

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 17. Dezember 2020
- 8 AZR 149/20 -
ECLI:DE:BAG:2020:171220.U.8AZR149.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 23. August 2018
- 20 Ca 1615/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. November 2019
- 14 Sa 1378/18 -

Entscheidungsstichwort:

Schadensersatz wegen unterbliebener Zielvereinbarung(en)

Leitsatz:

Ein schuldhafter Verstoß des Arbeitgebers gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren, an deren Erreichen eine Bonuszahlung geknüpft ist, löst jedenfalls nach Ablauf der Zielperiode nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB grundsätzlich einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung aus.

BUNDEARBEITSGERICHT



8 AZR 149/20
14 Sa 1378/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Dezember 2020

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
17. Dezember 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht
Prof. Dr. Schlewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, den Rich-
ter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Felderhoff und Soost für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 22. November 2019 - 14 Sa 1378/18 - in der Hauptsache teilweise und im Kostenpunkt vollständig aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. August 2018 - 20 Ca 1615/18 - teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 14.175,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2018 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Anschlussberufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits I. und II. Instanz unter Zugrundelegung eines Streitwerts iHv. 42.000,00 Euro haben der Kläger 66 % und die Beklagte 34 % zu tragen.

Von den Kosten des Revisionsverfahrens unter Zugrundelegung eines Streitwerts iHv. 15.750,00 Euro haben der Kläger 10 % und die Beklagte 90 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger von der Beklagten Schadensersatz wegen entgangener variabler Vergütung (Bonuszahlung) verlangen kann. 1

Die Beklagte, die ihren Sitz am Flughafen F hat, ist im internationalen Luftfrachtgeschäft tätig. Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. März 2016 bis zum 31. Mai 2017 als „Head of Operations“ beschäftigt. 2

In dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. März 2016 heißt es auszugsweise: 3

„§ 2 Probezeit / Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Freistellung

Die ersten 6 (in Worten: sechs) Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

...

§ 4 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt EUR 7.000,- (in Worten: siebentausend Euro).

...

Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes z.B., wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung widerrufen werden.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 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 von bis zu 25 % (in Worten: fünfundzwanzig Prozent) seines vereinbarten Bruttojahresgehaltes erhalten. Die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) wird gesondert geregelt.

...

§ 17 Ausschlussfristen

Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht

wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen.

Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch aus der Haftung wegen Vorsatz beruht.

...“

Im Rahmen des Bewertungssystems „C Success“ forderte die Beklagte den Kläger mit E-Mail vom 25. Februar 2017 auf, an der „2016 Year-End Performance Evaluation“ teilzunehmen und die zugesandten englischsprachigen Formulare „Performance Evaluation Competency Form“ und „Functional Objectives_P2 for D K“ ausgefüllt zurückzusenden. Der Kläger kam dieser Aufforderung mit E-Mail vom 27. Februar 2017 nach. 4

Nachdem der Kläger gegenüber der Beklagten mit Schreiben vom 19. Dezember 2017 erfolglos eine Schadensersatzforderung iHv. 21.000,00 Euro geltend gemacht hatte, hat er die Beklagte mit seiner am 7. März 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage auf Zahlung von Schadensersatz iHv. jeweils 21.000,00 Euro für die Jahre 2016 und 2017, mithin iHv. insgesamt 42.000,00 Euro in Anspruch genommen. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei ihm zum Schadensersatz verpflichtet, weil sie es entgegen § 5 des Arbeitsvertrags unterlassen habe, mit ihm für die Jahre 2016 und 2017 Zielvereinbarungen abzuschließen. Wären solche Vereinbarungen zustande gekommen, hätte er die vereinbarten Ziele erreicht und jeweils Anspruch auf den vollen Bonus gehabt. Die ihm von der Beklagten mit E-Mail vom 25. Februar 2017 übersandten Formulare könnten nicht als Zielvereinbarung für das Jahr 2016 verstanden werden. Die Beklagte habe ihn auch nicht auf deren etwaige Bedeutung für die Bonuszahlung hingewiesen. Zudem komme eine Zielaufstellung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs nicht mehr in Frage, da etwaige Ziele rückwirkend nicht mehr erreichbar seien. 6

Der Kläger hat sinngemäß beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 42.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 1. Januar 2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger keinen Schadensersatz zu schulden. Sie sei nach § 5 des Arbeitsvertrags schon nicht verpflichtet gewesen, mit dem Kläger Zielvereinbarungen abzuschließen. Sollte dennoch eine solche Verpflichtung bestanden haben, sei zu berücksichtigen, dass mit den dem Kläger im Rahmen des Bewertungssystems „C Success“ im Februar 2017 übersandten und von diesem ausgefüllten Formularen Ziele für das Kalenderjahr 2016 vereinbart worden seien und der Kläger die dort aufgeführten Ziele nicht erreicht habe, weshalb eine Bonuszahlung für das Kalenderjahr 2016 ausscheide. Für das Jahr 2017 könne wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Mai 2017 allenfalls ein anteiliger Anspruch bestehen. Einer Bonuszahlung für die Kalenderjahre 2016 und 2017 stehe darüber hinaus eine außergewöhnlich negative Geschäftsentwicklung in diesen Jahren entgegen. Sollte sie, die Beklagte, wegen unterbliebener Zielvereinbarung dennoch zum Schadensersatz verpflichtet sein, sei ein Mitverschulden des Klägers am Nichtzustandekommen einer solchen Vereinbarung zu berücksichtigen. Im Übrigen seien etwaige Zahlungsansprüche des Klägers nach der in § 17 des Arbeitsvertrags getroffenen Ausschlussklausel verfallen. Hilfsweise hat die Beklagte mit einem Schadensersatzanspruch iHv. 10.821,94 Euro aufgerechnet. Insoweit hat sie behauptet, der Kläger habe ohne Zustimmung ihres Geschäftsführers zwei Arbeitsgeräte (sog. „Donkeys“) unentgeltlich an ein anderes Unternehmen abgegeben, weshalb er ihr Schadensersatz in Höhe des Wertes dieser Arbeitsgeräte schulde.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage - unter Klageabweisung im Übrigen - iHv. 15.750,00 Euro (brutto) nebst Zinsen stattgegeben, wobei es dem Kläger für das Jahr 2016, und zwar anteilig für die Monate September bis Dezember 2016, einen Betrag iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017, und zwar anteilig für die Monate Januar bis Mai 2017, einen Betrag iHv. 8.750,00 Euro zugesprochen hat. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil teilweise abgeändert und die Klage vollständig abgewiesen. Die Anschlussberufung des Klägers, mit der dieser eine weitergehende Verurteilung der Beklagten im Umfang der Klageabweisung durch das Arbeitsgericht begehrte,

9

hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Es hat die Revision nur im Hinblick auf die Berufungsstattgabe zugelassen. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der vom Kläger eingelegten Revision.

Entscheidungsgründe

- A. Mit dem Einverständnis der Parteien konnte vorliegend im schriftlichen Verfahren ohne mündliche Verhandlung entschieden werden, § 128 Abs. 2 ZPO. 10
- B. Die zulässige Revision des Klägers ist im Wesentlichen begründet. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von Schadensersatz wegen ihm in den Kalenderjahren 2016 und 2017 entgangener erfolgsabhängiger variabler Vergütung (Bonus). Der Höhe nach beläuft sich der Anspruch - unter Berücksichtigung eines Mitverschuldensanteils des Klägers von 10 % - auf 14.175,00 Euro. 11
- I. Die gebotene Auslegung des Revisionsantrags des Klägers ergibt, dass dieser das Urteil des Landesarbeitsgerichts mit der Revision nur insoweit angreift, als das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen hat. Damit begehrt er mit der Revision ausschließlich die Zahlung von Schadensersatz für das Jahr 2016 iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017 iHv. 8.750,00 Euro, mithin insgesamt iHv. 15.750,00 Euro. 12
1. Der Revisionsantrag des Klägers bedarf der Auslegung. 13
- Zwar hat der Kläger mit dem in der Revisionsbegründungsschrift formulierten Revisionsantrag lediglich beantragt, das Urteil des Landesarbeitsgerichts abzuändern (gemeint ist: aufzuheben) und die Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückzuweisen. Seine Anschlussberufung ist in diesem Antrag nicht erwähnt. Danach hätte der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts nur insoweit Revision eingelegt, als das Landesarbeitsgericht über die Berufung der Beklagten erkannt hat. 14

Allerdings heißt es eingangs der Revisionsbegründung, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts „voll umfänglich zur Überprüfung durch das Revisionsgericht gestellt“ wird. Zudem hat der Kläger an anderer Stelle der Revisionsbegründung ausgeführt, dass die Beklagte verpflichtet sei, an ihn „die maximal erzielbare erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 25 % seines Grundgehalts, vorliegend in Höhe von 21.000,- (brutto) jährlich als Schadensersatz“ zu zahlen. Diese Formulierungen könnten dafür sprechen, dass der Kläger mit der Revision zudem die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über seine Anschlussberufung anfecht.

2. Das Revisionsgericht hat prozessuale Erklärungen selbständig auszulegen. Maßgebend sind die für Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätze. Entsprechend § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Ausdrucks zu haften, vielmehr ist der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel sind prozessuale Erklärungen so auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 20 mwN*).

3. Danach ergibt die Auslegung des Revisionsantrags, dass der Kläger mit der Revision ausschließlich die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts und damit die Zahlung von Schadensersatz für das Jahr 2016 iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017 iHv. 8.750,00 Euro, mithin insgesamt iHv. 15.750,00 Euro begehrt und sich nicht gegen die Zurückweisung seiner Anschlussberufung durch das Landesarbeitsgericht wendet. Nur diese Auslegung ist aus Sicht des Klägers nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig und entspricht seiner wohlverstandenen Interessenlage.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Revision in der angefochtenen Entscheidung nur im Hinblick auf die Berufungsstattgabe zugelassen. Diese Beschränkung der Revisionszulassung ist auch nicht wirkungslos. Das Landesarbeitsgericht durfte die Zulassung der Revision - wie geschehen - beschränken.

aa) Zwar kann die Zulassung der Revision nicht auf einzelne Rechtsfragen oder Anspruchselemente beschränkt werden; sie kann aber grundsätzlich auf einen tatsächlich und rechtlich selbständigen Teil des Gesamtstreitstoffs beschränkt werden (*vgl. etwa BAG 28. Mai 2019 - 8 AZN 268/19 - Rn. 5, BAGE 167, 32; 15. Januar 2015 - 5 AZN 798/14 - Rn. 5, BAGE 150, 279*), der Gegenstand eines selbständig anfechtbaren Teil- oder Zwischenurteils sein (*vgl. etwa BAG 28. Mai 2014 - 10 AZB 20/14 - Rn. 8; 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 53, 105; 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 - zu I 1 der Gründe, BAGE 52, 122; BGH 12. Februar 2019 - VI ZR 141/18 - Rn. 12; 10. Oktober 2017 - VI ZR 520/16 - Rn. 8; 2. Mai 2017 - VI ZR 262/16 - Rn. 15; 21. September 2015 - VI ZR 100/14 - Rn. 19; 30. März 2007 - V ZR 179/06 - Rn. 6*) oder auf den der Revisionskläger selbst seine Revision beschränken könnte (*vgl. BGH 25. Juni 2019 - I ZR 91/18 - Rn. 7; 12. Februar 2019 - VI ZR 141/18 - aaO; 10. Oktober 2017 - VI ZR 520/16 - aaO; 2. Mai 2017 - VI ZR 262/16 - aaO; 5. April 2016 - XI ZR 428/15 - Rn. 4; 21. September 2015 - VI ZR 100/14 - aaO; 30. März 2007 - V ZR 179/06 - aaO*). Letzteres setzt eine Selbständigkeit des von der Zulassungsbeschränkung erfassten Teils des Streitstoffs in dem Sinne voraus, dass dieser in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht unabhängig von dem übrigen Prozessstoff beurteilt werden und auch im Fall einer Zurückverweisung kein Widerspruch zum unanfechtbaren Teil des Streitstoffs auftreten kann. Es muss sich hierbei weder um einen eigenen Streitgegenstand handeln, noch muss der betroffene Teil des Streitstoffs auf der Ebene der Berufungsinstanz teilmurteilsfähig sein (*vgl. etwa BGH 25. Juni 2019 - I ZR 91/18 - aaO; 22. Oktober 2013 - XI ZR 42/12 - Rn. 27, BGHZ 198, 294; 16. Oktober 2012 - XI ZR 368/11 - Rn. 18; 16. Dezember 2010 - III ZR 127/10 - Rn. 5*).

19

bb) Danach ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beschränkung der Revisionszulassung wirksam. Die Selbständigkeit des von der Zulassungsbeschränkung erfassten Teils des Streitstoffs ist gegeben. Dieser Teil kann aufgrund der vom Landesarbeitsgericht gegebenen zweiten Begründung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht unabhängig von dem übrigen Prozessstoff beurteilt werden; auch kann im Fall einer Zurückverweisung kein Widerspruch zum unanfechtbaren Teil des Streitstoffs auftreten.

20

Das Landesarbeitsgericht hat für die Zurückweisung der Anschlussberufung des Klägers eine Doppelbegründung gegeben. Es hat seine Entscheidung insoweit zum einen - tragend - damit begründet, dass dem Kläger ein Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte wegen unterbliebener Zielvereinbarung, unterbliebener Zielvorgabe und unterbliebener näherer Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung nach § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags schon dem Grunde nach nicht zustehe (erste Begründung). Zum anderen hat es seine Entscheidung über die Anschlussberufung des Klägers - gleichermaßen tragend - darauf gestützt, dass ein Schadensersatzanspruch angesichts der Dauer der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte abzüglich der Probezeit nur anteilig bestehen könne, nämlich für das Jahr 2016 maximal iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017 maximal iHv. 8.750,00 Euro (zweite Begründung). 21

b) Danach ist der Revisionsantrag dahin auszulegen, dass der Kläger mit der Revision ausschließlich die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, also die Zahlung von Schadensersatz für das Jahr 2016 iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017 iHv. 8.750,00 Euro, mithin insgesamt iHv. 15.750,00 Euro begehrt und nicht außerdem die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über seine Anschlussberufung anfecht. Bei einer Auslegung des Revisionsantrags dahin, dass die Revision unbeschränkt eingelegt wurde, müsste die Revision nämlich, da der Kläger gegen die Nichtzulassung der Revision gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über seine Anschlussberufung keine (erfolgreiche) Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt hat, insoweit als unzulässig verworfen werden. Ein solches Ergebnis wäre weder aus Sicht des Klägers nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig noch würde es seiner wohlverstandenen Interessenlage entsprechen. 22

II. Die Revision ist in der gebotenen Auslegung des Revisionsantrags zulässig, insbesondere wurde sie entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten innerhalb der Revisionsbegründungsfrist ordnungsgemäß begründet. 23

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. 24

Bei einer Sachrüge sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung und die genaue Darlegung der Gesichtspunkte, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*vgl. etwa BAG 28. Februar 2019 - 8 AZR 201/18 - Rn. 14 mwN, BAGE 166, 54*). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung hingegen nicht (*st. Rspr., BAG 31. Januar 2019 - 2 AZR 426/18 - Rn. 13, BAGE 165, 255; 6. Juli 2016 - 4 AZR 966/13 - Rn. 16*).

2. Danach ist die Revision des Klägers ausreichend iSv. § 72 Abs. 5 ArbGG 25
iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO begründet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe keinen An- 26
spruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1,
§ 252 BGB. Aus der Bonusregelung in § 5 des Arbeitsvertrags der Parteien er-
gebe sich weder eine Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss einer Zielver-
einbarung noch eine Verpflichtung, dem Kläger einseitige Zielvorgaben zu set-
zen. Ein Anspruch auf Schadensersatz bestehe auch nicht deshalb, weil die Be-
klagte die in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags vorgesehenen Bestimmungen über
die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen vari-
ablen Vergütung (Bonus) nicht gesondert vorgenommen habe. Die Beklagte sei
vielmehr nach wie vor verpflichtet, das ihr nach § 5 des Arbeitsvertrags zu-
stehende Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 Abs. 1 BGB auszuüben. Inso-
weit habe der Kläger nach wie vor einen der Annahme eines Schadensersatzan-
spruchs entgegenstehenden Erfüllungsanspruch, welcher allerdings nicht Streit-
gegenstand geworden sei.

b) Der Kläger hat demgegenüber gerügt, das Landesarbeitsgericht habe 27
§ 5 des Arbeitsvertrags fehlerhaft ausgelegt. Die zutreffende Auslegung dieser
Bestimmung unter Berücksichtigung der von den Parteien verfolgten Zwecke und

der von beiden Parteien erkannten Interessenlage, wozu der Kläger nähere Ausführungen macht, ergebe, dass sich die Beklagte dazu verpflichtet habe, mit ihm eine Zielvereinbarung abzuschließen. Da sie dies unterlassen habe, sei sie ihm zum Schadensersatz verpflichtet. Ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht der Beklagten lasse sich aus § 5 des Arbeitsvertrags demgegenüber nicht ableiten. Mit diesen Ausführungen hat sich der Kläger mit den tragenden Argumenten des Berufungsgerichts hinreichend auseinandergesetzt und die Gesichtspunkte dargetan, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll.

III. Die Revision des Klägers ist im Wesentlichen begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte wegen nicht abgeschlossener Zielvereinbarung(en) Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1, § 252 BGB. Der Höhe nach beläuft sich der Anspruch - unter Berücksichtigung eines Mitverschuldensanteils des Klägers von 10 % - auf 14.175,00 Euro. 28

1. Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, kann der Gläubiger nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB Ersatz des hieraus entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Nach § 280 Abs. 3 BGB kann der Gläubiger Schadensersatz statt der Leistung allerdings nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 281 BGB, des § 282 BGB oder des § 283 BGB verlangen. Insoweit bestimmt § 283 Satz 1 BGB, dass der Gläubiger, sofern der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis Abs. 3 BGB nicht zu leisten braucht, unter den Voraussetzungen des § 280 Abs. 1 BGB Schadensersatz statt der Leistung verlangen kann. 29

2. Die Beklagte hat ihre nach § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 1. März 2016 bestehende Pflicht verletzt, mit dem Kläger für die Jahre 2016 und 2017 eine Zielvereinbarung bzw. jährliche Zielvereinbarungen abzuschließen. 30

a) Die Beklagte war nach § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags verpflichtet, mit dem Kläger eine bzw. jährliche Zielvereinbarung(en) abzuschließen. Dies ergibt eine Auslegung von § 5 des Arbeitsvertrags nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen. 31

- aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag vom 1. März 2016 um einen Formularvertrag iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, der deshalb nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen auszulegen ist. Darüber streiten die Parteien auch nicht. 32
- bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind (*vgl. etwa BAG 28. Februar 2019 - 8 AZR 201/18 - Rn. 55, BAGE 166, 54; 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 26 mwN*). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (*vgl. etwa BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 15 mwN*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (*etwa BAG 21. April 2016 - 8 AZR 753/14 - Rn. 30 mwN*). 33
- cc) Die Auslegung von § 5 des Arbeitsvertrags nach diesen Grundsätzen ergibt, dass die Beklagte dem Kläger nach Ablauf der in § 2 des Arbeitsvertrags bestimmten Probezeit von sechs Monaten zusätzlich zu der in § 4 des Arbeitsvertrags geregelten monatlichen Vergütung eine kalenderjährliche erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) schuldet (§ 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags), wobei die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung dieser Vergütung von den Parteien im Wege einer Zielvereinbarung bzw. jährlicher Zielvereinbarungen zu treffen waren (§ 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags). 34
- (1) Die Beklagte hatte dem Kläger in § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags für die Zeit nach Ablauf der Probezeit zusätzlich zu seiner in § 4 des Arbeitsvertrags geregelten Vergütung die Zahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) abhängig von seiner Leistung und der Geschäftsentwicklung der Beklagten iHv. bis zu 25 % seines vereinbarten Bruttojahresgehalts zugesagt. Dabei ergibt sich aus der Anknüpfung an das vereinbarte Bruttojahresgehalt und an die 35

Geschäftsentwicklung der Beklagten, dass die Bonuszahlung kalenderjährlich geschuldet war. Anhaltspunkte dafür, dass das Geschäfts- bzw. Wirtschaftsjahr der Beklagten nicht mit dem Kalenderjahr übereinstimmt, finden sich im Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. März 2016 nicht.

(2) Die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung waren nach § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags nicht einseitig von der Beklagten im Wege von Zielvorgaben, sondern von den Parteien im Wege einer Zielvereinbarung bzw. jährlicher Zielvereinbarungen zu treffen. 36

(a) 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 iSd. § 315 Abs. 1 BGB eingeräumt wird (*vgl. etwa BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 16 mwN, BAGE 125, 147*). 37

(b) Für eine Auslegung von § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags dahin, dass die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung im Wege einer bzw. jährlicher zwischen den Parteien abzuschließenden Zielvereinbarung(en) zu treffen waren, spricht bereits der Wortlaut der Klausel, in der es heißt: „Die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) wird gesondert geregelt“. Danach wurde nicht vereinbart, dass ausschließlich die Beklagte die Bestimmungen trifft oder einseitig vorgibt. Eine dahingehende ausdrückliche Regelung haben die Parteien nicht getroffen. Ein solches Verständnis ergibt sich auch nicht durch Auslegung der in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags gewählten Formulierungen. So wurde der offene Begriff „Bestimmungen“ verwendet und nicht etwa ein Begriff wie „Vorgaben“, der deutlich machen würde, dass nur der Arbeitgeber als Verwender der Allgemeinen Geschäftsbedingungen als Urheber weiterer Regelungen in Frage käme. Auch die Formulierung „gesondert geregelt“ im Rahmen dieser vertraglichen Vereinbarung kann nur so verstanden werden, dass die zukünftige „gesonderte Regelung“ 38

eine Regelung außerhalb der Vertragsurkunde und damit ebenfalls eine vertragliche Vereinbarung der Parteien sein sollte. Dass es in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags heißt, dass die Bestimmungen ... gesondert geregelt „wird“, führt zu keiner anderen Beurteilung. Dass - obgleich Bezugspunkt der Regelung „Bestimmungen“ sind - beim Prädikat nicht der Plural, sondern der Singular verwendet wurde, dürfte schlicht auf einem Versehen beruhen.

(c) Auch unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise kann § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags von verständigen und redlichen Vertragspartnern nur so verstanden werden, dass die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) nicht im Wege einseitiger Zielvorgaben durch die Beklagte, sondern im Wege einer bzw. jährlicher Zielvereinbarung(en) der Parteien geregelt werden sollten. 39

(aa) In § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags der Parteien ist nur bestimmt, dass die Bonuszahlung abhängig von der Leistung des Mitarbeiters und der Geschäftsentwicklung der Beklagten ist. Eine nähere Konkretisierung und Gewichtung von insoweit zu erreichenden Zielen enthält die Bestimmung nicht. Infolgedessen ist für die in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags zu treffende „Regelung“ ein weiter Rahmen vorgegeben, der angesichts der Vielzahl und der unterschiedlichen Gewichtung von insoweit möglichen Zielen erhebliche Gestaltungsspielräume eröffnet. So könnte für die Geschäftsentwicklung der Beklagten der Umsatz oder der Gewinn maßgeblich sein. Im Hinblick auf die „Leistung“ des Mitarbeiters ist völlig offen, an welche Leistungskriterien im Einzelnen die Bonuszahlung geknüpft ist. Hier sind völlig unterschiedliche, vom Mitarbeiter zu erreichende Ziele denkbar. So kann für die Zielerreichung der Erfolg einer speziellen Abteilung oder einer „Gruppe“ maßgebend sein; auch völlig unterschiedliche persönliche Ziele, die auf die individuelle Leistung des Mitarbeiters abstellen, sind denkbar (*vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 26, BAGE 125, 147*). Für beide Parameter - „Leistung“ des Mitarbeiters und „Geschäftsentwicklung“ der Beklagten - ist zudem nicht bestimmt, bei welchem Grad der Zielerreichung ein Bonus in welcher Höhe geschuldet ist. 40

(bb) Vor dem Hintergrund dieses durch § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags eröffneten weitreichenden Gestaltungsspielraums bei der nach § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags zu treffenden Bestimmung und Gewichtung der Ziele und unter Berücksichtigung des Umstands, dass der nach § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags geschuldete Bonus eine zusätzliche Vergütung ist, die der Leistungssteigerung und Mitarbeitermotivation, nämlich als Anreiz zur Zielerreichung dient (*vgl. etwa BAG 10. Dezember 2008 - 10 AZR 889/07 - Rn. 15; 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 25, BAGE 125, 147*), kann nicht angenommen werden, dass die noch erforderliche Konkretisierung und Gewichtung der im Hinblick auf die Kriterien „Leistung“ und „Geschäftsentwicklung“ konkret zu erreichenden Ziele durch einseitige, in das Ermessen der Beklagten gestellte Vorgaben erfolgen sollte. Vielmehr spricht, da typischerweise beide Seiten ein Interesse daran haben, dass angemessene und vom Mitarbeiter erreichbare Ziele formuliert werden, alles dafür, dass ein durchschnittlicher Vertragspartner der Beklagten in der Funktion des Klägers, der als „Head of Operations“ mit der Leitung des Geschäftsbetriebs betraut ist, die in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags getroffene Bestimmung dahin verstehen musste, dass die Ziele und deren Gewichtung von den Vertragspartnern vereinbart werden. Dies gilt umso mehr, als die vom Mitarbeiter nach § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags maximal erreichbare variable Vergütung 25 % seines vereinbarten Bruttojahresgehalts beträgt und damit eine der Höhe nach bedeutende Entgeltkomponente darstellt.

b) Die Beklagte hat ihre Pflicht aus § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags vom 1. März 2016, mit dem Kläger für die Jahre 2016 und 2017 eine Zielvereinbarung bzw. jährliche Zielvereinbarungen abzuschließen, verletzt. Denn bis zum Ablauf der hier jeweils maßgeblichen Zielperioden, nämlich bis zum Ablauf der Kalenderjahre 2016 und 2017, ist keine Zielvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande gekommen, die es dem Kläger ermöglicht hätte, bei Erfüllung der Voraussetzungen die in § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags bestimmte erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) zu verdienen.

3. Die Beklagte hat ihre Pflicht aus § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags auch schuldhaft verletzt. Bei der Haftung aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB wird das Verschulden des pflichtwidrig handelnden Schuldners gemäß § 280 Abs. 1 Satz 2

BGB vermutet. Es wäre also Sache der Beklagten gewesen, Umstände darzulegen, aus denen sich ergibt, dass sie das Nichtzustandekommen einer bzw. jährlicher Zielvereinbarung(en) ausnahmsweise nicht zu vertreten hat. Hieran fehlt es. Die Beklagte hat insbesondere nicht vorgetragen, dass sie dem Kläger nach Ablauf der Probezeit und jeweils vor Ablauf der entsprechenden Zielperiode Vorschläge für Verhandlungen über eine Zielvereinbarung unterbreitet hat.

4. Nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 BGB kann der Kläger von der Beklagten Ersatz des Schadens verlangen, der dadurch eingetreten ist, dass die Beklagte ihrer Verpflichtung, für die Jahre 2016 und 2017 mit ihm gemeinsam (jeweils) eine Zielvereinbarung zu treffen, schuldhaft nicht nachgekommen ist. 44

a) Zwar tritt der Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB - im Gegensatz zu den Ansprüchen aus den §§ 281 bis 283 BGB - nicht an die Stelle, sondern neben den Erfüllungsanspruch. Um einen Erfüllungsanspruch geht es aber nicht, wenn der Arbeitnehmer - wie hier - nach Ablauf der Zielperiode(n) den ihm für den Fall der Zielerreichung zugesagten Bonus verlangt. Der Kläger beansprucht nicht die gemeinsame Festlegung von Zielen und verfolgt damit nicht einen Erfüllungsanspruch. Er begehrt vielmehr Schadensersatz statt der Leistung. Dieser steht ihm gemäß § 280 Abs. 3 BGB nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen ua. des § 283 BGB zu. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele festzulegen, an deren Erreichen eine Bonuszahlung geknüpft ist, löst jedenfalls nach Ablauf der Zielperiode nach § 280 Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB grundsätzlich einen Schadensersatzanspruch aus (*vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 46, BAGE 125, 147*). 45

b) Nach Ablauf der Zeit, für die ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer Ziele zu vereinbaren hatte, ist 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 persönlicher und/oder unternehmensbezogener Ziele der Arbeitgeber in dem jeweiligen Zeitraum besonderen Wert legt 46

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 iSv. § 275 Abs. 1 BGB, so dass der Arbeitnehmer nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB statt der Festlegung von Zielen Schadensersatz verlangen kann (*vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 47, BAGE 125, 147*).

c) Vorliegend sind die zusätzlichen Voraussetzungen des § 283 BGB erfüllt. Die beiden maßgeblichen Zielperioden - das Kalenderjahr 2016 und das Kalenderjahr 2017 - sind abgelaufen, ohne dass es zu einer Zielvereinbarung gekommen ist. Da die Anreizfunktion der Zielvereinbarung(en) mit Ablauf der Zielperiode(n) nicht mehr erreicht werden kann, ist Unmöglichkeit iSv. § 283 Satz 1 BGB eingetreten. 47

5. Der Höhe nach beläuft sich der dem Kläger zu ersetzende Schaden auf 14.175,00 Euro. Zwar ist dem Kläger infolge der Pflichtverletzung der Beklagten eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) iHv. 15.750,00 Euro entgangen, wobei auf das Kalenderjahr 2016 ein Betrag iHv. 7.000,00 Euro und auf das Kalenderjahr 2017 ein Betrag iHv. 8.750,00 Euro entfällt. Der ersatzfähige Schaden beträgt allerdings - unter Berücksichtigung eines Mitverschuldensanteils des Klägers von 10 % - 14.175,00 Euro. 48

a) Der Umfang des zu ersetzenden Schadens richtet sich nach den §§ 249 ff. BGB. 49

aa) Nach § 252 Satz 1 BGB umfasst der zu ersetzende Schaden auch den entgangenen Gewinn. Dazu gehört auch entgangener Verdienst aus abhängiger Arbeit und damit auch eine Bonuszahlung. Als entgangen gilt gemäß § 252 Satz 2 BGB der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen, mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. § 252 Satz 2 BGB enthält für den Geschädigten eine den § 287 ZPO ergänzende Beweiser- 50

leichterung. Der Geschädigte hat nur die Umstände darzulegen und in den Grenzen des § 287 ZPO zu beweisen, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Verlauf der Dinge oder den besonderen Umständen des Falls die Wahrscheinlichkeit des Gewinneintritts ergibt. Da die Beweiserleichterung der §§ 252 BGB, 287 ZPO auch die Darlegungslast derjenigen Partei mindert, die Ersatz des entgangenen Gewinns verlangt, dürfen insoweit keine zu strengen Anforderungen gestellt werden (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 48 mwN, BAGE 125, 147*).

bb) Dem Anwendungsbereich des § 287 Abs. 1 ZPO unterliegen sowohl die Feststellung des Schadens als auch dessen Höhe. Die Vorschrift dehnt für die Feststellung der Schadenshöhe das richterliche Ermessen über die Schranken des § 286 ZPO aus. Das Gesetz nimmt in Kauf, dass das Ergebnis der Schätzung mit der Wirklichkeit vielfach nicht übereinstimmt. Allerdings soll die Schätzung möglichst nahe an diese heranführen (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 49 mwN, BAGE 125, 147*). 51

cc) Hat der Arbeitgeber schuldhaft kein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung geführt, ist der für den Fall der Zielerreichung zugesagte Bonus bei der abstrakten Schadensberechnung nach § 252 Satz 2 BGB Grundlage für die Ermittlung des dem Arbeitnehmer zu ersetzenden Schadens. Zwar müssen Zielvereinbarungen nicht stets die in Aussicht gestellte Bonuszahlung auslösen. Sie verfehlen jedoch ihren Motivations- und Leistungssteigerungszweck und werden ihrer Anreizfunktion nicht gerecht, wenn die festgelegten Ziele vom Arbeitnehmer von vornherein nicht erreicht werden können. Auch kann sich ein Arbeitgeber der in der Rahmenvereinbarung zugesagten Bonuszahlung nicht dadurch entziehen, dass er vom Arbeitnehmer Unmögliches verlangt und nur bereit ist, Ziele zu vereinbaren, die kein Arbeitnehmer erreichen kann. Dem ist bei der Ermittlung des Schadens nach § 287 Abs. 1 ZPO Rechnung zu tragen. 52

(1) Es ist grundsätzlich 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 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 50, BAGE 125, 147*). 53

(2) Die Beklagte hat keine besonderen Umstände dargetan, die die Annahme ausschließen, dass der Kläger vereinbarte Ziele erreicht hätte. 54

Auf die Ergebnisse der „2016 Year-End Performance Evaluation“ im Rahmen ihres Bewertungssystems „C Success“ auf der Grundlage der Formulare „Performance Evaluation Competency Form“ und „Functional Objectives_P2 for D K“ kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg berufen, da dieses Bewertungssystem nicht aufgrund einer Zielvereinbarung der Parteien zur Anwendung kam, sondern einseitig von der Beklagten vorgegeben wurde und auch nichts dafür ersichtlich ist, dass der Kläger damit einverstanden gewesen wäre, dass dieses Bewertungssystem an die Stelle der nach § 5 des Arbeitsvertrags gemeinsam zu treffenden Zielvereinbarung trat. Insoweit fehlt es bereits an einem konkreten Hinweis der Beklagten an den Kläger, dass dem Bewertungssystem überhaupt Bedeutung für die Bonuszahlung nach § 5 des Arbeitsvertrags zukommen würde. Schon aus diesem Grund kann die Beklagte auch aus ihrem Vorbringen nichts zu ihren Gunsten ableiten, dass sich die Leistungen des Klägers im Kalenderjahr 2017, in dem dieser nicht an dem internen Bewertungssystem „C Success“ teilgenommen hatte, nicht verändert hätten. 55

Soweit die Beklagte sich sowohl für das Kalenderjahr 2016 als auch für das Kalenderjahr 2017 auf eine negative Geschäftsentwicklung beruft, führt auch dies nicht zu einer anderen Bewertung. Zwar hat die Beklagte insoweit geltend gemacht, sie habe ausweislich ihrer Gewinn- und Verlustrechnung im Geschäftsjahr 2016 einen Jahresfehlbetrag iHv. 7.497.533,77 Euro und im Geschäftsjahr 2017 einen solchen iHv. 1.852.038,17 Euro erwirtschaftet; darauf, dass ein in der Gewinn- und Verlustrechnung der Beklagten ausgewiesener Jahresfehlbetrag - ohne Rücksicht auf seine Ursachen - wegen Zielverfehlung einen Bonusanspruch ausschließt, hatten die Parteien sich allerdings nicht in einer Zielvereinbarung verständigt. 56

b) Danach könnte der Kläger von der Beklagten grundsätzlich die ihm infolge der Pflichtverletzung der Beklagten entgangenen Bonuszahlungen ersetzt verlangen. Diese belaufen sich für das Kalenderjahr 2016 auf 7.000,00 Euro und für das Kalenderjahr 2017 auf 8.750,00 Euro, mithin für beide Kalenderjahre insgesamt auf 15.750,00 Euro. Diese Beträge hatte das Arbeitsgericht dem Kläger 57

zugesprochen. Zwar hatte dieser mit seiner Anschlussberufung einen darüberhinausgehenden Betrag verlangt und geltend gemacht, dass ihm sowohl für das Jahr 2016 als auch für das Jahr 2017 jeweils der Maximalbonus iHv. 25 % des Bruttojahresgehalts, dh. jeweils iHv. 21.000,00 Euro zustehe. Allerdings hatte das Landesarbeitsgericht seine die Anschlussberufung des Klägers zurückweisende Entscheidung - mit zutreffender Begründung - auch tragend darauf gestützt, dass ein Schadensersatzanspruch angesichts der Dauer der Tätigkeit des Klägers für die Beklagte abzüglich der Probezeit nur anteilig bestehen könne, nämlich für das Jahr 2016 höchstens iHv. 7.000,00 Euro und für das Jahr 2017 iHv. 8.750,00 Euro. Der Kläger hat mit der Revision - wie unter Rn. 17, 22 ausgeführt - die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit nicht angefochten.

c) Ein Anspruch des Klägers auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm. § 283 Satz 1 BGB ist nicht nach § 254 Abs. 1 BGB wegen eines ausschließlichen Verschuldens des Klägers am Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung ausgeschlossen. 58

Zwar bedarf es bei Zielvereinbarungen - anders als bei einer arbeitsvertraglichen Abrede über Zielvorgaben des Arbeitgebers - der Mitwirkung des Arbeitnehmers bei der Aufstellung der Ziele für die jeweilige Zielperiode. Die Festlegung der Ziele ist damit nicht allein Aufgabe des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer verletzt eine vertragliche Nebenpflicht und hat weder einen Anspruch auf den Bonus noch einen Schadensersatzanspruch wegen entgangener Bonuszahlung, wenn allein aus seinem Verschulden eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist, weil er zB zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber über mögliche Ziele nicht bereit war (*BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 51, BAGE 125, 147*). Die Beklagte hat indes nichts dafür dargetan, dass allein aus dem Verschulden des Klägers eine Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist. 59

d) Allerdings ist nach § 254 Abs. 1 BGB ein Mitverschuldensanteil des Klägers von 10 % anspruchsmindernd zu berücksichtigen, weshalb sich der Schadensersatzanspruch des Klägers nicht auf 15.750,00 Euro, sondern auf lediglich 14.175,00 Euro beläuft. 60

aa) Ist in der Rahmenvereinbarung nicht ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber die Initiative zur Führung eines Gesprächs mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung zu ergreifen hat, und führt auch die Auslegung der Bonusregelung nicht zu einer alleinigen Pflicht des Arbeitgebers, die Verhandlungen über die Zielvereinbarung einzuleiten, ist bei einer nicht zustande gekommenen Zielvereinbarung nicht stets davon auszugehen, dass nur der Arbeitgeber die Initiative zu ergreifen und auf Grund seines Direktionsrechts ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über mögliche Ziele und deren Gewichtung anzuberaumen hatte. Vielmehr muss in einem solchen Fall auch der Arbeitnehmer die Verhandlungen über die Zielvereinbarung anregen. Insoweit reicht es allerdings aus, wenn er den Arbeitgeber zu Verhandlungen über die Zielvereinbarung auffordert (*vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 52 f., BAGE 125, 147*). 61

Beruhet das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung auf Gründen, die sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu vertreten haben, ist ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der entgangenen erfolgsabhängigen Vergütung nicht ausgeschlossen. Trifft auch den Arbeitnehmer ein Verschulden daran, dass eine Zielvereinbarung unterblieben ist, ist dieses Mitverschulden des Arbeitnehmers nach § 254 BGB angemessen zu berücksichtigen (*vgl. BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 54, BAGE 125, 147*). 62

bb) Danach trifft den Kläger ein Mitverschulden am Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung, das mit 10 % anspruchsmindernd zu berücksichtigen ist. 63

(1) In § 5 des Arbeitsvertrags der Parteien ist nicht ausdrücklich geregelt, dass die Beklagte als Arbeitgeberin die Initiative zur Führung eines Gesprächs mit dem Kläger über eine Zielvereinbarung zu ergreifen hat. Auch die Auslegung der Bestimmung führt nicht zu einer alleinigen Pflicht der Beklagten, die Verhandlungen über die Zielvereinbarung einzuleiten. Insoweit heißt es in § 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags nur, dass die Bestimmungen über die Voraussetzungen, die Höhe und die Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung „gesondert geregelt“ wird. Danach kann die Initiative für eine solche Regelung grundsätzlich von jeder Seite des Arbeitsvertrags ausgehen. Da der Kläger Verhandlungen über eine Zielvereinbarung nicht angeregt hat, sondern völlig untätig geblieben 64

ist, trifft ihn an dem Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung ein Mitverschulden.

(2) Der als angemessen anspruchsmindernd zu berücksichtigende Mitverschuldensanteil des Klägers beträgt 10 %. Insoweit wirkt 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 in der Regel zunächst der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mögliche Ziele vorschlägt, auf die er besonderen Wert legt, während der Arbeitnehmer regelmäßig nur in quantitativer Hinsicht reagiert (*vgl. zu beiden Gesichtspunkten auch BAG 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 - Rn. 53, BAGE 125, 147*).

65

6. Der Kläger war nicht gehalten, seinen Anspruch auf Ersatz des ihm für die Kalenderjahre 2016 und 2017 entgangenen Bonus innerhalb der in § 17 des Arbeitsvertrags bestimmten Fristen geltend zu machen. Der Schadenersatzanspruch des Klägers konnte nicht nach § 17 des Arbeitsvertrags verfallen. Die am 1. März 2016 in § 17 des Arbeitsvertrags der Parteien vereinbarte Klausel erfasst entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG), der nach dem am 16. August 2014 in Kraft getretenen MiLoG ab dem 1. Januar 2015 zu zahlen ist (*vgl. etwa BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 27 ff. mwN, BAGE 163, 282*). Es kann vorliegend dahinstehen, ob in dem Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG zugleich eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegt und die Klausel deshalb unwirksam ist (*vgl. BGH 27. Januar 2015 - XI ZR 174/13 - Rn. 17; 9. April 2014 - VIII ZR 404/12 - Rn. 20, BGHZ 200, 362; 17. Dezember 2013 - XI ZR 66/13 - Rn. 10, BGHZ 199, 281*), oder ob die Klausel - wie der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 18. September 2018 (- 9 AZR 162/18 - aaO) angenommen hat - wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB unwirksam ist. In jedem Fall führt die Unwirksamkeit der Klausel nach § 306 Abs. 1 BGB zu deren ersatzlosen Wegfall unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 62 ff. mwN, aaO*).

66

7. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung von Schadensersatz iHv. 14.175,00 Euro ist schließlich nicht durch Aufrechnung der Beklagten mit eigenen Schadensersatzansprüchen iHv. 10.821,94 Euro nach § 389 BGB teilweise erloschen. Aufgerechnet werden kann stets nur gegen den pfändbaren Nettobetrag des Arbeitseinkommens. Eine Aufrechnung gegen einen Bruttoentgeltanspruch verstößt gegen § 394 BGB (*BAG 13. November 1980 - 5 AZR 572/78 - zu II 2 b der Gründe; vgl. auch BAG 20. November 2018 - 9 AZR 349/18 - Rn. 13*) und ist deshalb unzulässig. So ist es hier. Auch wenn der Senat den dem Kläger zuerkannten Schadensersatzbetrag iHv. 14.175,00 Euro im Urteilstenor nicht ausdrücklich als Bruttobetrag ausgewiesen hat, ist dieser Schadensersatzanspruch auf Naturalrestitution gerichtet. Der Kläger kann verlangen, so gestellt zu werden, als sei sein Anspruch auf die erfolgsabhängige variable Vergütung nicht untergegangen. Die Zahlung von Geld in Höhe der entgangenen Vergütung (hier: des Bonus) stellt wirtschaftlich die Gegenleistung für die Arbeitsleistung dar und ist demnach ein Bruttobetrag (*vgl. BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 834/08 - Rn. 23 mwN, BAGE 131, 9*), für den vorliegend die Höhe der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Abzüge nicht bekannt ist, was einer Aufrechnung entgegensteht.

Schlewing

Winter

Vogelsang

Felderhoff

Soost