

Neues aus der Rechtsprechung

Zu spät – Schadensersatz bei verzögerter Zielvorgabe durch den Arbeitgeber

Durch den Abschluss von Bonusvereinbarungen wollen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer regelmäßig dazu motivieren, besonders gute Leistungen zu erbringen. Gleichzeitig erfordern entsprechende Vereinbarungen jedoch auch ein sorgfältiges Management durch die Personalabteilungen. Nicht selten werden – häufig entgegen anderslautender Vereinbarungen – konkrete Zielvereinbarungen und/oder -vorgaben erst im Laufe der bonusrelevanten Zielperiode verschriftlicht. In der Regel finden sich jedenfalls in Bestandsarbeitsverhältnissen dann letztlich für beide Seiten akzeptable Lösungen. Anders verhält es sich hingegen beim (vorzeitigen) Ausscheiden einzelner Arbeitnehmer. Dann wird das Fehlen von konkret vereinbarten/vorgegebenen Zielen häufig zu einer finanziellen Falle für Arbeitgeber. Was aber passiert, wenn Ziele zwar vereinbart bzw. vorgegeben werden, jedoch nicht bereits vor oder zu Beginn einer Zielperiode, sondern erst zu einem deutlich späteren Zeitpunkt? Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 6. Februar 2024, Az. 4 Sa 390/23) hat entschieden, dass jedenfalls bei einer Zielfestlegung nach Ablauf von mehr als drei Vierteln des bonusrelevanten Geschäftsjahres ein Anspruch auf Schadensersatz besteht.

Die Parteien stritten im vorliegenden Fall darum, ob dem Arbeitnehmer, der das Unternehmen zum 30.11.2019 verließ, ein Schadensersatzanspruch zusteht. Die den entsprechenden variablen Vergütungsbestandteil regelnde Betriebsvereinbarung sah vor, dass die Ziele für die jährliche variable Vergütung des Arbeitnehmers bis spätestens zum 01.03.2019 festgelegt werden sollten. Der Arbeitgeber kam dieser Verpflichtung jedoch erst im Oktober 2019 nach. Aus Sicht des LAG Köln begründete dieses Versäumnis einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers in Höhe des Bonus bei 100 %iger Zielerreichung gem. §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283, 252 BGB. Denn eine Zielvorgabe müsse dem Arbeitnehmer innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres zu einem Zeitpunkt gemacht werden, zu dem die Zielvorgabe ihre Anreizfunktion noch erfüllen kann. Anderenfalls sei die Zielvorgabe so zu behandeln, als wäre sie überhaupt nicht erfolgt.

Dabei stellte das LAG zunächst fest, dass es keinen substantiellen Unterschied macht, ob der Arbeitgeber es unterlässt, eine beabsichtigte Zielvereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu schließen oder es verpasst, einseitig Zielvorgaben zu machen. In beiden Fällen begründete jedenfalls der Ablauf der gesamten Zielperiode eine Schadensersatzpflicht. Dies gelte – und dies ist höchstrichterlich noch nicht entschieden – jedoch auch dann, wenn die Zielperiode noch nicht gänzlich abgelaufen sei, jedoch die Zielvorgabe letztlich sinnentleert sei, da sie ihre Anreizfunktion nicht mehr erfüllen könne. An dieser Einschätzung hielt das LAG auch unter Berücksichtigung der Tatsache fest, dass vorliegend in erster Linie unternehmensbezogene Ziele vorgegeben wurden. Auch weil der Mitarbeiter jedoch auf einer hohen Hierarchieebene eingeordnet war, ließe sich nicht ausschließen, dass er auf das Erreichen der entsprechenden Unternehmensziele sehr wohl, jedenfalls indirekt, hätte Einfluss nehmen können. Jedenfalls sei die Tatsache, dass Unternehmensziele hier bonusrelevant seien, nicht gleichbedeutend damit, dass ein Schadensersatzanspruch ausscheide.

Die Entscheidung bewegt sich auf einer Linie mit den bisherigen landesarbeitsgerichtlichen Entscheidungen. Die Revision wurde zugelassen. Insofern bleibt abzuwarten, wie sich das Bundesarbeitsgericht positioniert. Wir werden Sie selbstverständlich auf dem Laufenden halten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de