen von 100% der Unternehmensziele ergeben würde.

11
Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien sowie der genauen Antragstellung wird auf den Tatbestand im Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

12
Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – hat mit Endurteil vom 25.10.2023 der Klage stattgegeben. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Beklagte habe schuldhaft gegen ihre arbeitsvertragliche Pflicht verstoßen, mit der Klägerin vereinbarungsgemäß eine Zielvereinbarung für die Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2021 abzuschließen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe im Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

13
Das Endurteil des Erstgerichts vom 25.10.2023 ist der Beklagten am 02.11.2023 zugestellt worden. Die Berufungsschrift der Beklagten vom 29.11.2023 ist beim Landesarbeitsgericht am 29.11.2023 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 29.01.2024 ist innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 01.02.2024 beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

14

Die Beklagte hält unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages daran fest, dass die Klage abzuweisen sei. Das Erstgericht vertrete zu Unrecht die Auffassung, dass sowohl die individuellen Ziele als auch die Unternehmensziele mit den Mitarbeitern vereinbart hätten werden müssen. Die Beklagte habe vielmehr im Hinblick auf die Unternehmensziele ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Sie habe auch von ihrem Widerrufsvorbehalt Gebrauch gemacht. Ein Widerrufsvorbehalt dergestalt formuliert, dass in Fällen einer weltweiten Pandemie und deren völlig unvorhersehbaren Auswirkungen der Widerruf der Bonuszahlung zulässig sein solle, sei lebensfremd. Aus dem Umstand der spät veröffentlichten Unternehmensziele ergebe sich kein Schadensersatzanspruch. Falls doch, beschränke sich dieser jedenfalls auf 20% der Unternehmensziele. Es lägen Umstände vor, die die Annahme, dass die Ziele aller Wahrscheinlichkeit nach erreicht worden wären, ausschließen. Mit der Abrechnung für August 2022 habe die Klägerin eine Zahlung in Höhe von 38,46% eines etwa zu erzielenden Bonus erhalten. Dies entspreche einer persönlichen Zielerreichung von 100%. Die Klägerin sei so gestellt worden, als habe sie 100% der ihr gesetzten persönlichen Ziele erreicht. Einen Anspruch auf weitere Zahlung habe die Klägerin nicht. Auch habe die Beklagte billigem Ermessen gemäß § 315 BGB Rechnung getragen. Die Entscheidung, den Bonus 2021 nicht auszuzahlen, sei gerechtfertigt durch den Umstand, dass bei Auszahlung des Bonus die Insolvenz des Unternehmens gedroht habe. Sie habe sich im Jahr 2021 bedingt durch die Corona-Pandemie und den Mangel an Halbleitern in einer tiefen Krise befunden. Die am 26.10.2021 veröffentlichten, realistisch gesetzten Unternehmensziele hätten aufgrund unvorhersehbarer Entwicklungen nicht erreicht werden können und seien tatsächlich nur noch zu 20% erreicht worden. Die Beklagte habe aufgrund von Zahlungsschwierigkeiten das Werk 2 in CStadt-J. im Juni 2020 schließen müssen und einen Sanierungstarifvertrag im Hinblick auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Juli 2020 abschließen müssen. In der Vergangenheit wären die Unternehmensziele oft später als zum 31.05. des jeweiligen Fiskaljahres bestimmt und veröffentlicht worden. Von den terminlichen Vorgaben habe stets und ohne jegliche Rüge in der Vergangenheit einvernehmlich abgewichen werden können. Es wäre für die Klägerin von keinerlei Relevanz, ob sie die Unternehmensziele im Januar, Februar oder irgendeinem anderen Monat des laufenden Jahres erfahre oder nicht. Sie könne selbst zum Unternehmenserfolg außer durch die Erfüllung ihrer persönlichen Ziele und ordnungsgemäße Arbeitsleistung im Allgemeinen nichts beitragen.

15
Die im Oktober 2021 veröffentlichen Unternehmensziele seien im März 2021 von der globalen Geschäftsleitung in den USA festgelegt und an die oberste Leitungsebene in Europa kommuniziert worden.

16
Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren zuletzt folgende Anträge:

I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 25.10.2023, Aktenzeichen 5 Ca 146/23, wird abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

17
Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

18
Die Klägerin schließt sich unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags den Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung an. Das Erstgericht habe zu Recht die Auffassung vertreten, dass es sich insgesamt um eine Zielvereinbarung gehandelt habe. Mit Nichtwissen werde bestritten, dass die Beklagte die Ziele am 26.10.2021 im Intranet veröffentlicht habe. Sie habe erst im Zuge des Zielerreichungsgesprächs im darauffolgenden Jahr Kenntnis von den Unternehmenszielen erlangt. Es könne aber dahinstehen, ob man bezüglich der Unternehmensziele eine Zielvorgabe annehmen wolle. Dem Widerrufsvorbehalt sei keine Wirksamkeit beizumessen. Dieser halte einer AGB-Kontrolle nicht stand.

19
Die Beklagte habe zuletzt auch keine besonderen Anhaltspunkte vorgetragen, die die Annahme ausschließen würden, dass die Klägerin vereinbarte Ziele erreicht hätte. Soweit die Beklagte sich im Wesentlichen pauschal auf ihre schlechte wirtschaftliche Lage berufe, führe dies nicht zu einer anderen

Betrachtung. Ein Vortrag, welche realistischen Ziele bis zum 31.05.2021 hätten vereinbart werden können, fehle. Der Anspruch ergebe sich aus dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes. Es sei nicht vereinbart worden, dass ausschließlich die Beklagte einseitig vorgeben könne, ob eine variable Vergütung ausgezahlt werde oder nicht. Die unternehmerischen Ziele seien nicht zur Disposition gestanden, vielmehr seien sie unternehmerseits eruiert und den bonusberechtigten Mitarbeitern vorgegeben worden. Es sei nicht die Aufgabe oder Verantwortung der Klägerin, sicherzustellen, dass die unternehmerischen Ziele rechtzeitig vorgegeben würden. Die Unternehmensziele hätten wegen ihrer Anreizfunktion frühzeitig vom Arbeitgeber festgelegt werden müssen, eine schuldhaft unterbliebene Zielvorgabe bzw. eine damit gleichzusetzende Veröffentlichung erst im Oktober sei schadensersatzauslösend. Mangels Festlegung müsse das Gericht die Leistungsbestimmung und in Anlehnung an die Rechtsprechung von einer 100%igen Zielerreichung ausgehen.

20
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im Tatbestand und in den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils und auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

21
Die Berufung ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt sowie begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 519, 520 ZPO.

B.

22
Die Berufung ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung in der begehrten Höhe wegen schuldhafter Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten durch verspätet erfolgte Zielvorgabe.

23
I. Die Klägerin hat einen Schadensersatzanspruch auf Zahlung von 10.727,87 € brutto. Die Beklagte hat ihre arbeitsvertragliche Pflicht schuldhaft dadurch verletzt, dass sie die laut arbeitsvertraglicher Regelung zum Bonussystem erforderliche Vorgabe der Unternehmensziele der Klägerin erst so spät mitteilte, dass die einseitige Zielvorgabe durch Zeitablauf unmöglich wurde (§§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283, 275, 252 BGB).

24
1. Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, kann der Gläubiger nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB Ersatz hieraus entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Nach § 280 Abs. 3 BGB kann der Gläubiger Schadensersatz statt der Leistung allerdings nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 281 BGB, § 82 BGB und § 283 BGB verlangen. Insoweit bestimmt § 283 Satz 1 BGB, dass der Gläubiger, sofern der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis Abs. 3 BGB nicht zu leisten braucht, unter den Voraussetzungen des § 280 Abs. 1 BGB Schadensersatz statt der Leistung verlangen kann.

25
2. Die Beklagte war aufgrund des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages und der Vereinbarung vom 13.04.2015 zur Vorgabe der Unternehmensziele der C. I.-Group verpflichtet. Dabei handelt es sich nach Auffassung des Berufungsgerichts nicht – wie vom Erstgericht angenommen – um eine Zielvereinbarung, sondern um eine Zielvorgabe. Das Berufungsgericht schließt sich insoweit umfassend den zutreffenden Entscheidungsgründen der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg im Urteil vom 27.03.2024, Az.: 2 Sa 293/23, an.

26
a) Zielvereinbarungen und Zielvorgaben unterscheiden sich grundlegend. Bei Zielvereinbarungen sind nach den vertraglichen Regelungen die Ziele, von deren Erfüllung die Bonuszahlung abhängt, von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam festzulegen. Hingegen werden Zielvorgaben allein vom Arbeitgeber

getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB eingeräumt wird (BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 149/20 – in juris recherchiert).

27
Der Anhang zum Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der einvernehmlichen Änderung des Bonussystems vom 13.04.2015 differenziert klar zwischen zwei Elementen der Bonuszahlung, sowohl sprachlich aus auch grafisch, unter anderem durch das Bilden von Absätzen. Der Begriff des Zielvereinbarungsgesprächs findet sich lediglich im ersten Abschnitt, also im Bereich der individuellen Ziele. Dass auch eine gemeinsame Festlegung der Unternehmensziele durch die Arbeitsvertragsparteien bzw. durch die Gesprächsteilnehmenden stattfinden soll, ergibt sich nach Ansicht des Berufungsgerichts aus der vertraglichen Regelung nicht. Hieran ändert die Tatsache, dass die Unternehmensziele in diesem Gespräch ebenfalls thematisiert und zur Ausrichtung der individuellen Ziele verwendet werden, nichts. Die klare Trennung zwischen den Elementen lässt vielmehr darauf schließen, dass sie sich auch wesentlich voneinander unterscheiden. Andernfalls könnte sich die arbeitsvertragliche Regelung auf das Zielvereinbarungsgespräch als solches beschränken. Aus dem zweiten Absatz ergeben sich aus Sicht des Berufungsgerichts ebenfalls keinerlei Anknüpfungspunkte, dass die Unternehmensziele gemeinsam mit dem Arbeitnehmer bestimmt werden. Zuletzt entspricht es wohl auch allgemeiner Lebenserfahrung, dass Unternehmensziele einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden, dies vor allem bei global tätigen Unternehmen.

28
b) Mit der Veröffentlichung der Unternehmensziele am 26.10.2021 – wie die Beklagte behauptet – hat die Beklagte die Leistungsbestimmung in jedem Falle zu spät vorgenommen. Ob diese Bestimmung billigem Ermessen entsprach, kann dahingestellt bleiben.

29
Zwar ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag keine Zeitvorgabe. Zweck von Bonussystemen ist aber die Förderung der Mitarbeitermotivation. Der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus als zusätzliche Vergütung dient als Anreiz. Diese Funktion kann ein an das Erreichen von Zielen geknüpfter Bonus nur erfüllen, wenn der Arbeitnehmer die von ihm zu verfolgenden Ziele bereits bei Ausübung seiner Tätigkeit kennt (BAG, Urteil vom 12.12.2007, 10 AZR 97/07, Rn. 25). Deshalb ist nicht entscheidend auf die (bestrittene) interne Festlegung der Unternehmensziele im März 2021 abzustellen, sondern auf den Zeitpunkt der Mitteilung. Den Mitarbeitern wurden die Unternehmensziele nach dem Vortrag der Beklagten jedoch erst am 26.10.2021 im Intranet bekannt gegeben.

30
Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist. (LAG Köln, Urteil vom 06.02.2024, 4 Sa 390/23, Rn. 64 juris). Geschäftsjahr ist im hiesigen Fall das Kalenderjahr. Die Veröffentlichung der Unternehmensziele erfolgte am 26.10.2021, also wenige Wochen vor Ende des Geschäfts- und Kalenderjahres.

31
3. Die Pflichtverletzung hat die Beklagte auch gemäß § 280 Abs. 1 BGB zu vertreten, entgegenstehende Gründe sind nicht ersichtlich. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass die Unternehmensziele nach dem Vortrag der Beklagten bereits im März 2021 von der globalen Geschäftsleitung in den USA festgelegt und an die oberste Leitungsebene in Europa kommuniziert wurden. Gründe, die einer Weiterleitung entgegengestanden haben könnten, sind nicht vorgetragen.

32
4. Die Klägerin kann gemäß § 280 Abs. 3 BGB Schadensersatz statt der Leistung verlangen, weil eine einseitige Zielvorgabe durch Zeitablauf unmöglich geworden ist.

33
a) Nach Auffassung der Berufungskammer ist eine in der Zielperiode pflichtwidrig und schuldhaft unterbliebene Zielvorgabe in gleicher Weise zulasten des Arbeitgebers schadensersatzauslösend, wie die pflichtwidrig und schuldhaft nicht abgeschlossene Zielvereinbarung (ebenso LAG Köln 06.02.2024 – 4 Sa

390/23 Rn 63 mwN auch zur Gegenansicht, juris), allerdings ohne dass ein Mitverschulden des Arbeitnehmers in Betracht kommt. Zwar unterliegt die einseitige Zielvorgabe als Leistungsbestimmung der Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB, mit der Folge, dass bei einem Unterbleiben der Zielvorgabe die Leistungsbestimmung grundsätzlich durch Urteil vorzunehmen ist (vgl. BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – Rn. 23, BAGE 125, 147; LAG Köln 15.12.2014 – 5 Sa 580/14 – Rn. 73, zitiert nach juris). Nach teilweise vertretener Auffassung gilt dies auch dann, wenn die Zielperiode abgelaufen und wegen der Bonuszahlung ein Rechtsstreit anhängig ist (LAG Düsseldorf 29.10.2003 – 12 Sa 900/03 – Rn. 19; LAG Köln 15.12.2014 – 5 Sa 580/14 – Rn. 73; jeweils zitiert nach juris). Hiergegen spricht jedoch, dass die Gründe, aus denen das Bundesarbeitsgericht im Falle einer unterbliebenen Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode eine Festlegung der Ziele durch Urteil für ausgeschlossen hält und grundsätzlich einen Schadensersatzanspruch annimmt, für den Fall der unterbliebenen einseitigen Zielvorgabe unterschiedslos ebenso zutreffen; auch im Hinblick auf die einseitige Zielvorgabe ist deren Zweck, nämlich die Motivation der Mitarbeiter durch das Setzen eines Leistungsanreizes, nicht mehr erreichbar, wenn die Zielperiode abgelaufen ist (LAG Köln 06.02.2024 – 4 Sa 390/23 Rn 63 mwN, juris). Gleiches gilt für die betreffend der unterbliebenen Zielvereinbarung erfolgte Erwägung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – Rn. 26, BAGE 125, 147), die nachträgliche Ermittlung angemessener, fallbezogener Ziele durch die Gerichte sei angesichts der Vielzahl der unterschiedlichen Gewichtung möglicher Ziele und auf Grund sich ständig ändernder Rahmenbedingungen in der Regel mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden oder sogar gar nicht möglich (LAG Köln a.a.O. mwN). Mit dieser Begründung lehnte das Bundesarbeitsgericht die Anwendung von § 315 Abs. 3 BGB auf Fälle der unterbliebenen Zielvereinbarung ab. Zudem ist es nicht möglich, den Umstand, dass die Leistungsbestimmung verzögert wurde, im Urteil zu berücksichtigen (LAG Köln a.a.O. mwN auch zur Gegenansicht).

34
b) Der Zeitpunkt der von der Beklagten behaupteten Veröffentlichung der Unternehmensziele am 26.10.2021 lag so spät, dass bereits Unmöglichkeit im Sinne von § 275 BGB eingetreten war. Die Vornahme der Zielvorgabe war nicht mehr erfüllungstauglich. Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr – wie hier – bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist (LAG Köln a.a.O Rn 64 mwN). Der Klägerin blieb keine Zeit mehr, die vorgegebenen Ziele effektiv zu verfolgen.

35
Der Vortrag der Beklagten, es wäre für die Klägerin von keinerlei Relevanz, ob sie die Unternehmensziele im Januar, Februar oder irgendeinem anderen Monat des laufenden Jahres erfahre oder nicht, sie selbst könne zum Unternehmenserfolg außer durch die Erfüllung ihrer persönlichen Ziele und ordnungsgemäßer Arbeitsleistung im Allgemeinen nichts beitragen, überzeugt nicht. Zwar dienen auch individuelle Ziele dem Anreiz und der Mitarbeitermotivation, jedoch unterstreichen daneben bestehende Unternehmensziele diese Funktionen nochmal deutlich. Durch die Ausweitung entsteht regelmäßig eine noch höhere Identifikation mit dem Unternehmen, aber auch ein für die Motivation eines Mitarbeiters nicht unerheblicher Teamgedanke. Zuletzt aber verkennt der Vortrag der Beklagten vor allem, dass es sich bei der Klägerin sehr wohl um eine Mitarbeiterin gehandelt haben muss, die das Erreichen der Unternehmensziele durch ihren Beitrag erkennbar beeinflussen kann. Aus dem Anhang 1 der arbeitsvertraglichen Regelung ergibt sich nämlich, dass nur solche Leistungsträger potenzielle Kandidaten für die Teilnahme am Bonussystem sein können. (siehe hierzu auch LAG Köln, Urteil vom 06.02.2024, 4 Sa 390/23, Rn. 65, juris). Wäre dies anders, wäre es auch nicht gerechtfertigt, diese zum Gegenstand einer Zielvorgabe zu machen, deren Erreichen im Fall der Klägerin immerhin ca. 16% ihres Jahreszielgehalts ausmacht. Auch das Bundesarbeitsgericht behandelt persönliche und unternehmensbezogene Ziele im Hinblick auf ihre Motivations- und Anreizfunktion gleich (vgl. BAG 17.12.2020 – 8 AZR 149/20 – Rn. 40; 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – Rn. 47; LAG Köln a.a.O.).

36
Ob und wann die Klägerin von der Bekanntmachung tatsächlich Kenntnis hatte, kann nach oben Gesagtem letztlich dahinstehen. Insofern ist es nicht maßgeblich, ob die Unternehmensziele tatsächlich am 26.10.2021 (wirksam) im Intranet veröffentlicht wurden oder der Klägerin erst zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt wurden.

37

5. Der Umfang des zu ersetzenden Schadens richtet sich nach §§ 249 ff. BGB.

38
a) Nach § 252 Satz 1 BGB umfasst der zu ersetzende Schaden auch den entgangenen Gewinn. Dazu gehört auch entgangener Verdienst aus abhängiger Arbeit und damit eine Bonuszahlung. Als entgangen gilt gemäß § 252 S. 2 BGB der Gewinn, der nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen, mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte.

39
Grundlage bei der abstrakten Schadensberechnung nach § 252 Satz 2 BGB ist in den Fällen, in denen die Festlegung von Zielen schuldhaft unterblieben ist, der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer vereinbarte Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Solche besonderen Umstände hat der Arbeitgeber darzutun und gegebenenfalls zu beweisen (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – Rn. 50).

40
b) Umstände, die die Annahme, dass ein Arbeitnehmer vereinbarte Ziele erreicht hätte, entkräften, sind nach Ansicht des Berufungsgerichts nicht (ausreichend) vorgetragen. Die von der Beklagten vorgetragenen Umstände (Schließung Werk 2 in C-Stadt-J. sowie Sanierungstarifvertrag) stammen – wie sich aus deren eigenem Vortrag ergibt – aus dem Jahr 2020. Die hier gegenständlichen Unternehmensziele stammen dagegen von März bzw. Oktober 2021. Sie entstanden also zu einem Zeitpunkt, in dem die vorgetragenen Umstände längst vorgelegen hatten und bei der Aufstellung der Unternehmensziele hätten berücksichtigt werden können bzw. müssen. Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, wie sich die Schließung eines einzelnen Werkes in Bayern sowie ein Sanierungstarifvertrag auf die Erreichung der Unternehmensziele, die offensichtlich von der globalen Geschäftsleistung in den USA festgelegt werden, hätten auswirken können bzw. sollen.

41
Ein Mitverschulden der Klägerin i. S. v. § 254 BGB scheidet aus. Wie oben dargestellt, handelt es sich aus Sicht des Berufungsgerichts um eine Zielvorgabe. Solche stehen gerade nicht zur Disposition des Arbeitnehmers und werden allein vom Arbeitgeber getroffen, weshalb ein Mitverschulden nicht in Betracht kommt.

42
II. Die Beklagte kann sich nicht auf einen Widerruf der Bonusregelung berufen. Der in der arbeitsvertraglichen Regelung des Bonussystems vorgesehene Anpassungsvorbehalt, nach dem es sich die Unternehmensführung vorbehält, das Bonussystem der aktuellen Entwicklung und entsprechend den Erfordernissen anzupassen, ist unwirksam.

43
1. Bei den Klauseln des zwischen der Klägerin und der Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrages handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen. Darauf lässt bereits das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen.

44
Dieser Anpassungsvorbehalt, der als Widerrufsvorbehalt ausgelegt werden kann, unterliegt als eine von Rechtsvorschriften abweichende Bestimmung der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Einseitige Leistungsbestimmungsrechte, die dem Verwender das Recht einräumen, die Hauptleistungspflichten einzuschränken, zu verändern, auszugestalten oder zu modifizieren, unterliegen der Inhaltskontrolle. Sie weichen von dem allgemeinen Grundsatz pacta sunt servanda ab (BAG, Urteil vom 24.01.2017, Az. 1 AZR 774/14, in juris recherchiert).

45
2. Dieser Vorbehalt ist aus formellen Gründen unwirksam.

46
Ein Anpassungs-/Widerrufsvorbehalt muss den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht werden. Bei den Widerrufsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll, z.B. wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom

24.01.2017, a.a.O.). Dabei ist zu beachten, dass der Verwender vorgibt, was ihn zum Widerruf bzw. zur Anpassung berechtigen soll.

47
Diesem Transparenzgebot wird die Anpassungsklausel nicht gerecht. Der Grad der wirtschaftlichen Störung, die einen Widerruf ermöglichen soll, wird darin jedoch nicht konkretisiert. Was unter einer „aktuellen Entwicklung“ zu verstehen sei bzw. welcher Grad der wirtschaftlichen Störung einen Widerruf ermöglichen soll, wird in keinster Weise konkretisiert. Unter welchen Umständen eine „wirtschaftlich schwierige Lage“ gegeben sein soll, die eine entsprechende Anpassung erforderlich machen sollen, kann der Klausel in keinster Weise entnommen werden.

48
III. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 BGB. Der Bonus war unstreitig mit der Abrechnung für Juni 2022 fällig, also am Schluss des Monats (§ 64 HGB).

C.

49
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

D.

50
Die Zulassung der Revision erfolgt im Hinblick auf § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.