

# BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 390/09

11 Sa 1504/08

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

12. Mai 2010

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder und Mestwerdt sowie die ehrenamtlichen Richter Staedtler und Ohl für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. April 2009 - 11 Sa 1504/08 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf variable Arbeitsvergütung für die Jahre 2005 bis 2007. 1

Der Kläger war vom 1. Februar 2003 bis zum 31. Mai 2007 für die Beklagte als Projektleiter tätig. Der Arbeitsvertrag regelt in Art. 3 „Vergütung“ ua.: 2

„Der Mitarbeiter erhält für seine Tätigkeit ein Jahresgehalt in Höhe von **61.350,00 Euro brutto** .... Dieses setzt sich wie folgt zusammen:

75,79 % Jahresfestgehalt = **46.500,00 Euro brutto**. Die Auszahlung erfolgt in 12 monatlich gleichen Beträgen in Höhe von monatlich = 3.875,00 ... Euro brutto.

25,21 % variables Jahresgehalt = **14.850,00 Euro brutto gemäß Zielvereinbarung**.

**Im Jahr des Eintritts bzw. Austritts wird das Gehalt anteilig, pro rata temporis, bezahlt.“**

Die Zielvereinbarung für das Jahr 2003 war auf die Erreichung bestimmter Deckungsbeiträge bezogen. In der Zielvereinbarung für das Jahr 2004 heißt es: 3

„...“

Das Jahreszieleinkommen (100 %) wird auf 61.354 € brutto festgelegt. Es setzt sich wie folgt zusammen:

Festgehalt = 46.500 € brutto

Die Auszahlung erfolgt in 12 monatlich gleichen Beträgen in Höhe von 3.875 € brutto.

Variabler Bonusanteil = 14.854 € brutto

Der variable Anteil des Jahresgehaltes wird nach folgender Matrix ermittelt:

- 20 % bei Erreichung der Unternehmensziele in Umsatz und Gewinn (26 Mio. € Umsatz, 800 K € Ebit).
- 40 % bei Erzielung eines durchschnittlichen Deckungsbetrages über alle betreuten Projekte von 20 %.
- 40 % bei der Abnahme von 273 Meilensteinen M4 durch den Kunden Eplus in der Region Berlin für das Kalenderjahr 2004.

Der variable Anteil des Jahresgehaltes wird nach Vorlage des testierten Jahresabschlusses der I GmbH gezahlt. Die Zielvereinbarung gilt ab dem 1. Januar 2004 für mindestens ein Jahr bis zur Unterzeichnung einer neuen Zielvereinbarung. Ansprüche auf Prämienzahlungen für den zurückliegenden Zeitraum bestehen nicht.

...

Alle anderen Bestimmungen des Vertrages bleiben unverändert.“

Die Anzahl der Meilensteine wurde später handschriftlich auf 260 korrigiert. Der Kläger erzielte im Jahr 2003 eine variable Vergütung iHv. 3.000,00 Euro und im Jahr 2004 iHv. 9.000,00 Euro. 4

Für das Jahr 2005 bot die Beklagte dem Kläger den Abschluss einer Zielvereinbarung an, wonach der variable Anteil des Jahresgehaltes zu 10 % von der Erreichung bestimmter Ziele in Umsatz und Gewinn, zu 30 % von der Fertigstellung von 71 Netzelementen und zu 60 % von der Akquisition neuer Kunden und/oder Projekte abhängig sein sollte. Für das Jahr 2006 unterbreitete der Kläger der Beklagten ein Angebot auf Abschluss einer Zielvereinbarung. Die Beklagte wiederum bot dem Kläger im Jahr 2006 zweimal die Fortsetzung 5

des Arbeitsverhältnisses zu veränderten Bedingungen an. Im April 2007 bat der Kläger um Übersendung eines Vorschlags für eine Zielvereinbarung für das Jahr 2007. Zielvereinbarungen für die Jahre 2005 bis 2007 kamen nicht zustande; die Änderungsangebote der Beklagten nahm der Kläger nicht an. Auf der Grundlage der Zielvereinbarung für das Jahr 2004 bestand im Streitzeitraum kein Anspruch auf eine variable Vergütung.

Der Kläger macht als Schadensersatz das im Arbeitsvertrag vereinbarte variable Jahresgehalt von 14.850,00 Euro brutto geltend. Die Zielvereinbarung für 2004 habe nicht für die Folgejahre als Grundlage der Bemessung der variablen Vergütung herangezogen werden können. Die Nichterreichbarkeit der vereinbarten Ziele in den Folgejahren sei erkennbar gewesen. Die Beklagte hätte deshalb darlegen müssen, dass die im Entwurf der Zielvereinbarung für 2005 enthaltenen Ziele realistisch und annahmefähig gewesen seien. 6

Der Kläger hat beantragt, 7  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 35.887,50 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach bestimmter zeitlicher Staffelung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Auffassung vertreten, die Zielvereinbarung für das Jahr 2004 habe aufgrund der vereinbarten Verlängerung auch für den Streitzeitraum gegolten, weil eine nachfolgende Vereinbarung nicht zustande gekommen sei. 8

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 9

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts beruht auf einem Rechtsfehler, der zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung führt. 10

I. Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil, der von der Erreichung zu vereinbarenden Ziele abhängig ist, und kommt eine Zielvereinbarung nicht zustande, ist der Arbeitgeber nach Ablauf der Zielperiode gemäß § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 283 Satz 1, § 252 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadensersatz zu leisten, wenn er das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung zu vertreten hat (*Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 12 ff., AP BGB § 280 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 23; 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 44 ff., BAGE 125, 147*). Aus einer solchen Vereinbarung folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer über die in der jeweiligen Periode zu erreichenden Ziele zu verhandeln. Er muss nach einer auf den Zeitpunkt des Angebots bezogenen Prognose Ziele vorschlagen, die der Arbeitnehmer in der Zielperiode erreichen kann. Der Verpflichtung zur Zahlung einer vereinbarten variablen Vergütung kann der Arbeitgeber sich nicht dadurch entziehen, dass er zwar verhandelt, aber Ziele anbietet, die der Arbeitnehmer nicht erreichen kann. Regelmäßig obliegt es dem Arbeitgeber, die Initiative zum Abschluss einer Zielvereinbarung zu ergreifen und ein konkretes Angebot vorzulegen. Unterbleibt dies, verletzt der Arbeitgeber die aus der Vereinbarung der variablen zielabhängigen Vergütung resultierende Verhandlungspflicht. Diese kann auch verletzt sein, wenn der Arbeitgeber einer Aufforderung des Arbeitnehmers nicht nachkommt, mit ihm eine Zielvereinbarung abzuschließen (*Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - aaO*).

11

II. Der Kläger hat nach Art. 3 des Arbeitsvertrags neben den vereinbarten festen Bezügen einen Anspruch auf eine variable Vergütung gemäß Zielvereinbarung. Die Parteien haben für den Streitzeitraum keine Zielvereinbarung getroffen. Ob dies auf einer schuldhaften Verletzung der Verhandlungspflicht durch die Beklagte beruht und diese sich schadensersatzpflichtig gemacht hat, kann auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entschieden werden.

12

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Zielvereinbarung für das Jahr 2004 dahin ausgelegt, dass wegen der vereinbarten Weitergeltung bis zum Abschluss einer neuen Zielvereinbarung Schadensersatzansprüche nicht entstehen konnten. Diese Auslegung ist nicht frei von Rechtsfehlern. 13
  
2. Es kann dahinstehen, ob der Zielvereinbarung für das Jahr 2004 und der dort vereinbarten Weitergeltung bis zur Unterzeichnung einer neuen Zielvereinbarung typische, revisionsrechtlich voll überprüfbare, oder nichttypische Willenserklärungen zugrunde gelegen haben, denn die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer nur eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausreichend zwischen vereinbarter Weitergeltung und fortbestehender Verhandlungspflicht differenziert. Es hat die naheliegende Auslegung der Zielvereinbarung 2004 dahingehend, dass trotz vereinbarter Weitergeltung die bestehenden Verhandlungspflichten weiter bestanden, nicht in Betracht gezogen. 14
  
- a) Der Arbeitsvertrag der Parteien sieht vor, dass auf der Grundlage einer Zielvereinbarung ein variables Jahresgehalt von 14.850,00 Euro verdient werden kann. Die Vereinbarung eines Jahresgehalts legt zwar nahe, dass die Parteien als Zielperiode das jeweilige Jahr zugrunde legen wollten. Ausgeschlossen ist es jedoch nicht, Zielvereinbarungen auch für kürzere oder längere Zeiträume zu treffen. 15
  
- b) Die Parteien sind ersichtlich von einer jährlichen Anpassung der Ziele ausgegangen. Sie haben für die Jahre 2003 und 2004 jahresbezogene Zielvereinbarungen getroffen und dabei unterschiedliche Ziele und Voraussetzungen für die Erreichung des variablen Jahresgehaltsanteils vereinbart. Auch das Angebot der Beklagten für das Jahr 2005 basierte auf wiederum grundlegend veränderten Zielen, indem der variable Teil der Jahresvergütung nunmehr zu 60 % von einer erfolgreichen Akquisition von Neukunden und/oder Projekten abhängig sein sollte. Das weitere Ziel von nur noch 71 fertigzustellenden Netzelementen zeigt, dass die für das Jahr 2004 vereinbarten 260 neuen Netzelemente im Jahr 2005 für den Kläger nicht zu erreichen waren. 16

- c) Die Auslegung der Zielvereinbarung für 2004 durch das Landesarbeitsgericht ist zutreffend, soweit es davon ausgegangen ist, es greife eine „Nachwirkung“ ein, sofern eine Folgevereinbarung nicht geschlossen werde. Für diesen Fall war eine Weitergeltung eindeutig vorgesehen. Es ist allerdings naheliegend, in der vereinbarten Nachwirkung lediglich eine Auffangregelung zu sehen, deren einziger Zweck es war, einen vertragslosen Zustand zu vermeiden, ohne dass damit die bestehenden wechselseitigen Pflichten zur Verhandlung über eine nachfolgende Zielvereinbarung erledigt sein sollten. Dies ergibt sich deutlich aus dem Wortlaut der Vereinbarung, indem eine Weitergeltung „bis zur Unterzeichnung einer neuen Zielvereinbarung“ bestimmt wird. Konkrete Ziele für das Jahr 2005 enthält die Zielvereinbarung für das Jahr 2004 nicht. Deren Festlegung war der nachfolgenden Zielvereinbarung vorbehalten. 17
- d) Dass trotz der Auffangregelung die Verhandlungspflichten weiter bestehen konnten, ergibt sich im Umkehrschluss auch aus einem Vergleich mit der Rechtslage für den Fall, dass die Parteien keine Nachwirkung vereinbart hätten. Mit einem Angebot auf Fortschreibung der Zielvereinbarung des Jahres 2004 in das Jahr 2005 hätte die Beklagte ihrer Verhandlungspflicht offenbar nicht genügen können, weil sich die Rahmenbedingungen geändert hatten und die für das Jahr 2004 vereinbarten Ziele im Hinblick auf die Inbetriebnahme neuer Netzelemente im Jahr 2005 nicht erreicht werden konnten und nicht mehr realistisch waren (vgl. Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 15 f., AP BGB § 280 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 23). Eine Regelung entsprechend dem Verständnis des Landesarbeitsgerichts würde deshalb einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 2 BGB nur schwerlich standhalten. 18
- e) Vereinbaren die Parteien, dass eine getroffene Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode nachwirken soll, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird, ist dieser Wille der Arbeitsvertragsparteien zu achten (Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 16, AP BGB § 280 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 23). Ihnen steht es frei, die bisherige Regelung einstweilen weitergeltend zu lassen. Daraus folgt aber nicht, dass die 19

Verhandlungspflichten im Hinblick auf den Abschluss nachfolgender Zielvereinbarungen erlöschen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat die vorstehende Auslegung nicht in Betracht gezogen und den Tatsachenstoff nicht vollständig verwertet. Dies ist nachzuholen. 20

1. Ergibt die erneute Auslegung der Zielvereinbarung für das Jahr 2004, dass die Pflichten zur Verhandlung über nachfolgende Zielvereinbarungen nicht erloschen waren, wird zu prüfen sein, ob die Beklagte, insbesondere im Hinblick auf die angebotene Neukunden- und Projektakquise, in dem Angebot auf Abschluss der Zielvereinbarung für das Jahr 2005 Ziele benannt hat, die der Kläger hätte erreichen können (*vgl. Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 15, AP BGB § 280 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 23*). Insoweit müsste die Beklagte darlegen und ggf. beweisen, wie es zu der Veränderung der angebotenen Ziele kam und ob diese Ziele erreichbar waren. 21

2. Sodann ist zu klären, wie die Beklagte auf das Angebot des Klägers auf Abschluss einer Zielvereinbarung für das Jahr 2006 reagiert hat. Eine Verletzung der Verhandlungspflicht kann auch darin liegen, dass der Arbeitgeber der Aufforderung des Arbeitnehmers nicht nachkommt, mit ihm eine Zielvereinbarung abzuschließen (*Senat 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 13, AP BGB § 280 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 23; 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 44, BAGE 125, 147*). Die zweifache Weigerung des Klägers im Jahr 2006, einer Änderung seiner Arbeitsbedingungen zuzustimmen, rechtfertigte es nicht, keine Verhandlungen mehr über eine Zielvereinbarung zu führen. 22

3. Auch für das Jahr 2007 hat die Beklagte darzulegen, aus welchem Grund sie dem Kläger kein Angebot auf Abschluss einer Zielvereinbarung unterbreitet hat. Nach Art. 3 des Arbeitsvertrags bestand ein Anspruch des Klägers auf eine anteilige variable Vergütung auch bei unterjährigem Ausscheiden. 23



IV. Ergibt die weitere Aufklärung des Sachverhalts, dass die Beklagte nach § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 283 Satz 1, § 252 BGB zum Schadensersatz verpflichtet ist, ist zu prüfen, in welcher Höhe dem Kläger ein Schaden entstanden ist. Nach der Rechtsprechung des Senats bildet der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus zwar die Grundlage für die Schadensermittlung (*12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 50, BAGE 125, 147*). Im Rahmen des dem Landesarbeitsgericht nach § 287 Abs. 1 ZPO obliegenden Ermessens kann allerdings berücksichtigt werden, dass der Kläger in den Jahren 2003 und 2004 die vereinbarten Ziele nicht in vollem Umfang erreicht hat.

Mikosch

W. Reinfelder

Mestwerdt

Kay Ohl

Staedtler