Landesarbeitsgericht Köln, 3 Sa 901/09

Datum:	14.10.2009
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	3. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	3 Sa 901/09
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2009:1014.3SA901.09.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 6359/08
Schlagworte:	Zielvereinbarung, Schadensersatz, Bonus, Stichtagsregelung
Normen:	§§ 280, 283, 252 BGB
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Bei einer nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadensersatz zu leisten.

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16.04.2009 – 6 Ca 6359/08 – abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 12.600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2008 zu zahlen.

2. Die Kostenentscheidung – auch über die Kosten der Berufung – bleibt der Schlussentscheidung vorbehalten.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten unter anderem um einen anteiligen Prämienanspruch des Klägers für das Jahr 2008.

Der Kläger war seit dem 01.01.2006 bei der Beklagten beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis der Parteien lag der schriftliche Anstellungsvertrag vom 25.11.2005 zugrunde. Danach wurde der Kläger als "Bereichsleiter für den neuen Unternehmensbereich S " eingesetzt. Dieser Vertrag enthält in § 3 folgende Entgeltregelung:

> "1. Das Jahreszielgehalt bei 100% Erreichungsgrad der jährlichen Vorgabe beträgt € 84.000,- .
>
> 2. 30% des Jahreszielgehaltes werden als Prämie nach einer Gehalts- und Bonusregelung (Anlage 1) ausgezahlt.
>
> 3. Auf den variablen Anteil gem. § 3 Abs. 2 erhält der Angestellte einen Prämienvorschuss von monatlich € 600,-. Dieser Vorschuss ist zum Ende eines Geschäftsjahres rückzahlbar, wenn die erreichte Prämie kleiner als der gewährte Vorschuss ist. "

In der als Anlage 1 im Arbeitsvertrag angesprochenen "Gehalts- und Prämienvereinbarung" vom 25.11.2005 schlüsselten die Parteien die Leistungsprämie in Höhe von 25.200,00 € in vier jeweils zu 25% prämierte Einzelziele auf. In Nr. 6 der Anlage 1 heißt es ferner wie folgt:

> "Voraussetzung für die Gewährung der Prämienzahlung ist, dass der bestehende Anstellungsvertrag bis zum 31.12.2006 (einschließlich) nicht vom Arbeitnehmer gekündigt wurde. Erfolgt die Kündigung durch die I , so wird eine entsprechende zeitbezogene Abrechnung erstellt."

Ausweislich ihrer Überschrift gilt die Anlage 1 "für das GJ 2006 (01.01.-31.12.)".

In den Jahren 2007 und 2008 kam es nicht zu einer solchen jahresbezogenen Prämienvereinbarung. Im Jahr 2007 erhielt der Kläger zusätzlich zu seinem Festgehalt lediglich den monatlichen Prämienvorschuss in Höhe von 600,00 € gemäß § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrages. Seit April 2007 wurde die Vergütung des Klägers ausweislich der schriftlichen Gehaltsabrechnungen über die a GmbH abgerechnet. Zu einer schriftlichen Vertragsänderung auf die a GmbH kam es nicht, da der Kläger mit der ihm von der a GmbH angebotenen schlechteren Spesenregelung nicht einverstanden war. Seine Arbeitsleistung erbrachte der Kläger weiter unverändert vom Betrieb der Beklagten in H aus.

Mit Schreiben vom 31.03.2008 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30.06.2008. Den zunächst für die Monate Januar bis April 2008 gezahlten Vorschuss in Höhe von 2.400,00 € behielt die Beklagte nachträglich im Mai 2008 ein. Weitere Vorschusszahlungen erfolgten nicht.

Mit seiner am 07.08.2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht der Kläger die variable Vergütung für die Jahre 2007 und 2008 sowie restliche Spesen geltend und verlangt von der Beklagten die Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses.

Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für das Jahr 2007 ein 100-prozentiger und für das Jahr 2008 ein hälftiger Prämienanspruch als Schadensersatz zu, da die Beklagte das Nichtzustandekommen einer entsprechenden Prämienvereinbarung zu vertreten habe. Sein

Arbeitsverhältnis sei auch nicht auf die a GmbH übergegangen, sondern habe bis zum 30.06.2008 unverändert mit der Beklagten fortbestanden. Einem Wechsel seines Vertragspartners habe er nicht zugestimmt.

Der Kläger hat beantragt, 14

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 18.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2008 zu zahlen; 15

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2008 zu zahlen; 16

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.600,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2008 zu zahlen; 17

4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 852,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.07.2008 zu zahlen; 18

5. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein wohlwollendes Arbeitszeugnis, welches sich auf Führung und Leistung bezieht, zu erteilen. 19

Die Beklagte hat beantragt, 20

die Klage abzuweisen. 21

Sie hat vorgetragen, sie habe Anfang des Jahres 2007 ihre werbende Tätigkeit im Bereich S eingestellt und diese Produkte seien seitdem nur noch von der a GmbH vertrieben und auch entsprechende Consulting-Leistungen seien nur noch über diese Gesellschaft angeboten worden. In diesem Zusammenhang habe der Geschäftsführer der a GmbH mit dem Kläger Gespräche darüber geführt, dass dieser konsequenterweise nicht mehr bei der Beklagten bleiben, sondern das Arbeitsverhältnis mit seiner Gesellschaft fortgesetzt werden sollte. Der Kläger habe keinen Zweifel daran gelassen, dass er diese vertragliche Änderung als selbstverständlich betrachte. Entsprechend habe er ab diesem Zeitpunkt auch keine vertragliche Leistungen mehr für die Beklagte erbracht, sondern unmissverständlich für die a ions GmbH gearbeitet. Die Beklagte sei für die geltend gemachten Ansprüche nicht passivlegitimiert, denn diese sei im Wege einer einvernehmlichen dreiseitigen Vereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ausgeschieden, welches sodann von der a GmbH fortgeführt worden sei. 22

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, am 03. und 04.11.2006 habe ein gemeinsames Strategiemeeting der Beklagten und der a GmbH stattgefunden, bei dem die konkreten Umsatz-, Kosten- und Ergebnisziele für das Jahr 2007 festgelegt worden seien. Dieses gemeinsam abgestimmte Zahlenwerk hätten der Geschäftsführer der a GmbH und der Kläger auch als ihre persönliche Zielsetzung angesehen und sich für die Erreichung dieser Zahlen "committed". Der vom Kläger abgelehnten Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages mit der a GmbH habe man in Anbetracht der Weiterarbeit des Klägers keine besondere Bedeutung beigemessen. 23

Das Arbeitsgericht hat mit Teilurteil vom 16.04.2009 die Klage in Höhe von 12.600,00 € abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dem Kläger stehe kein Anspruch für die anteilige Prämie im Jahr 2008 zu, da er das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2008 selbst gekündigt habe. Gegen dieses ihm am 10.07.2009 zugestellt Urteil hat der Kläger am 31.07.2009 Berufung eingelegt und diese gleichzeitig begründet. 24

Der Kläger meint, die vom Arbeitsgericht zugrunde gelegte Ausschlussklausel aus der Anlage 1 zum schriftlichen Arbeitsvertrag stelle eine Individualvereinbarung für das Jahr 2006 dar und habe für die Folgejahre keine rechtliche Bedeutung. Darüber hinaus zieht er die rechtliche Wirksamkeit dieser Stichtagsregelung insgesamt in Zweifel, da es um die Vergütung für geleistete Dienste gehe. 25

Der Kläger beantragt, 26

> das Teilurteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16.04.2009 – 6 Ca 6359/08 – abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz zu erkennen. 27

Die Beklagte beantragt, 28

> die Berufung zurückzuweisen. 29

Die Beklagte hält die Berufung für unzulässig, da der Kläger die Erheblichkeit der von ihm gerügten Rechtsverletzung für die angefochtene Entscheidung nicht dargelegt habe. Jedenfalls aber sei sie unbegründet, da eine schuldhafte Pflichtverletzung der Beklagten im Hinblick auf das Nichtzustandekommen einer Gehalts- und Prämienvereinbarung für das Jahr 2008 nicht dargelegt sei. Schließlich sei auch die Stichtagsklausel aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. 30

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 31

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 32

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1 S. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 33

Die von der Beklagten geltend gemachten Bedenken greifen nicht durch. Die Berufungsbegründung setzt sich mit den erstinstanzlichen Entscheidungsgründen auseinander und bezeichnet insbesondere hinreichend konkret die Umstände, aus denen sich aus Sicht des Klägers die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergeben. Der Kläger führt aus, dass entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichts die Anlage 1 keine Regelungen für den Prämienanspruch des Jahres 2008 enthält und bezweifelt zusätzlich die Rechtswirksamkeit der vom Arbeitsgericht angewandten Stichtagsregelung. Den Zulässigkeitsvoraus-setzungen des § 520 Abs. 3 ZPO ist damit Genüge getan. 34

II. Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg. Die Klage ist – soweit sie aufgrund des angefochtenen Teilurteils zur Überprüfung durch das Berufungsgericht gestellt worden ist – begründet. 35

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i. V. m. §§ 283 Satz 1, 252 BGB einen Anspruch auf Zahlung von 12.600,00 € brutto. 36

a) Die Beklagte ist passivlegitimiert. Der Kläger ist unstreitig mit der Beklagten aufgrund des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 25.11.2005 ein am 01.01.2006 beginnendes, unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Dieses Arbeitsverhältnis ist in der Folgezeit nicht wirksam beendet worden. Insbesondere hat – entgegen der Rechtsauffassung der 37

Beklagten – keine rechtswirksame, nicht formbedürftige Individualabrede zu einer Übernahme des Arbeitsvertrages durch die a GmbH geführt. Denn jegliche Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen des Klägers mit der Beklagten hätte gemäß § 623 BGB der Schriftform bedurft. Eine solche schriftliche Beendigungserklärung ist aber unstreitig nicht erfolgt. Im Gegenteil hat der Kläger bewusst sogar die Unterzeichnung eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages mit der a GmbH abgelehnt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand damit bis zu der zum 30.06.2008 vom Kläger herbeigeführten Beendigung fort. Es fehlt auch nicht an einer Arbeitsleistung des Klägers. Dieser war während der gesamten Zeit unstreitig weiter vom Betreib der Beklagten in H aus tätig.

b) Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, kann der Arbeitgeber bei einer nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung gemäß § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadensersatz zu leisten (vgl. BAG 10.12.2008 – 10 AZR 889/07 – NZA 2009, 256; BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – NZA 2008, 409 mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum). 38

aa) Gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB kann der Gläubiger Ersatz des hieraus entstehenden Schadens verlangen, wenn der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt. Dies gilt nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Diese Voraussetzungen einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung von Schadensersatz sind erfüllt, wenn dieser seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung, für jede Zielperiode gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Ziele festzulegen, nicht nachkommt und nicht gemäß § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB nachweist, dass er es nicht zu vertreten hat, dass eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist. Für einen Entlastungsbeweis des Arbeitgebers ist es dabei unzureichend, wenn er von Verhandlungen über eine Zielvereinbarung abgesehen hat, weil der Arbeitnehmer bisher die festgelegten Ziele nie erreicht hat (BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – NZA 2008, 409). Erforderlich ist vielmehr, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Angebot zum Abschluss einer Zielvereinbarung unterbreitet und ihm dabei Ziele nennt, die der Arbeitnehmer erreichen kann (BAG 10.12.2008 – 10 AZR 889/07 – NZA 2009, 256). 39

bb) Unmöglichkeit i. S. v. § 275 Abs. 1 BGB liegt im Hinblick auf die rechtzeitige Festlegung von Zielen mit Ablauf der jeweiligen Zielperiode vor. 40

cc) Ausgehend von diesen Grundsätzen besteht eine grundsätzliche Schadensersatzpflicht der Beklagten, denn diese ist ihrer Verpflichtung, dem Kläger ein Angebot zum Abschluss einer konkreten Zielvereinbarung für das Jahr 2008 zu unterbreiten, unstreitig nicht nachgekommen. Nach ihrem eigenen Sachvortrag hat sie hiervon bewusst abgesehen, da sie rechtsirrig von einer Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien mit dem vermeintlichen Wechsel des Klägers zu der a GmbH ausgegangen ist. 41

dd) Der Umfang des von der Beklagten zu ersetzenden Schadens richtet sich nach den §§ 249 ff. BGB. Gemäß § 252 Satz 1 BGB umfasst der zu ersetzende Schaden auch den entgangenen Gewinn. Dazu gehört auch Verdienst aus abhängiger Arbeit und damit auch eine Bonus- oder Prämienzahlung wie im vorliegenden Fall (vgl. BAG 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 – NZA 2008, 409). Als entgangen gilt gemäß § 252 Satz 2 BGB der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Diese Bestimmung enthält für den Geschädigten eine Beweiserleichterung, denn er hat nur die Umstände darzulegen und in den Grenzen des § 287 ZPO zu beweisen, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Verlauf der Dinge die Wahrscheinlichkeit des Gewinneintritts ergibt (BGH 18.02.2002 – II ZR 355/00 – NJW 2002, 42

2553). Wegen dieser grundsätzlich geringen Darlegungsanforderungen ist regelmäßig 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 a. a. O.)

Vorliegend haben die Parteien mit der Vereinbarung eines Jahreszielgehalts im Arbeitsvertrag und der gleichzeitigen prozentualen Festschreibung eines 30-prozentigen variablen Gehaltsanteils die Höhe der Jahresprämie von vornherein festgelegt. Der maximale Jahresbonus beträgt danach 25.200,00 €. Als weitere allgemeine Regelung haben sie darüber hinaus lediglich die Zahlung eines anrechenbaren monatlichen Vorschusses in Höhe von 600,00 € vereinbart. Alles Weitere, insbesondere die konkreten Einzelziele sollten einer jährlich abzuschließenden individuellen Vereinbarung vorbehalten bleiben. Da eine solche weder für das Jahr 2007 noch für das Jahr 2008 zustande gekommen ist, ist nach den oben dargestellten Grundätzen von einer vollständigen Zielerreichung auszugehen, so dass dem Kläger für das Jahr 2008 im Hinblick auf das bis zum 30.06.2008 bestehende Arbeitsverhältnis jedenfalls eine hälftige Jahresprämie in Höhe von 12.600,00 € zusteht. 43

Entgegen der Rechtauffassung der Beklagten entfaltet die in der für das Jahr 2006 getroffenen Zielvereinbarung enthaltene Stichtagsregelung für den vorgenannten Schadensersatzanspruch keine Rechtswirkungen. Unmittelbare Rechtswirkungen scheiden aufgrund der ausdrücklich jahresbezogen getroffenen Vereinbarungen von vornherein aus. Aber auch mittelbar beeinflusst diese Vertragsbestimmung den Schadensersatzanspruch nicht, denn aus dieser einmaligen Vereinbarung kann nicht ohne weiteres gefolgert werden, auch alle später vereinbarten Jahreszielvereinbarung hätten eine solche Klausel enthalten. Als "besonderer Umstand" im oben genannten Sinn hätte die Beklagte hierzu im Einzelnen vortragen und belegen müssen, dass sämtliche von ihr abgeschlossenen Jahreszielvereinbarungen eine solche Bestimmung enthalten. Dies ist nicht geschehen. 44

Selbst wenn man der Stichtagsklausel in der Zielvereinbarung für das Jahr 2006 mit der gegenteiligen Rechtsauffassung der Beklagten aufgrund ihrer üblichen Verwendung rechtliche Bedeutung auch für die Folgejahre beimessen würde, wäre das für die Höhe des Schadensersatzanspruchs des Klägers rechtlich unerheblich, denn diese Stichtagsklausel ist als eine den Kläger unangemessen benachteiligende Klausel i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie stellt eine unzulässige Kündigungserschwerung dar, indem sie den Arbeitnehmer zwingt, das Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr nicht zu beenden, um nicht 30% des im arbeitsvertraglichen Synallagma stehenden Gehaltsanspruchs zu verlieren (vgl. auch BAG 24.10.2007 – 10 AZR 825/06 – NZA 2008, 40). 45

Auch ein Mitverschulden des Klägers i. S. v. § 254 BGB am Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung für das Jahr 2008 ist nicht gegeben. Im Hinblick auf die gänzliche Untätigkeit der Beklagten fehlen hierfür jegliche Anhaltspunkte. Dass der Kläger sich nach dem Vortrag der Beklagten anlässlich eines gemeinsamen Strategiemeetings der Beklagten und der a GmbH im November 2006 gemeinsam mit dem Geschäftsführer dieser Gesellschaft für die Erreichung der dort abgestimmten Unternehmenszahlenwerke "committed" habe, ist rechtlich ohne Relevanz. Konkrete persönliche Zielvereinbarungen für das Jahr 2008 lassen sich dem jedenfalls nicht entnehmen. Damit bleibt es im Ergebnis bei der vollen, lediglich jahresanteilig zu zahlenden Prämie für das erste Halbjahr 2008. 46

2. Der Zinsanspruch des Klägers folgt unter Verzugsgesichtspunkten aus §§ 286, 288 BGB. 47

III. Die Kostenentscheidung war der erstinstanzlichen Schlussentscheidung vorzubehalten. 48

49

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zugelassen. Insbesondere geht es nicht um Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung, da die Entscheidung weder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist, noch wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt, sondern vielmehr auf den Umständen des Einzelfalls beruht.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g : 50

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen. 51

Dr. Kreitner Crefeld Kothe 52

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE