
Datum: 30.08.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 856/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0830.9SA856.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 1 Ca 2391/10
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 10 AZN 1624/11

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 13.04.2011, AZ 1 Ca 2391/10, abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über die Höhe des variablen Entgelts des Klägers für das Jahr 2009. 2

Von der Darstellung des Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz wird nach § 69 Abs. 2 3
ArbGG unter Bezugnahme auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils (Bl. 295 ff. d. A.)
abgesehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 13.04.2011, Az. 1 Ca 2391/10, stattgegeben. 4

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe der 5
angefochtenen Entscheidung verwiesen (Bl. 306 ff. d. A.).

Das Urteil ist der Beklagten am 04.05.2011 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich die am 25.05.2011 eingelegte und mit dem am 28.06.2011 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung.	6
Die Beklagte wendet sich unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage gegen das erstinstanzliche Urteil.	7
Sie trägt ergänzend vor, aus der in Anlage 2 zu dem ERTV enthaltenen Abgrenzung von Unternehmenszielen gegenüber den Individual/Teamzielen sowie Ziffer 22 des Vorworts zu diesem Tarifvertrag sei ersichtlich, dass die Teamziele wirksam gesetzt seien. Auch ergebe sich für eine Übergewichtung des Unternehmenszieles durch das erste Individual/Teamziel aus der tariflichen Vorschrift kein Hinweis dahin, dass Unternehmensziel und Teamziel keinen identischen Inhalt haben dürften. Das Teamziel sei auch nicht unerreichbar gewesen, wie sich aus einer Zielerreichung im Team West von insoweit 131 % ergebe.	8
Die Teambildung eines Teams für die Region West sei mit 63 unter die Zielvereinbarung fallenden Mitarbeitern zutreffend erfolgt. Eine Bindung an in der Vergangenheit gebildete Teamstrukturen sei nicht gegeben.	9
Der Abschluss der Zielvereinbarung sei angesichts der Information der Mitarbeiter durch den Betriebsrat in dessen Information vom 29.01.2009 nach insoweit mittelbarer Information der Mitarbeiter durch die Beklagte erfolgt. Die Vorgesetzten des Klägers hätten diesen nicht vor die Alternative gestellt, die ihm vorgelegte oder mit ggf. nachteiligen Folgen keine Vereinbarung zu unterzeichnen.	10
Jedenfalls liege in der Unterzeichnung der Vereinbarung ein Verzicht des Klägers auf die Einhaltung der rein individualrechtlich geltenden tariflichen Verfahrensvorschriften der Anlage 2 für die Zielvereinbarung des Jahres 2009. Zudem seien eventuelle Verfahrensverstöße durch Zustimmung von 2/3 der Teammitglieder geheilt. Im Bereich West hätten alle Teammitglieder die Vereinbarung unterzeichnet.	11
Die paritätische Kommission sei nicht wirksam angerufen worden, ohnehin habe sich deren Anrufung nicht auf den Fall des Klägers bezogen.	12
Wenn die Zielvereinbarung als allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen sei, so liege ein Verstoß gegen §§ 305 ff. BGB nicht vor. Die Vereinbarung sei mit dem Kläger ausgehandelt worden. Auch liege keine Intransparenz der Regelung vor. Das Team sei durch die Bezeichnung "OrgE: Projekte West" zu erkennen. Zudem werde der Kläger durch die Vereinbarung nicht unangemessen benachteiligt. Das Unternehmensziel sei angesichts von Verlusten des Unternehmens in Jahr 2008 von 59 Mio. € und der bei Abschluss der Vereinbarung bestehenden Begrenzung der Verlustübernahme durch die Muttergesellschaft bis Ende 2010 zulässig so gesetzt worden, dass in den beiden Jahren 2009 und 2010 je ca. ½ des Verlustes abzubauen war.	13
Ein Zielmonitoring sei durchgeführt worden, indem Informationen in Leiterrunden zur Weiterleitung an die Mitarbeiter vorgestellt worden seien und auf einer Betriebsvollversammlung am 03.06.2009 der Zielerreichungsgrad präsentiert worden sei.	14
Hinsichtlich des Unternehmensziels sei der Zielerreichungsgrad angesichts eines Ergebnisses im "Operative Gross-Margin" von minus 45,54 Mio. € durch die Muttergesellschaft mit "0" zutreffend festgestellt worden. Die Vorgabe des Unternehmenszieles durch die Muttergesellschaft statt wie in der tariflichen Regelung	15

vorgesehen durch den Aufsichtsrat begründe deren Unwirksamkeit nicht. Dies ergebe sich aus dem Umstand, dass bei ihr ein Aufsichtsrat nicht bestehe und sie auch nicht zu dessen Bildung allein für die Vorgabe von Zielen im Rahmen der Regelung der variablen Vergütung verpflichtet sei. Auch seien die Aufgaben eines Aufsichtsrats und der Muttergesellschaft vergleichbar.

Eine abstrakte Schadensberechnung gemäß § 252 Satz 2 BGB sei angesichts der Existenz der Zielvereinbarung nicht vorzunehmen. 16

Bei seinen Hilfsanträgen gehe der Kläger zu Unrecht davon aus, dass als Team im Rahmen der Zielvereinbarung 2009 die Organisationseinheit W 36 PI 2 zu Grunde zu legen sei und sich hieraus eine andere Zielerreichung ergebe. 17

Die Beklagte beantragt, 18

das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 13. April 2011 – 1 Ca 2391/10 - abzuändern und die Klage abzuweisen. 19

Der Kläger beantragt, 20

die Berufung wird abgewiesen. 21

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage. 22

Er erklärt sich mit Nichtwissen dazu, dass das Unternehmensziel zwischen der Geschäftsführung der Beklagten und ihrer Muttergesellschaft, welche zudem nicht den in der Anlage 2 als zuständig genannten Aufsichtsrat ersetzen könne, vereinbart sowie für eine offizielle Kommunikation freigegeben worden sei. 23

Vor Unterzeichnung des Zielemanagements 2009 durch den Kläger am 27.02.2009 sei dieser nicht unter Einhaltung der Frist von zwei Wochen, sondern erstmals mit e-mail des Vorgesetzten Herrn L1 vom 17.02.2009 und zudem nicht ausreichend informiert worden. Anlässlich der Unterzeichnung am 27.02.2009 habe Herr L1 den Kläger vor die Wahl gestellt, entweder die vorformulierte Zielvereinbarung zu unterzeichnen oder mit ungewissem Ergebnis in Bezug auf den variablen Anteil der Vergütung keine Zielvereinbarung zu treffen. 24

Weiter bestreitet er, dass sämtliche Mitarbeiter des Teams West das Zielemanagement 2009 unterzeichnet haben. Schließlich bestreitet er, dass Herr E1 als Leiter der Region West in seiner e-mail vom 2.2.2010 eine Gesamtzielerreichung von 54 % für 2009 "seinem Team" mitgeteilt habe und teilt hierzu mit, dass in der e-mail das Wort "Team" an keiner Stelle auftaucht. 25

Das Unternehmensziel sei wegen der Setzung eines gleichen Teamziels entgegen der tariflichen Vorgabe unzulässig übergewichtet. Auch liege insoweit gegenüber den durch Leistungsbeurteilung geführten Mitarbeitern eine Ungleichbehandlung vor. 26

Die Teambildung sei unzulässig erfolgt. Die Mitarbeiter der Region West bildeten kein Team. Die Beklagte habe den Begriff Team abweichend von der jahrelangen Praxis, die ein Team stets als einen Fachkreis von Mitarbeitern mit einem Teamleiter als Vorgesetzten verstanden habe, gebraucht. Zu der Region West würden nicht nur 63 Mitarbeiter gehören, sondern ca. 300 Mitarbeiter, von denen sich ca. 2/3 im produktiven Einsatz befänden. Im Zielemanagement 2009 sei unklar, ob dieses auf Individual- oder Teamziele bezogen sei und 27

was als Team zu verstehen sei.

In der Unterzeichnung der Zielvereinbarung liege kein Verzicht auf die Einhaltung der Rahmenregelung gemäß der Anlage 2 zum ERTV. Ein Abweichen von dieser sei nur durch Vertrag möglich, wozu nicht nur die Unterschrift des Vorgesetzten, sondern des Personalleiters, Prokuristen oder Geschäftsführers notwendig sei. 28

Eine Heilung von Mängeln der Vereinbarung sei auch nicht dadurch eingetreten, dass 2/3 der Mitglieder die Regelung unterzeichneten. Die Vorschrift des § 3 Abs. 4 der Anlage 2 zum ERTV setze ein wirksames Ziel im Sinne des § 2 Abs. 1 und Abs. 3 der Anlage 2 zum ERTV voraus, an dem es u.a. wegen einseitiger Zielsetzung und Übergewicht des Unternehmenszieles fehle. 29

Die Zielvereinbarung halte als allgemeine Geschäftsbedingung einer Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB nicht stand. Bei ihr handele es sich nicht um eine ausgehandelte Vereinbarung. Unklare Zielvereinbarungen gingen zu Lasten des Verwenders. Zudem seien tarifrechtliche Bestimmungen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB im Rahmen der Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB heranzuziehen. Da es um die Frage der Wirksamkeit der Zielvereinbarung gehe, falle die Zielvereinbarung nicht unter die Bereichsausnahme für Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 BGB. Zum Wesen der Zielvereinbarung gehöre es, dass sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werde, so dass die einseitig vorgelegte Zielvereinbarung gegen ein wesentliches Recht des Arbeitnehmers verstoße und dem zu Folge gem. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB unwirksam sei. Zudem müsse die Zielvereinbarung dem Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 3 S. 2 i.V.m. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB entsprechen. Sie sei jedoch weder klar noch hinreichend verständlich. Jedenfalls greife hinsichtlich der Auslegung des Begriffs "Team" die Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB 30

Wegen Missachtung der Rahmenregelungen aus Anlage 2 des ERTV liege eine unangemessene Benachteiligung des Klägers gem. § 307 Abs. 2 Nr. 2 und § 307 Abs. 1, 1 BGB vor. 31

Auch benachteilige die Zielvereinbarung den Kläger entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben. 32

Hinsichtlich der Setzung des Unternehmenszieles könne die Beteiligung des Aufsichtsrats nicht durch die Muttergesellschaft ersetzt werden. Das Ziel sei unerreichbar und intransparent gesetzt gewesen. Einen Verlust der Beklagten im Jahr 2008 von 59 Mio. € und im Jahr 2009 von 45,54 Mio. € bestreitet der Kläger. Zudem entspreche die Vorgabe des Unternehmenszieles nicht billigem Ermessen. Auch sei die Beklagte verpflichtet gewesen, für das Unternehmensziel entsprechend der Praxis der Vorjahre einen Zielkorridor festzulegen. 33

Weiter bestreitet der Kläger, dass die Teamzielerreichung West insgesamt 81 % betragen haben soll, es fehle an substantiiertem Vortrag, wie die Beklagte die einzelnen Zahlen ermittelt haben möchte. 34

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Rechtszügen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 35

Entscheidungsgründe: 36

37

I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.

II. Die Berufung ist begründet.

38

Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte weder den mit der Zahlungsklage verfolgten Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der gewährten variablen Zielerreichungsvergütung als Schadensersatzanspruch entsprechend den Grundsätzen über die Verletzung der Verpflichtung zum Abschluss einer Zielvereinbarung und deren Folgen noch aus anderem Rechtsgrund; auch die mit den Hilfsanträgen im Wege der Stufenklage verfolgten Ansprüche bestehen nicht.

39

1. Der Kläger hat für das Jahr 2009 keinen Schadensersatzanspruch. Es kann insoweit dahingestellt bleiben, ob, unter welchen Voraussetzungen und ggf. in welchem Maße der Fall einer fehlerhaften Zielvereinbarung dem Fall der unterbliebenen Zielvereinbarung gleichgestellt ist. Die zu Gunsten des Klägers aus der mangels Tarifbindung des Klägers wie auch der Beklagten unstreitig lediglich mit arbeitsvertraglicher Qualität geltenden Anlage 2 zu dem ERTV zu beachtenden Vorschriften sind nicht in zum Schadensersatz verpflichtender Weise verletzt. Die Parteien haben für das Jahr 2009 eine Zielvereinbarung getroffen, die nicht mit berücksichtigungsfähigen Fehlern behaftet ist, eventuelle Mängel der Zielvorgabe hinsichtlich des Unternehmenszieles wären unbeachtlich.

40

a) 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 zu Stande, ist der Arbeitgeber nach Ablauf der Zielperiode gem. §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1, 252 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadensersatz zu leisten, wenn er das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung zu vertreten hat (BAG 12.05.2010 - 10 AZR 390/09 - NZA 2010, 1009 Rn. 11; BAG 10.12.2008 - 10 AZR 889/07 - NZA 2009, 256 Rn. 12). 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 (BAG 12.05.2010 - 10 AZR 390/09 - NZA 2010, 1009 Rn. 11).

41

aa) Im Streitfall haben die Parteien am 27.02.2009 eine auf das Jahr 2009 bezogene Einigung über das "Zielemanagement 2009" getroffen, die hinsichtlich des mit 1/3 gewichteten Unternehmensziels auf einer Zielvorgabe der Beklagten und hinsichtlich der Individual-/Teamziele auf einer Zielvereinbarung der Parteien beruht.

42

Diese Einigung steht hinsichtlich der mit 2/3 gewichteten Individual-/Teamziele einer Berücksichtigung der klägerseitig behaupteten Mängel im Verfahren der Vereinbarung wie

43

auch des Inhalts dieser Ziele entgegen.

Dabei ist es nicht maßgeblich, dass eine Einwände gegen die vereinbarten Ziele ausschließende Regelung nicht explizit in der Vereinbarung enthalten ist. Welche Bedeutung und Rechtsfolge die durch Unterschrift dokumentierte Einigung hat, die in der durch den Kläger unterschriebenen Formulierung "Ziele vereinbart" liegt, ergibt sich vielmehr aus dem Regelungsgehalt und der Systematik der weiteren Vorschriften der Anlage 2 zu dem ERTV. Diese stecken den Rahmen ab, innerhalb dessen die Einigung zunächst von Bedeutung ist.

44

Gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 Anlage 2 zu dem ERTV ist die Einigung über die Individual-/Teamziele zu dokumentieren, gem. § 3 Abs. 7 Anlage 2 zu dem ERTV erhalten Arbeitnehmer und Vorgesetzter je ein unterschriebenes Exemplar. Gem. § 3 Abs. 5 Anlage 2 zu dem ERTV ist der Personalbereich durch den Vorgesetzten unverzüglich nach Zustandekommen der Ziele für den Arbeitnehmer zu informieren. Dies ist von offenkundiger Bedeutung, weil gem. § 3 Abs. 6 Anlage 2 zu dem ERTV die Zielvereinbarung mit dem Arbeitnehmer bis zum 31. März für die Dauer des Geschäftsjahres abzuschließen ist. Für den Fall der Nichteinigung binnen einer Woche nach Aufnahme der Zielvereinbarungsgespräche sieht § 3 Abs. 8 Anlage 2 zu dem ERTV die Anrufung der paritätischen Kommission durch den Personalbereich innerhalb von zwei Wochen nach Nichteinigung vor. Diese Kommission hat gemäß § 3 Abs. 9 Anlage 2 zu dem ERTV die Aufgabe, eine Einigung zwischen Arbeitnehmer bzw. Team und Vorgesetztem zu vermitteln, sie kann bei Misslingen der Vermittlung mit Stimmenmehrheit sodann verbindlich entscheiden.

45

Damit hat die dokumentierte Einigung über die Individual-/Teamziele die Funktion, das weitere, teils paritätisch mitbestimmte Verfahren einer Zielfestlegung zu erübrigen. Dieses Verfahren ist angesichts seiner auch in den genannten Vorschriften der Anlage 2 zu dem ERTV zum Ausdruck kommenden zeitlichen Nähe zum Beginn der Zielvereinbarungszeitraums wie auch aus sachlichen Gründen – nach Ablauf einer Periode lässt sich nicht mehr ernsthaft über in ihr zu erreichende Ziele verhandeln, sondern nur noch die tatsächliche Entwicklung feststellen – nicht nachholbar. Hierdurch wird insgesamt auch gerade dem Arbeitnehmer deutlich, dass die Einigung auf die konkret in der Vereinbarung genannten Ziele verbindlich ist und sich eine spätere Berufung auf eventuelle Fehler im Ablauf wie die Nichteinhaltung von Fristen und hinsichtlich des Inhalts der Ziele mit der Funktion der Einigung nicht vereinbaren lässt. Der Streitfall macht besonders deutlich, dass die Einigung über die Ziele diese Wirkung hat und haben muss. Denn der Kläger hat erstmals am 08.02.2010 und damit nach Ablauf der Zeit, für welche Ziele zu vereinbaren waren, per e-mail Widerspruch gegen die Zielerreichung, nicht einmal gegen die Zielvereinbarung, eingelegt. Inhaltliche und auf das Verfahren bezogene Bedenken hat der Kläger bis dahin selbst nicht erhoben. Dass diese in einer Sitzung der paritätischen Kommission vom 20.10.2009 gemäß dem als Anlage K 6 der Klageschrift beigefügten Protokoll als Position des Betriebsrats erwähnt sind, ist wegen des Umstandes, dass nach den Regeln der Anlage 2 zu dem ERTV die Einigung vom 27.02.2009 für ihn verbindlich war, unerheblich. Ohnehin lagen ausweislich des Sitzungsprotokolls der Kommission angesichts von lediglich 17 Mitarbeitern, welche in allen vier Regionen der Beklagten die Zielvereinbarung nicht unterzeichnet hatten, die Voraussetzungen für eine Tätigkeit der paritätischen Kommission ersichtlich nicht vor.

46

Wäre es entgegen dem hier ermittelten Regelungsgehalt des § 3 Anlage 2 zu dem ERTV dem Arbeitnehmer noch so spät wie im Streitfall möglich, eventuelle Mängel des Verfahrens oder der Inhalte der Zielvereinbarung geltend zu machen, würde damit der Arbeitgeberin die Möglichkeit genommen, noch in einem geboten frühen Stadium des Zeitraums, für den die

47

Vereinbarung zu treffen ist, durch das in § 3 Anlage 2 zu dem ERTV vorgesehene Verfahren eine Zielvereinbarung notfalls durch Vermittlung oder Entscheidung der paritätischen Kommission zu erlangen. Dies ließe sich nicht mit dem Regelungsgehalt von § 3 Abs. 8 und 9 Anlage 2 zu dem ERTV vereinbaren.

bb) Auch für den Fall, dass die Einigung der Parteien über das "Zielemanagement 2009" nicht die soeben dargestellte Wirkung bereits innerhalb der Regelungssystematik der Anlage 2 zu dem ERTV hätte, haben die Parteien sich durch die Einigung auf das "Zielemanagement 2009" mit den darin genannten Zielen einschließlich des Unternehmensziels verbindlich auf diese mit der Folge des Ausschlusses der Geltendmachung von Verfahrens- und inhaltlichen Fehlern geeinigt. Dies schließt das Unternehmensziel mit ein. Insoweit ist es ohne Bedeutung, dass dieses Ziel nach der § 1 Abs. 3 Anlage 2 zu dem ERTV vorgegeben und nicht zu vereinbaren ist. Dies ergibt für den Streitfall bereits die Auslegung der Vereinbarung. Die Wendung "Ziele vereinbart" lässt sich nur als verbindliche Absprache aller in dem "Zielemanagement 2009" genannten Ziele zwischen den Parteien und Ausdruck ihrer Übereinstimmung hinsichtlich der Verbindlichkeit dieser Ziele verstehen. Der Formulierung "Ziele vereinbart" ist eine Einschränkung dahin, sie beziehe sich nur auf die Teamziele, nicht entnehmen. Jedenfalls im Streitfall lässt sich mit dieser Formulierung die Möglichkeit nicht vereinbaren, durch spätere, nach Ablauf der die Vereinbarung betreffenden Periode erfolgende Geltendmachung von vor der Einigung evtl. aufgetretenen Fehlern im Einigungsverfahren oder inhaltlicher Bedenken bezüglich der Vereinbarkeit der Ziele mit für deren Findung bestehenden Vorgaben die zum Ausdruck gebrachte Verbindlichkeit der Ziele nachträglich wieder in Frage zu stellen. Damit enthält die Vereinbarung – wenn und soweit sie nicht schon in ihrer zuvor dargestellten Funktion innerhalb des § 3 Anlage 2 zu dem ERTV derartige Einwände abschneidet – zumindest die konkludente Erklärung und Einigung der Parteien, dass eventuelle inhaltliche Fehler der Ziele sowie Verfahrensmängel auf dem Weg der Zielfindung nicht mehr bedeutsam sein können; damit kann der Kläger solche, sollten sie bestanden haben, nicht mehr geltend machen. Die Bindungswirkung wird damit schon aus der Formulierung "Ziele vereinbart" klar ersichtlich, selbst wenn der Kläger die eingehenden Hinweise des Betriebsrats in seinem Sondernewsletter vom 29.01.2009 (Anlage BK 15 zur Berufungsbegründung) zur damals bevorstehenden Zielvereinbarung für 2009 nicht erhalten oder bedacht haben sollte.

48

Dem steht nicht entgegen, dass das "Zielemanagement 2009" durch den Kläger und einen Vorgesetzten, nicht aber durch eine zum Abschluss bzw. zur Änderung von Arbeitsverträgen vertretungsberechtigte Person auf Seiten der Beklagten unterzeichnet wurde. Denn auch wenn schon in der konkludenten Vereinbarung, nach erfolgter Einigung über die Ziele deren inhaltliche Übereinstimmung mit den arbeitsvertraglich geltenden Vorgaben der Anlage 2 zu dem ERTV sowie die Einhaltung der darin geregelten Verfahrensvorschriften nicht mehr in Frage zu stellen, eine Vertragsänderung mit auf die Vereinbarung für das Jahr 2009 begrenzter Wirkung zu sehen sein sollte, wäre diese wirksam zustande gekommen. Der Kläger hat sie durch seine Unterschrift angenommen. Eine Annahmeerklärung der begünstigten Beklagten durch eine vertretungsberechtigte Person war gemäß § 151 Satz 1 BGB entbehrlich.

49

Auch das Verbot tarifwidriger Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien gem. § 4 Abs. 3 TVG ändert im Streitfall nichts. Die Regelungen der Anlage 2 zu dem ERTV haben schon zwischen der früheren Arbeitgeberin des Klägers und diesem nicht normativ gem. § 4 Abs. 1 TVG gegolten. Es ist nicht ersichtlich noch vorgetragen, dass der Kläger jemals Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft war. Nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte steht der normativen Tarifgeltung zudem die mangelnde Bindung der Beklagten an

50

den von einer anderen Arbeitgeberin geschlossenen ERTV nebst seiner Anlage 2 entgegen. Von der damit nur schuldrechtlich zwischen den Parteien geltenden Vereinbarung durften sie abweichen.

cc) Zudem sind, ohne dass es nach Vorstehendem noch entscheidend darauf ankommt, die gesetzten Ziele inhaltlich sowie die "Teambildung" als solche nicht zu beanstanden. 51

(1) Der Einwand einer Übergewichtung des Unternehmensziels entgegen § 2 Abs. 1 Anlage 2 zu dem ERTV durch die Anknüpfung an eine identische Kenngröße auch für das erste Teamziel ist bereits angesichts früherer, offenbar unbeanstandet gebliebener Zielsetzungen überraschend. Wie sich aus in der Berufungsverhandlung beispielhaft anhand der aus dem Parallelverfahren 9 Sa 282/11 (dort Seiten nach Anlage zur Klageschrift K 13 und K 14 – Bl. 67 und 69 d. A.) mit den Parteien erörterten Zielvereinbarungen mit der Vorarbeitgeberin, welchen dieselben rechtlichen Vereinbarungen zu Grunde lagen, ergibt, wurden dort für 2006 und auch 2007 als Unternehmensziele die Gesamtleistung und das EBITDA/FTE sowie als Teamziele zu 1. und 2. eben diese Größen, im Betrag herunter gerechnet auf die kleinere Einheit, vereinbart. Die Parteien haben nicht die Möglichkeit geltend gemacht, dass für den Kläger der Inhalt der damaligen Zielvereinbarungen insoweit ein wesentlich anderer gewesen wäre. Die Systematik der Zielvorgabe und Vereinbarung für das Jahr 2009 bei der Beklagten und ihren nunmehrigen Arbeitnehmern ist keine andere. 52

Zudem ist der Einwand in der Sache unberechtigt. Allein dadurch, dass eine betriebswirtschaftliche Kenngröße sowohl auf Unternehmensebene als Unternehmensziel genannt wird als auch auf der Ebene des Teams, vom Betrag auf dieses herunter gerechnet, zum Ziel erkoren wird, wird das Teamziel nicht zum Unternehmensziel. Es ist auch keineswegs deckungsgleich. Dies wird nicht zuletzt daraus deutlich, dass die von der Beklagten festgestellte Zielerreichung für dieses Ziel auf Unternehmensebene 0 beträgt, das Team "Projekte West" jedoch eine Zielerreichung von 131 % leistete. 53

(2) Die Teambildung mit der Bezeichnung "Projekte West" ist hinreichend klar erfolgt. Sie ergibt sich aus der oben links auf dem "Zielemanagement 2009" enthaltenen Angabe "OrgE: Projekte West". Diese befindet sich direkt neben der Angabe des Klägers als des Mitarbeiters, auf den sich die Vereinbarung bezieht und des nächsthöheren Vorgesetzten. Dies verdeutlicht, dass die Angabe der "OrgE" angesichts des Gegenstandes der Vereinbarung, der in einer Zielvereinbarung liegt, mit der Einheit "Projekte West" das Team im Sinne der Anlage 2 zu dem ERTV bezeichnet. Dies allein ist maßgebend, irgendwelche anderen Bezeichnungen in der sonstigen Korrespondenz der Arbeitgeberin intern oder auch mit anderen Stellen bezüglich des Zielemanagements 2009 ist dagegen insoweit ohne Belang. Wie das Team für die Teamziele bezeichnet ist, ergibt sich entscheidend aus der das Zielemanagement 2009 betreffenden Urkunde vom 27.02.2009. 54

Die Teambildung ist auch sachlich nicht zu beanstanden. Hierfür ist es unerheblich, dass sich bei der Beklagten und den Vorarbeitgebern in der Struktur der betrieblichen Arbeitsorganisation ein bestimmter Inhalt des Begriffs "Team" herausgebildet haben mag, der wesentlich kleinere Einheiten als Team versteht. Dies hat für die Zielvereinbarung gemäß der Anlage 2 zu dem ERTV keine Bedeutung. Dort ist der Begriff des Teams nicht definiert, sondern vorausgesetzt. Klare Vorgaben dafür, wie dieser Begriff auszufüllen und ggf. zu begrenzen ist, enthält die Anlage 2 zu dem ERTV nicht. Insbesondere enthält die Anlage 2 zu dem ERTV keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Begriff des Teams stets und ausschließlich anhand einer in der Arbeitsorganisation sonst auftretenden Begrifflichkeit vorzunehmen wäre. Eine solche Bindung wäre schon naheliegend keineswegs stets praxisgerecht. Wenn etwa mehrere im arbeitsorganisatorischen Begriff als Team bezeichnete Gruppen an einem Projekt 55

verzahnt gemeinsam arbeiten und so der Erfolg entscheidend von ihrem gelungenen Zusammenwirken abhängt, kann es sehr sinnvoll und geboten sein, die auf ein solches Projekt bezogen zusammen arbeitende Gruppen, mögen sie auch im sonstigen betrieblichen Alltag jeweils als Team bezeichnet werden, im Rahmen des Zielemanagements in ihrer Gesamtheit als ein Team zu bezeichnen.

(3) Das Unternehmensziel ist nicht ermessensfehlerhaft oder in sonstiger Weise beachtlich fehlerhaft gesetzt. Sowohl das Unternehmensziel als auch das erste Teamziel waren nicht unerreichbar. 56

Angesichts der Verluste aus dem Jahr 2008 ist nicht zu beanstanden, dass die Beklagte für das Unternehmensziel ca. die Halbierung der Verluste für das Jahr 2009 vorgab, um Ende des Jahres 2010 – ohne dass dies bereits Gegenstand der Zielvorgabe 2009 war, wegen der damals noch bestehenden Begrenzung der Verlustübernahme durch die Konzernmutter bis Ende 2010 ohne Verlust da zu stehen. Hätte die Beklagte für das Jahr 2009 eine weniger anspruchsvolle Vorgabe gemacht, hätte sie für das Jahr 2010 eine gegenüber dem Jahr 2009 entsprechend härtere Vorgabe machen müssen. Ein solcher Wechsel auf die Zukunft wäre angesichts der zur Zeit der Zielvorgabe für das Jahr 2009 noch völlig unsicheren Entwicklung im Jahr 2010 unverantwortlich gewesen. Die Erwägungen des Klägers dahin, die Beklagte bzw. deren Vorgängerinnen seien seit Jahren defizitär und eine Verringerung bzw. ein Entfallen des Verlustausgleichs durch die Konzernmutter steigere lediglich deren Gewinn, sind unerheblich. Die Beklagte hat keinen gesicherten Anspruch gegen die Konzernmutter auf ewige Übernahme ihrer Verluste. Bereits dies begründet ein im Rahmen des § 315 Abs. 3 BGB hinreichendes Interesse der Beklagten, auch unter Berücksichtigung der erkennbaren Interessen der Arbeitnehmer, das Unternehmensziel wie geschehen vorzugeben. Dass das Unternehmensziel im Nachhinein geändert wurde, begründet nicht dessen Unwirksamkeit. Die Änderung erfolgte zu Gunsten der Arbeitnehmer und damit auch des Klägers. 57

Wegen des Abschlusses der Zielvereinbarung kann danach dahingestellt bleiben, ob die Beklagte für das Unternehmensziel entsprechend der Praxis der Vorjahre einen Zielkorridor festzulegen hatte und eine wirksame Setzung des Unternehmenszieles lediglich nach Vereinbarung des Ziels zwischen der Beklagten und einem – nicht existenten – Aufsichtsrat hätte vereinbart werden können. Auch ohne die hier angenommenen Wirkungen der Zielvereinbarung brauchte die Beklagte indes keinen Zielkorridor für das Unternehmensziel festlegen. Die Anlage 2 zu dem ERTV enthält eine derartige Verpflichtung ausschließlich für Individual/Teamziele und knüpft die Auszahlung des auf das Unternehmensziel entfallenden, variablen Entgeltanteils in § 1 Abs. 3 Unterabsatz 3 an eine Zielerreichung bei den Individual/Teamzielen von mindestens 70 v.H.. Dies zeigt unmissverständlich, dass ein Korridor für das Unternehmensziel nicht vorgesehen ist. Eine abweichende Praxis in einigen früheren Jahren bei Vorarbeitgebern kann die Beklagte nicht binden, ohne dass es insoweit noch auf die Einhaltung der qualifizierten Schriftformklausel des § 12 Abs. 2 des Arbeitsvertrages der Parteien ankommt. Eine Vereinbarung der Ziele mit dem Aufsichtsrat hätte die Beklagte nur treffen müssen, wenn ein solcher amtiert hätte. Denn § 1 Abs. 3 Unterabsatz 2 der Anlage 2 zu dem ERTV geht ersichtlich von einem bestehenden Aufsichtsrat aus. Dem entsprechend ist mit der Vereinbarung auch das Bestreiten einer Freigabe des Ziels für die offizielle Kommunikation unerheblich. Diese Verfahrensmängel sind jedenfalls nach dem Zustandekommen der Zielvereinbarung der Parteien zwischen ihnen ausgeschlossen. Zudem ist dem Erfordernis der Freigabe des Ziels für die offizielle Kommunikation dadurch genüge getan, dass die Beklagte nicht zuletzt in der Kommunikation mit dem Betriebsrat in der paritätischen Kommission wie auch im gerichtlichen Verfahren sich dieses Ziel zu eigen gemacht hat. 58

Hinsichtlich der weiteren Individual/Teamziele ist für deren Unerreichbarkeit nichts ersichtlich.	59
dd) Das "Zielemanagement 2009" ist auch nicht als allgemeine Geschäftsbedingung gem. §§ 305 ff. BGB unwirksam. Bei der Vereinbarung "Zielemanagement 2009" handelt es sich um AGB.	60
(1) Eine Unwirksamkeit der Vereinbarung wegen eventueller Abweichungen von der Anlage 2 zu dem ERTV scheidet aus.	61
Sie käme in Betracht, wenn die Vorschriften der Anlage 2 zu dem ERTV Rechtsvorschriften i.S.d. § 307 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB darstellen würden, von denen das Zielemanagement 2009 abgewichen wäre.	62
Dies ist indes nicht der Fall. Das Argument der Berufung, weil nicht die Auslegung eines Tarifvertrages, sondern die Wirksamkeit einer Zielvereinbarung zu prüfen sei, falle die Zielvereinbarung nicht unter die Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 BGB, begründet nicht eine umfassende Angemessenheitskontrolle gem. § 305 ff. BGB. Im Streitfall ist vielmehr die Frage entscheidend, welche Normen dem Begriff der "Rechtsvorschriften" in § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB, § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unterfallen. Dies sind nicht die "tariflichen" Regelungen der Anlage 2 zu dem ERTV. Mit § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB wollte der Gesetzgeber nur sicherstellen, dass so Tarifverträge bei einzelvertraglicher Bezugnahme keiner Inhaltskontrolle unterliegen (BT-Drucks. 14/6857, S. 54), er wollte jedoch nicht Tarifverträge umgekehrt selbst zum Maßstab der Inhaltskontrolle machen; Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind nicht gesetzliche Regelungen i.S. von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB (HWK/Gotthardt 4. Aufl. § 307 BGB Rn. 11). Vorliegend tritt hinzu, dass die Anlage 2 zu dem ERTV zwischen den Parteien lediglich mit einzelvertraglicher Wirkung gilt. Selbst für den Fall einer ursprünglich normativen Tarifierstellung gilt, wenn der Tarifvertrag nur noch gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt, dass eine "andere Abmachung" im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG in Form einer durch den Arbeitgeber aufgestellten allgemeinen Geschäftsbedingung keine Abweichung oder Ergänzung einer Rechtsvorschrift i.S.v. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB darstellt und die nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB vorzunehmende Prüfung, ob eine unangemessene Benachteiligung anzunehmen ist, sich nicht am Inhalt der nachwirkenden Rechtsnormen des abgelaufenen Tarifvertrages zu orientieren hat (BAG 03.04.2007 – 9 AZR 867/06 – AP § 4 TVG Nachwirkung Nr. 46). Für eine Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 und 2 BGB am tariflichen Maßstab ist ein normativer Referenzrahmen erforderlich, dieser fehlt bei einer bloß nachwirkenden Tarifnorm (BAG 03.04.2007 – 9 AZR 867/06 – AP § 4 TVG Nachwirkung Nr. 46 Rn. 25-27). Im Streitfall gilt dies erst recht, fehlt es doch schon an einer nachwirkenden Tarifnorm, da die Regelungen der Anlage 2 zu dem ERTV von vornherein im Arbeitsverhältnis der Parteien lediglich schuldrechtlich galten.	63
(2) Der Kläger wird durch die in dem "Zielemanagement 2009" liegenden Vereinbarungen nicht unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt, insbesondere ist eine unangemessene Benachteiligung nicht gem. der Zweifelsregel des § 307 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BGB anzunehmen.	64
Danach ist eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB im Zweifel dann anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Dabei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an	65

der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Bei dieser wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner, bei dem auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind, ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (BAG 06.05.2009 - 10 AZR 443/08 Rn. 13; BAG 24.10.2007 - 10 AZR 825/06). Rechtsvorschriften gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, damit auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die aufgrund ergänzender Auslegung nach den §§ 157, 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (BAG 06.05.2009 - 10 AZR 443/08 Rn. 13; BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6).

Es kann angenommen werden, dass es zur Natur des auf eine Zielvereinbarung gerichteten Schuldverhältnisses gehört, dass der Arbeitnehmer eigene Ziele im Prozess der Zielvereinbarung vorschlägt. Gleichwohl liegt in dem Umstand, dass die Beklagte mit dem Kläger nicht erörtert hat, ob und welche Ziele er oder sein Team selbst vorschlägt, kein Grund für die Unwirksamkeit der Vereinbarung gem. § 307 BGB. 66

Im Streitfall nimmt nicht der Inhalt der Vereinbarung über das "Zielemanagement 2009" dem Kläger die Möglichkeit, selbst Ziele vorzuschlagen und in einem angemessenen Zeitrahmen über deren Vereinbarung zu verhandeln. Derartige Einschränkungen sind nicht Regelungsgegenstand der Vereinbarung "Zielemanagement 2009". Vielmehr hat sich der Kläger durch seine mit Unterschrift dokumentierte Akzeptanz der ihm vorgelegten Vereinbarung schon faktisch der Möglichkeit weiterer Vorschläge und Verhandlungen begeben. Hierzu war er nicht verpflichtet. Eine rechtlich relevante Täuschung oder Drohung, die für die Erklärung des Klägers ursächlich gewesen wäre, macht er nicht geltend. Soweit er rügt, die Beklagte habe den an sich vorgesehenen Fristenregelungen nicht entsprochen und der Vorgesetzte ihn vor die Alternative gestellt, zu unterschreiben oder Unsicherheiten hinzunehmen, betrifft dies nicht Fragen der Inhaltskontrolle, sondern des Vertragsschlusses. Dieser ist primär durch die Willenserklärungs- und Anfechtungsregeln geschützt. Solche macht der Kläger nicht geltend. Dies gilt auch im Hinblick auf § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, nach dem bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und § 307 Abs. 2 BGB auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen sind. Die gesetzliche Formulierung macht jedoch deutlich, dass die bei der Angemessenheitskontrolle zu berücksichtigenden, den Vertragsschluss begleitenden Umstände nicht dazu führen können, den Vertragsabschluss insgesamt als rechtsunwirksam zu qualifizieren (BAG 27.11.2003 – 2 AZR 135/03 - NZA 2004, 597, 603 für eine Rüge fehlender Bedenkzeit und Waffengleichheit beim Aufhebungsvertrag). 67

(3) Auch das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB führt nicht zur Unwirksamkeit der Abmachung. 68

Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender von allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Hierzu gehört, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann. Auch einseitige Bestimmungsvorbehalte können nur hingenommen werden, soweit sie bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig sind und den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie die Richtlinien und Grenzen seiner Ausübung möglichst konkret angeben (BAG 03.04.2007 – 9 AZR 867/06 – AP § 4 TVG 69

Die von den Parteien vereinbarte Regelung über die Zielvereinbarung ist weder unklar noch unverständlich. Dass das Team, auf welches sich die Teamziele beziehen, durch die Benennung "OrgE: Projekte West" hinreichend deutlich bezeichnet ist, wurde bereits dargelegt. Aus diesem Grund bestehen keine Zweifel hinsichtlich des Teams, so dass die insoweit durch den Kläger herangezogene Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB nicht zu seinen Gunsten eingreift. Soweit der Kläger meint, die Teambildung sei wegen der in dem "Zielemanagement 2009" von der Vergangenheit abweichenden Teambildung unklar, beruht dies auf seiner unzutreffenden Annahme, die Beklagte sei zu einer Teambildung im Rahmen der Anlage 2 zu dem ERTV verpflichtet, die mit sonst arbeitsorganisatorisch ggf. üblichen Teambildungen identisch sei. Weiter ergibt sich aus dem Zusammenhang mit der auf arbeitsvertraglicher Ebene der Vereinbarung zu Grunde liegenden Anlage 2 zu dem ERTV, dass die in der Vereinbarung genannten, unterjährigen Werte allein Zwecken des Zielmonitoring dienen und nur die Jahreswerte für den Grad der Zielerreichung von Bedeutung sind. Gegenüber den weiteren Inhalten der Vereinbarung sind ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Transparenz nicht ersichtlich, insbesondere sind die Weiteren Ziele und Korridore für den Grad der jeweiligen Zielerreichung deutlich bestimmt, die Ziele sind hinsichtlich ihres Inhalts in der Vereinbarung selbst erläutert, wie der jeweilige Inhalt der linken Spalte verdeutlicht. Ohne dass es entscheidend darauf ankommt, zeigt auch der Vergleich mit den bereits genannten Zielvereinbarungen für die Jahre 2006 und 2007 im Parallelverfahren LAG Hamm 9 Sa 282/11, dass dort die Darstellung der Zielinhalte eher weniger deutlich war.

(4) Die Zielvereinbarung benachteiligt den Kläger auch nicht entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben. 71

(a) Eine Billigkeitskontrolle in Form einer allgemeinen, nicht auf die Besonderheiten des Falles bezogenen Angemessenheitsprüfung findet nach § 242 BGB nicht statt. Die §§ 305ff. BGB stellen eine abschließende Konkretisierung des Gebots von Treu und Glauben hinsichtlich einer allgemeinen, allein den Inhalt einer Regelung überprüfenden Angemessenheitskontrolle dar. Diese beruht auf dem Umstand, dass Vertragsbedingungen von einer Vertragspartei vorgegeben werden und von der anderen Partei nicht ausreichend geprüft und nicht verhandelt werden können. Sie bezieht sich nur auf Vertragsbedingungen, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzen, § 307 Absatz III 1 BGB (BAG 25. 5. 2005 - 5 AZR 572/04 – NZA 2005, 1111, 1116). Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen aus Gründen der Vertragsfreiheit regelmäßig keiner Inhaltskontrolle (BAG 27.11.2003 – 2 AZR 135/03 - NZA 2004, 597, 603). Besteht für die Vertragspartner die Möglichkeit, die Vertragsbedingungen im Einzelnen auszuhandeln, ist im Grundsatz davon auszugehen, dass sie ihre Interessen selbst angemessen vertreten können. Eine Partei darf auch eine für sie nach allgemeinen Maßstäben ungünstige oder unangemessene Regelung bewusst hinnehmen, wenn sie insgesamt einen Vorteil erkennt. Das bezieht sich insbesondere auf Nebenpunkte des Vertrags wie Ausschlussfristen. Die Parteien sind insoweit bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit, § 138 BGB, frei, ihre Regelungen selbst zu wählen. Nach § 242 BGB kann aber die Befugnis, sich auf rechtswirksam vereinbarte Rechtspositionen zu berufen, im Sinne einer Ausübungskontrolle begrenzt sein (BAG 25. 5. 2005 - 5 AZR 572/04 – NZA 2005, 1111, 1116).

(b) Darüber hinaus ist eine richterliche Kontrolle bei strukturellen Störungen der Vertragsparität erforderlich. Nutzt der Arbeitgeber seine wirtschaftliche Überlegenheit gegenüber dem Arbeitnehmer aus, um ein für diesen ungünstiges Verhandlungsergebnis 73

durchzusetzen, besteht der Schutzauftrag des Richters, der Vertragsparität mit den Mitteln des Zivilrechts Geltung zu verschaffen. Es handelt sich um Fälle, in denen der Inhalt des Vertrags eine Seite ungewöhnlich belastet und als Interessenausgleich offensichtlich ungeeignet ist. Das betrifft in erster Linie die Hauptpflichten des Vertrags und erfordert grundsätzlich eine Gesamtschau der vertraglichen Regelungen (BAG 25. 5. 2005 - 5 AZR 572/04 – NZA 2005, 1111, 1116).

(c) In Anwendung dieser Grundsätze ergibt die im Streitfall noch vorzunehmende Prüfung des "Zielmanagements 2009" anhand § 242 BGB, dass der Kläger nicht entgegen dieser Norm benachteiligt ist. Die Vertragsparität mag zwar zunächst zu seinen Lasten rein tatsächlich insoweit eingeschränkt gewesen sein, als sich der Kläger als Einzelperson dem Verhandlungspartner seiner Arbeitgeberin gegenüber sah. Der Kläger war jedoch durch das in der Anlage 2 zu dem ERTV vorgesehene Verfahren bei Nichteinigung bis hin zur paritätischen Kommission geschützt, was seinen möglichen Verhandlungsnachteil hinreichend ausgleicht. Eines weiteren Schutzes durch eine weitergehende Inhaltskontrolle der Vereinbarung bedurfte der Kläger damit bei der gebotenen Gesamtschau nicht. Zudem waren die gesetzten bzw. vereinbarten Ziele nicht unerreichbar. Auch ist entgegen der Sicht des Klägers nicht unangemessen, dass der Grad der Zielerreichung unter 100 % liegen kann. Denn nach der bereits bei der früheren Arbeitgeberin des Klägers vorgenommenen Umstellung des Vergütungssystems bestand eine gesicherte Gegenleistung für die Arbeitsleistung lediglich noch zu 90 % des vormaligen Jahreszieleinkommens. Die weiteren 10 % des bisherigen Zieleinkommens waren und sind seitdem als zusätzliche Erwerbschance in der variablen Vergütung aufgegangen und von dem Grad der Zielerreichung abhängig. Dies ist in keiner Weise unangemessen, beruht vielmehr auf der Natur der an eine Zielvereinbarung geknüpften, variablen Vergütung..

74

b) Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Schadensersatzanspruch aus §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1, 252 BGB wegen entgegen den Regeln der Anlage 2 zu dem ERTV ggf. unterlassenen Monitorings. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte in dem durch den Kläger behaupteten Umfang ihre Pflichten zum Monitoring gemäß § 4 der Anlage 2 zu dem ERTV verletzt hat. Der Kläger hat nicht dargelegt, welcher Schaden ihm durch eine eventuelle, derartige Pflichtverletzung entstanden ist. Seinem Vorbringen ist nicht zu entnehmen, dass und wie er bei im Rahmen eines mit § 4 der Anlage 2 zu dem ERTV konformen Monitoring mit seinem Team und im Unternehmen die Ziele in welchem höheren Grad erreicht hätte. Ein höherer Grad der Zielerreichung entspricht jedenfalls im Streitfall auch nicht dem gewöhnlichen Lauf der Dinge, für eine bessere Zielerreichung bei ordnungsgemäßem Monitoring ist trotz dessen sicherlich gegebener Zielrichtung, die Zielerreichung zu verbessern, auch kein hinreichender Anhaltspunkt für eine Schätzung ersichtlich. Es bedarf danach keiner näheren Auseinandersetzung mit der Frage, ob und welche Auswirkung es auf eine eventuelle Schadensentstehung und ein eventuelles Schadensausmaß hat, das die Beklagte nach ihrem Vortrag u.a. auf einer Betriebsvollversammlung vom 03.06.2009 den damals erreichten Grad der Zielerreichung mitteilte.

75

2. Der sich aus der Zielvereinbarung 2009 ergebende Anspruch des Klägers auf eine variable Vergütung ist erfüllt. Die Beklagte hat an den Kläger den Betrag gezahlt, der dem von ihr festgestellten Grad der Zielerreichung entspricht. Einen weitergehenden Anspruch hat der Kläger nicht. Die Feststellung der Zielerreichung, welche der Vorgesetzte dem Kläger unter dem Datum vom 03.02.2010 (Bl. 293 d.A., vorgelegt im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht) mitteilte, ist aus sich heraus verständlich. Die Vorgaben und von der Beklagten als erreicht angenommenen Werte sind für das allein maßgebliche Gesamtjahr

76

mitgeteilt. Aus diesen errechnen sich unter Berücksichtigung der Zielkorridore die Grade der Zielerreichung für die Teamziele und unter Beachtung der Gewichtung der Teamziele untereinander die Teamzielerreichung. Aus dieser und der Zielerreichung des Unternehmenszieles ist sodann rechnerisch korrekt die Gesamtzielerreichung berechnet.

Soweit der Kläger einen Verlust der Beklagten im Jahr 2009 von 45,54 Mio. € und weiter bestreitet, dass die Teamzielerreichung West insgesamt 81 % betragen haben soll sowie zu Letzterem ausführt, es fehle an substantiiertem Vortrag, wie die Beklagte die einzelnen Zahlen ermittelt haben möchte, ist dies unerheblich. Der Grad der Teamzielerreichung bezüglich der Gesamtheit ergibt sich rechnerisch aus den von der Beklagten mitgeteilten Einzeldaten der drei Einzelziele. Deren Richtigkeit bestreitet der Kläger nicht. Ohnehin ist, auch für die Höhe des Verlustes bei dem Unternehmensziel, nicht die Beklagte, sondern der Kläger darlegungs- und beweisbelastet dafür, dass die Ziele in einem höheren als dem von der Beklagten ihrer Mitteilung und Zahlung zu Grunde gelegten Maße erreicht wurden.

77

Wenn der Grad der Zielerreichung nicht unstreitig ist, muss der Arbeitnehmer sämtliche für den von ihm behaupteten Grad der Zielerreichung maßgeblichen Umstände darlegen und beweisen (Annuß NZA 2007, 290, 294; Behrens/Rinsdorf, NZA 2003, 364, 366; Mauer, NZA 2002, 540, 549). Dies folgt bereits aus dem allgemeinen beweisrechtlichen Grundsatz, dass jede Partei für die ihr günstigen Umstände darlegungs- und beweisbelastet ist. Allerdings ist die Darlegungslast unter dem Gesichtspunkt der Sachnähe abzustufen. Dies führt bei bezifferbaren "harten" Zielen dazu, dass zunächst der Arbeitgeber die in seiner Sphäre befindlichen Zahlen vorzutragen hat. Dies hat die Beklagte getan. Hält der Arbeitnehmer die ihm mitgeteilten Zahlen für unzutreffend (oder teilt der Arbeitgeber schon keine Zahlen mit), so kann der Arbeitnehmer der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast im Wege einer Auskunftsklage, ggf. verbunden mit einer üblichen Stufenklage, nachkommen (Annuß NZA 2007, 290, 294).

78

Der Kläger trägt zu höheren als den von der Beklagten mitgeteilten Zahlen der Zielerreichung nicht konkret vor. Eine auf das Team "Projekte West", für das die Zielvereinbarung getroffen wurde, gerichtete Klage auf Auskunft hinsichtlich der maßgeblichen Zahlen hat er nicht erhoben. Die mit den Hilfsanträgen erhobene Klage ist auf Auskunft über die eine Einheit betreffenden Zahlen gerichtet, auf die sich die Zielvereinbarung nicht bezieht und damit ungeeignet, dem Kläger den von ihm benötigten Tatsachenstoff zu beschaffen, daher ist sie hier unbeachtlich.

79

3. Die Klage ist auch mit den Hilfsanträgen unbegründet. Der Kläger hat unter keinem Gesichtspunkt Anspruch auf (weitere) Zahlung einer variablen Vergütung für das Jahr 2009 und eine hierzu vorbereitende Auskunft, welche sich auf die Zielerreichung des Teams "W 36 PS 2" bezieht bzw. an diese als Vereinbarung anknüpft. Die Parteien haben eine auf ein solches Team bezogene Zielvereinbarung nicht getroffen.

80

4. Die weiteren Erwägungen der Parteien, welche die Kammer bedacht hat, bedürfen danach keiner Erörterung.

81

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i.V.m. § 97 ZPO.

82

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor.

83

