

Schadensersatz wegen unterbliebener Zielvereinbarung

„Der Mitarbeiter hat zu tun, was er soll, so gut wie er kann.“

Mit dieser kurzen, aber prägnanten Formel haben Rechtsprechung und Literatur die Arbeitsverpflichtung des Mitarbeiters umschrieben.

- Das „Soll“ ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag ggf. abgerundet durch das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung sowie ggf. ergänzend durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge.
- Das „So gut, wie er kann“ weiß nur der Mitarbeiter selbst. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, das Leistungsvermögen und den Leistungswillen des Mitarbeiters „biologisch“ zu testen oder zu messen, insbesondere da es keine allgemeine Formel für die „Normalleistung“ gibt.

Um dieses Dilemma zu lösen bzw. zu entschärfen, wurde die Zielvorgabe oder Zielvereinbarung erfunden.

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 werden Zielvorgaben allein vom Arbeitgeber getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht i. S. v. § 315 Abs. 1 BGB eingeräumt wird (BAG, Urt. v. 17.12.2020 – 8 AZR 149/20, Rn. 37).

ZIELVEREINBARUNG IST FREIWILLIG

Wie der Begriff „Zielvereinbarung“ besagt, handelt es sich hierbei um eine grundsätzlich freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bzgl. deren Abschlusses es mangels einer gesonderten vertraglichen oder sonstigen rechtlichen Regelung keinen Kontrahierungszwang gibt.

Allerdings kann sich die Verpflichtung der Arbeitsvertragsparteien, solche Zielvereinbarungen abzuschließen, aus gesonderten Rechtsgrundlagen wie

- Tarifvertrag,
 - Betriebsvereinbarung und
 - dem Arbeitsvertrag selbst
- ergeben.

Dies gilt z. B. in arbeitsvertraglichen Regelungen, wie sie im Fall der Entscheidung des BAG vom 17.12.2020 zwischen den Arbeitsvertragsparteien abgeschlossen wurden:

„§ 5 Bonusregelung: 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 bis zu 25 % (in Worten: fünf- undzwanzig Prozent) seines vereinbarten Bruttogehaltes erhalten. Die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) wird gesondert geregelt.“

ZUSTANDEKOMMEN DER ZIELVEREINBARUNG

Von der Logik her liegt die Initiativlast für den Abschluss von Zielvereinbarungen beim Arbeitgeber, da nur er entscheiden kann, welche Ziele aus seiner Sicht sinnvoll und erreichbar sind. Bleibt der Arbeitgeber untätig, obwohl nach der arbeitsvertraglichen Regelung die Arbeitsvertragsparteien verpflichtet sind, Zielvereinbarungen abzuschließen, kann der Mitarbeiter beim Arbeitgeber nur den Abschluss von Zielvereinbarungen anregen bzw. auf die vertragsgemäße Verpflichtung des Arbeitgebers hinweisen, jedoch keine Grundlagen in Form von Zielen für eine Zielvereinbarung vorschlagen oder vorgeben.

Andererseits ist nach Ablauf der Zeit, für die ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer Ziele zu vereinbaren hatte, die Festlegung von Zielen nicht mehr möglich. Eine Zielvereinbarung, die bei Zielerreichung einen Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Bonus begründet, kann 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 kennt und weiß, auf das Erreichen welcher persönlichen und/oder unternehmensbezogenen Ziele der Arbeitgeber in dem jeweiligen Zeitraum besonderen Wert legt und deshalb bereit ist, bei Erreichen dieser Ziele den zugesagten Bonus zu zahlen. Eine dem Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanken und damit dem Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung gerecht werdende Aufstellung von Zielen für einen vergangenen Zeitraum ist nicht möglich. Die Festlegung von Zielen wird spätestens mit Ablauf der Zielperiode

unmöglich i. S. v. § 276 Abs. 1 BGB, sodass der Arbeitnehmer nach § 280 Abs. 1, 3 BGB i. V. m. § 283 Satz 1 BGB statt der Festlegung von Zielen Schadensersatz verlangen kann (BAG, Urt. v. 17.12.2020 – 8 AZR 149/20, Rn. 46; v. 12.12.2007 – 10 AZR 97/07, Rn. 47).

HÖHE DES SCHADENSERSATZES

Die Höhe des Schadens besteht grundsätzlich in Höhe des entgangenen Bonus.

Allerdings muss sich der Mitarbeiter bei einer Berechnung der Schadenshöhe ein Mitverschulden anrechnen lassen, wenn er es versäumt hat, auf die Untätigkeit des Arbeitgebers bzgl. des Abschlusses der Zielvereinbarung zu reagieren, und hat zumindest den Arbeitgeber aufzufordern, eine Zielvereinbarung mit entsprechenden Zielen vorzuschlagen.

In dem entschiedenen Fall hatte das BAG das Mitverschulden des Mitarbeiters als angemessen mit 10 % anspruchsmindernd berücksichtigt. Insoweit wirke sich aus, dass der Arbeitnehmer, wenn er auch die Verhandlungen über die Zielvereinbarung anzuregen hat, dem Arbeitgeber keine möglichen Ziele nennen muss und dass bei den Verhandlungen über eine Zielvereinbarung i. d. R. zunächst der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mögliche Ziele vorschlägt, auf die er besonderen Wert legt, während der Arbeitnehmer regelmäßig nur in quantitativer Hinsicht reagiert (BAG, Urt. v. 17.12.2020 – 8 AZR 149/20, Rn. 65).

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München