



Zivil- und krankenhausrrechtliche Anforderungen an Zielvereinbarungen in Chefarztverträgen - Teil 2

Inhalt

- I. Einleitung**
 - II. Rechtsfolgen des Nichtabschlusses von Zielvereinbarungen am Beispiel des Urteils des LAG Schleswig-Holstein vom 11.07.2023 (Az.: 2 Sa 150/22)**
 - III. Verspätet abgeschlossene Zielvereinbarungen und verspätete Zielvorgaben**
 - 1. Eintritt der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben**
 - a. Die Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB**
 - b. Die Entscheidungen der LAG Köln, Nürnberg und Hamm**
 - c. Weitere Ansätze zur Bestimmung der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben**
 - 2. Eintritt der Unmöglichkeit bei verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen**
 - 3. Übertragbarkeit der landesgerichtlichen Rechtsprechung zum Eintritt der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben auf verspätet abgeschlossene Zielvereinbarungen**
 - 4. Ansprüche bei Nichtvorliegen der Unmöglichkeit**
 - a. Abgrenzung: Schadensersatz statt der Leistung oder neben der Leistung**
 - b. Abgrenzung des Schuldnerverzugs von der Nebenpflichtverletzung**
 - aa. Initiativlast bei dem Arbeitgeber**
 - bb. Initiativlast beim Arbeitnehmer**
 - cc. Initiativlast beim Arbeitgeber und Arbeitnehmer**
 - dd. Zusammenfassung**
 - c. Beachtung der Rechtsprechung des LAG Hamm vom 05.07.2024 (Az.: 12 Sa 1210/23)**
 - d. Ergebnis**
 - IV. Zusammenfassung**
-

I. Einleitung

Nachdem im ersten Teil des zweiteiligen Beitrags die allgemeinen Anforderungen an Zielvereinbarungen in Chefarztverträgen und die rechtlichen Grenzen von Zielvereinbarungen behandelt wurden, beleuchtet der zweite Teil eine Thematik, die bereits häufig Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung war sowie eine solche, die im vergangenen Jahr mehrere Landesarbeitsgerichte (LAG) beschäftigt hat: Das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung und dessen Rechtsfolgen sowie verspätete Zielvorgaben und deren Rechtsfolgen.

Das nachfolgende Urteil des Landesarbeitsgerichts (nachfolgend: LAG) Schleswig-Holstein zeigt, dass auch Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit für radiologische Chefarzte von besonderem Interesse sein können. Denn in dem von dem LAG Schleswig-Holstein zu entscheidenden Fall ging es um einen Radiologen, der als Chefarzt der Klinik für diagnostische und interventionelle Radiologie und Neuroradiologie tätig war und seine Arbeitgeberin wegen einer nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung auf Schadensersatz verklagte. Das LAG Schleswig-Holstein hat den Schadensersatzanspruch des Radiologen, dem die variable Vergütung wegen des Nichtabschlusses der Zielvereinbarung entgangen war, bejaht. Aber nicht nur bei nicht-abgeschlossenen Zielvereinbarungen, sondern auch bei verspätet erfolgten Zielvorgaben oder nicht zu Stande gekommenen Zielvereinbarungen stellt sich die Frage, ob die Zielvorgabe bzw. die Zielvereinbarung den Arbeitnehmer noch motivieren kann, die Ziele zu erfüllen.

Während im ersten Teil dieses Beitrags die Steuerungsfunktion von Zielvereinbarungen thematisiert wurde, steht in diesem Teil eine andere Funktion von Zielvereinbarungen im Vordergrund, nämlich die Anreizfunktion. Zielvereinbarungen sollen den Arbeitnehmer nämlich durch die Vereinbarung einer variablen Vergütung dazu motivieren, die in der Vereinbarung niedergelegten Ziele zu erreichen. Diese Anreizfunktion können Zielvereinbarungen aber dann nicht erfüllen, wenn der Arbeitnehmer die Ziele während der Laufzeit der Zielvereinbarung gar nicht kannte, weil der Arbeitgeber ihm die Zielvereinbarung nie zur Verhandlung vorgelegt hat.

II. Rechtsfolgen des Nichtabschlusses von Zielvereinbarungen am Beispiel des Urteils des LAG Schleswig Holstein vom 11.07.2023 (Az.: 2 Sa 150/22)

Gegenstand des Urteils des LAG Schleswig-Holstein ist ein Radiologe, der als Chefarzt der Klinik für diagnostische und interventionelle Radiologie und Neuroradiologie bei seiner Arbeitgeberin tätig war und der einen Schadensersatzanspruch wegen einer unterbliebenen Zielvereinbarung geltend machte. Die Arbeitgeberin und der Radiologe hatten arbeitsvertraglich festgehalten, dass der Radiologe neben der festen Vergütung eine erfolgsabhängige Tantieme gezahlt bekommt. In einer Tantiemevereinbarung, die dem Arbeitsvertrag beigelegt war, hieß es, dass die Kriterien zur Bestimmung der Höhe der Tantieme (Ziele) spätestens bis zum 01.03. des Geschäftsjahres vereinbart werden. Regelungen zur Initiativlast der Parteien enthielt die Vereinbarung nicht. Im vorliegenden Fall unterblieb für das streitgegenständliche Geschäftsjahr 2021 die Vereinbarung der Ziele gänzlich.

Der Radiologe machte daraufhin mit Erfolg einen Schadensersatzanspruch wegen entgangener variabler Vergütung gem. § 280 Abs. 1, Abs. 3 i.V.m. §§ 283 S. 1, 252 BGB geltend.

Das LAG Schleswig-Holstein hat seinen rechtlichen Ausführungen Folgendes zur Anreizfunktion von Zielvereinbarungen vorangestellt: Zielvereinbarungen sollen den Arbeitnehmer dazu motivieren, die vereinbarten Ziele zu erreichen. Dabei wurde insbesondere unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf den Leistungs- und Motivationsgedanken von Zielvereinbarungen verwiesen. Weiterhin hat das LAG ausgeführt, dass eine dem Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanken und damit dem Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung gerecht werdende Aufstellung von Zielen für einen vergangenen Zeitraum nicht möglich sei (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 11.07.2023, Az.: 2 Sa 150/22, Rn. 44, juris).

Weiterhin hat das LAG Schleswig-Holstein bei der Bemessung des Umfangs des Schadensersatzanspruches nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1 BGB Ausführungen zu der Beweislastverteilung und der Anwendbarkeit der Beweismaßerleichterung des § 287 ZPO gemacht. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass grundsätzlich davon auszugehen ist, 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 (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 11.07.2023, Az.: 2 Sa 150/22, Rn. 53, juris).

Auch mit der Frage der Initiativlast zum Abschluss der Zielvereinbarung hat sich das LAG Schleswig-Holstein im Rahmen der Prüfung eines im Ergebnis abgelehnten Mitverschuldens (§ 254 BGB) des Radiologen befasst. Das LAG Schleswig-Holstein hatte sich im vorliegenden Fall mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der Schadensersatzanspruch des Radiologen zu mindern ist, weil den Radiologen ein Mitverschulden am Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung träfe. Dies hat das LAG-Schleswig-Holstein zurecht verneint. Nach dem LAG Schleswig-Holstein habe der Arbeitgeber die Initiative zur Führung des Gesprächs mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung zu ergreifen, wenn dies zwischen den Parteien nicht eindeutig geregelt sei.

Bei einer nicht zustande gekommenen Zielvereinbarung müsse auch der Arbeitnehmer die Verhandlungen über die Zielvereinbarungen anregen. In diesem Fall reiche allerdings die Aufforderung zu Verhandlungen über die Zielvereinbarung aus (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 11.07.2023, Az.: 2 Sa 150/22, Rn. 54, juris). Der Radiologe habe die Arbeitgeberin jedoch ausreichend deutlich zu Verhandlungen aufgefordert, so das LAG Schleswig-Holstein. Daher war ein Mitverschulden des Radiologen abzulehnen.

Das Urteil des LAG Schleswig-Holstein bestätigt im Ergebnis die Rechtsprechung des BAG, die seit vielen Jahren besteht (BAG, Urt. v. 10.10.2008, Az.: 10 AZR 889/07, juris). Bereits im Jahr 2008 hat das BAG festgehalten, dass die Festlegung von Zielen mit Ablauf der Zielperiode unmöglich i. S.v. § 275 Abs. 1 BGB wird (BAG, Urt. v. 10.10.2008, Az.: AZR 889/07, Rn. 12, juris). Daher sei der Arbeitgeber bei einer nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode gem. §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1 BGB zum Schadensersatz verpflichtet (BAG, Urt. v. 10.10.2008, Az.: AZR 889/07, Rn. 12, juris).

III. Verspätet abgeschlossene Zielvereinbarungen und verspätete Zielvorgaben

Ein weiteres, sehr aktuelles Thema, welches im

Jahr 2024 die LAG in Nürnberg, Köln und Hamm beschäftigt hat, betrifft verspätete, einseitige Zielvorgaben. Im Gegensatz zu Zielvereinbarungen, bei denen eine gemeinsame Festlegung der Ziele durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer erfolgen muss, kann der Arbeitgeber bei einer Zielvorgabe nach billigem Ermessen die Ziele alleine vorgeben (*Nier*, jurisPR-ArbR 44/2024, Anm. 2) . Bei Zielvorgaben wird dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB eingeräumt (BAG, Urt. v. 17.12.2020, Az.: 8 AZR 149/20, Rn. 37, juris). In diesem Punkt ist bereits der erste Unterschied zu dem Urteil des LAG Schleswig-Holstein zu sehen, bei dem es um eine Zielvereinbarung ging, die von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszuhandeln und zu vereinbaren war. Ein weiterer Unterschied zu dem unter II. zusammengefassten Urteil des LAG Schleswig-Holstein ist in dem Umstand zu sehen, dass in den Fällen, in denen die LAG in Nürnberg, Köln und Hamm zu entscheiden hatten, das Geschäftsjahr, für den die Zielvorgabe gelten sollte (nachfolgend: Zielperiode) noch nicht vollständig abgelaufen war. Hier stellte sich für die LAG insbesondere die Frage nach dem Eintritt der Unmöglichkeit nach § 275 Abs.1 BGB.

1. Eintritt der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben

Alle drei LAG prüften einen Schadensersatzanspruch des jeweils klagenden Arbeitnehmers aus §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283, 252 BGB. Insoweit bestimmt § 283 S. 1 BGB, dass der Gläubiger (der Arbeitnehmer), sofern der Schuldner (der Arbeitgeber) 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 (LAG Nürnberg, Urt. v. 26.04.2024, 2 Sa 293/23, Rn. 39).

a. Die Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB

§ 275 Abs. 1 BGB regelt die Fälle, in denen der Anspruch auf Leistung ausgeschlossen ist, weil diese für den Schuldner (1. Alt.) oder für jedermann (2. Alt.) ausgeschlossen ist. Die 1. Alt des § 275 Abs. 1 BGB regelt die sogenannte subjektive Unmöglichkeit. Die 2. Alt. des § 275 Abs. 1 BGB umfasst die sogenannte objektive Unmöglichkeit, bei der die Leistung unabhängig von der Person des Schuldners schlechthin von niemandem erbracht werden kann (*Ernst*, in: MüKo, 9. Aufl. 2022, BGB, § 275, Rn. 43). Unter der Leistung, die nicht mehr erbracht werden kann, ist

im konkreten Fall die Festlegung der Ziele in einer Zielvorgabe bzw. der Vereinbarung bzw. Verhandlung von Zielen in einer Zielvereinbarung zu verstehen.

In dem Fall, den das LAG Schleswig-Holstein zu entscheiden hatte, war die Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 2. Alt. BGB unzweifelhaft eingetreten, da die Zielperiode bereits abgelaufen war und die Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode keine Anreizfunktion mehr entfalten konnte (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 11.07.2023, Az.: 2 Sa 150/22, Rn. 49, juris).

Da in den von den drei LAG zu entscheidenden Fällen die Zielperiode noch nicht abgelaufen war, stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob eine Unmöglichkeit der Zielvorgabe bereits dann vorliegt, wenn die Zielvorgabe erst während der laufenden Zielperiode abgeschlossen wird und dem Arbeitnehmer so weniger Zeit zum Erreichen der Ziele verbleibt.

b. Die Entscheidungen der LAG Köln, Nürnberg und Hamm

Sowohl das LAG Köln, als auch das LAG Nürnberg und zuletzt das LAG Hamm bejahten einen Schadensersatzanspruch des jeweils klagenden Arbeitnehmers gem. §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 S. 1 BGB und den Eintritt der rechtlichen Unmöglichkeit auch bei einer verspäteten Zielvorgabe.

Den Auftakt zur Rechtsprechung rund um verspätete Zielvorgaben im Jahr 2024 machte das LAG Köln im Februar 2024. In dem Fall, den das LAG Köln zu entscheiden hatte, war der Zeitpunkt der Festsetzung der Ziele streitig. Das LAG Köln nahm als Zeitpunkt für die Festsetzung der Unternehmensziele und damit als maßgeblichen Zeitpunkt für die Zielvorgabe den 15.10.2019 an (LAG Köln, Urt. v. 06.02.2024, Az.: 4 Sa 390/23, Rn. 64).

Das LAG Nürnberg hatte im April 2024 über mehrere verspätete Zielvorgaben zu entscheiden (LAG Nürnberg, Urt. v. 26.04.2024, Az.: 8 Sa 292/23, juris; LAG Nürnberg, Urt. v. 24.04.2024, 2 Sa 293/23, juris; LAG Nürnberg, Urt. v. 11.04.2024, Az.: 5 Sa 296/23, juris). Gegen alle drei Entscheidungen des LAG Nürnberg wurde Revision eingelegt (Az.: 10 AZR 114/24; Az.: 10 AZR 124/24; Az.: 10 AZR 125/24), so dass in Zukunft wohl mit einer höchstrichterlichen Entscheidung zu der Frage nach der Un-

möglichkeit bei den verspäteten Zielvorgaben gerechnet werden kann. Bei den Entscheidungen des LAG Nürnberg wurden die Unternehmensziele am 26.10. des laufenden Geschäftsjahres und damit ähnlich spät wie in dem Fall des LAG Köln festgelegt.

Zu der Frage nach der rechtlichen Unmöglichkeit gem. § 275 Abs. 1 BGB führte das LAG Köln aus, dass die Zielvorgabe, wenn sie erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb der Zielperiode erfolgt, ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann. Sie sei dann so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt (LAG Köln, Urt. v. 06.02.2024, Az.: 4 Sa 390/23, Rn. 64, juris):

„Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr – wie hier – bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist (so im Ergebnis auch Kaempff, ArbRAktuell 2022, 4, 7: Unmöglichkeit der Zielvorgabe bei Ablauf von mehr als der Hälfte des Geschäftsjahres; offenlassend insoweit LAG Hessen 30.04.2021–14 Sa 606/19 – Rn. 58). Dem Arbeitnehmer bleibt dann kein hinreichender Zeitraum mehr, die vorgegebenen Jahresziele effektiv zu verfolgen. Die Vereinbarung von Zielen ist sinnentleert, wenn diese nicht mehr der Motivation des Mitarbeiters dienen können.“

Das LAG Nürnberg hat in seinen Entscheidungen hierauf Bezug genommen und sich der Rechtsprechung des LAG Köln insoweit angeschlossen (LAG Nürnberg, Urt. v. 26.04.2024, Az.: 8 Sa 292/23, Rn. 60, juris; LAG Nürnberg, Urt. v. 24.04.2024, Az.: 2 Sa 293/23, Rn. 45, juris; LAG Nürnberg, Urt. v. 11.04.2024, Az.: 5 Sa 296/23, Rn. 46, juris).

Das LAG Hamm hatte über einen Fall zu entscheiden, in welchem dem Arbeitnehmer die Zielvorgaben „unstreitig frühestens Anfang Juni 2022“ mitgeteilt wurden (LAG Hamm, Urt. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23). Das LAG Hamm entschied auch in diesem Fall, dass eine Unmöglichkeit im Sinne vom § 275 BGB eingetreten ist. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitnehmer bis April 2022 und ab Oktober 2022 von seiner Arbeitspflicht freigestellt war, was das LAG Hamm ebenfalls bei der Frage nach der Unmöglichkeit berücksichtigt hatte (LAG Hamm, Urt. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 81, juris).

Das LAG Hamm hat sich trotz des Umstandes der

zweimaligen Freistellung des Arbeitnehmers mit der Frage nach dem Eintritt der Unmöglichkeit bei einer verspätet erteilten Zielvorgabe auseinandergesetzt (LAG Hamm, Ur. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 79, juris):

*„Denkbar ist in den Fällen, in denen eine Zielvereinbarung oder eine Zielvorgabe verspätet getroffen bzw. mitgeteilt wird, danach zu unterscheiden, wann die entsprechende Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe erfolgt ist; hierauf stellt die Kammer ab. Zu beachten ist, dass **eine Zielvorgabe oder Zielvereinbarung, die erst nach der Hälfte der Zielperiode erfolgt, jedenfalls überwiegend die Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann.** In diesen Fällen ist es sachgerecht, eine **Unmöglichkeit im Sinne des § 275 BGB** anzunehmen, so dass eine derart verspätet erfolgte Zielvorgabe ebenso wie eine derart verspätet getroffene Zielvereinbarung mit einer gar nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung bzw. **einer gar nicht erteilten Zielvorgabe und deren Rechtsfolgen gleichzusetzen ist** (vgl. auch Kempf, Die ‚verspätete‘ Zielvereinbarung und Zielvorgabe, ArbRAktuell 2022, 4) und zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers führt. Nur **geringe Verspätungen** bzw. Verzögerungen eines Zielvereinbarungsprozesses bzw. einer einseitig zu erteilenden Zielvorgabe **von einigen Tagen oder Wochen hingegen sind hinnehmbar und bleiben ohne Konsequenzen. Erst bei größeren Verzögerungen ab zwei – ggf. drei – Monaten** (eine konkrete Festlegung ist für den hier zu entscheidenden Fall nicht erforderlich und kann offen bleiben) ist dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung des vergangenen Zeitraums, in dem die Anreizfunktion über eine längere Zeit fehlte, sowohl bei der Vereinbarung von Zielen als auch bei einseitigen **Zielvorgaben die Beweis- und Darlegungslast dafür aufzubürden, dass die Zielsetzung für den Arbeitnehmer erreichbar war.**“*

Das LAG Hamm differenziert hinsichtlich der Frage nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben danach, wann die Zielvorgabe erfolgt ist. So sei bei einer um einige Tage und Wochen verspätete Zielvorgabe noch nicht von einer Unmöglichkeit auszugehen. Bei Verzögerungen ab zwei bzw. drei Monaten sei dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Frage, ob die Zielsetzung für den Arbeitnehmer erreichbar war, aufzubürden. Bei einer Zielvorgabe, die erst nach der Hälfte

der Zielperiode erfolgt, sei davon auszugehen, dass die Anreizfunktion jedenfalls überwiegend nicht mehr erfüllt werden könne. In diesen Fällen sei von einer Unmöglichkeit auszugehen. Nach dem LAG Hamm ist der Zeitpunkt für die Annahme, dass die Anreizfunktion nicht mehr erfüllt werden kann, nach vorne zu verlagern. Die LAG in Köln und Nürnberg waren noch davon ausgegangen, dass erst bei einem Ablauf der Zielperiode von drei Vierteln von der Nichterfüllbarkeit der Anreizfunktion der Zielvorgabe auszugehen sei.

c. Weitere Ansätze zur Bestimmung der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben

Sowohl das LAG Köln, als auch das LAG Hamm haben in ihren Ausführungen Bezug auf eine juristische Veröffentlichung aus dem Jahr 2022 genommen (Kempf, ArbRAktuell 2022, S.4). In der Veröffentlichung wird eine Zielperiode, die ab dem 01.01. des jeweiligen Jahres beginnt und am 31.12. endet, betrachtet. Gegenstand der Veröffentlichung ist eine Zielvorgabe, die erst am 01.07. erfolgt und damit verspätet ist. Der Autor hebt in diesem Zusammenhang die rechtliche Einordnung der Zielvorgabe als einseitiges Leistungsbestimmungsrecht nach § 315 Abs.1 BGB hervor und führt gleichzeitig aus, dass § 315 BGB im Falle einer verspäteten Zielvorgabe nicht vollständig greifen könne. Denn auch bei einer nachträglichen Festsetzung durch das Gericht nach § 315 Abs. 2 S. 2 BGB könne die Anreizfunktion, die auch der Zielvorgabe innewohnt, nicht mehr vollständig erfüllt werden. Es sei daher eine Parallele zu den Zielvereinbarungen zu ziehen. Eine Zielvorgabe, die erst nach der Hälfte der Zielperiode erfolge, könne folglich jedenfalls überwiegend die Anreizfunktion nicht mehr erfüllen. Daher sei in diesem Fall eine Unmöglichkeit im Sinne des § 275 BGB anzunehmen (Kempf, ArbRAktuell 2022, S. 4, 7).

Die Frage, ob das Gericht nach § 315 Abs. 2 S. 2 BGB eine nachträgliche Festsetzung der Leistung vornehmen kann, betrifft nicht die Frage nach der Unmöglichkeit der Leistung.

Auch wenn das Gericht die billige Leistung gem. § 315 Abs. 3 S. 2 HS 1 BGB festsetzt, kann der entstandene Anspruch doch anfänglich (§ 311a Abs. 1 BGB) oder nachträglich (§ 275 BGB) unmöglich sein. Eine Festsetzung durch das Gericht hilft daher nicht über die Frage nach dem Eintritt der Unmöglichkeit hinweg.

2. Eintritt der Unmöglichkeit bei verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen

Bei verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen können folgende Abgrenzungskriterien zum Eintritt der rechtlichen Unmöglichkeit gem.

§ 275 Abs. 1 BGB herangezogen werden:

- Wenn mehr als die Hälfte der Zielperiode vergangen ist, kann die Zielvereinbarung ihre leistungs- und motivationssteigernde Wirkung jedenfalls überwiegend nicht mehr entfalten, sodass bei einer solchen Vereinbarung von einer Unmöglichkeit der Zielerreichung auszugehen ist (*Kempf, ArbRAktuell 2022, S. 4, 7*).
- Eine Verspätung bzw. Verzögerung von drei Monaten soll nicht ohne Konsequenzen sein. Dem Arbeitgeber ist daher die Beweis- und Darlegungslast dafür aufzuerlegen, dass die Zielsetzung, unter Berücksichtigung des vergangenen Zeitraumes und der Tatsache, dass die Anreizfunktion lange Zeit fehlte, für den Arbeitnehmer erreichbar war. Kann der Arbeitgeber dies nicht darlegen und beweisen, ist dieser Fall wie eine unterbliebene Zielvereinbarung zu behandeln, sodass der Arbeitnehmer den Bonus auf Basis einer 100 %-igen Zielerreichung verlangen kann (*Kempf, ArbRAktuell 2022, S. 4, 7*).
- Verspätungen von ein paar Tagen oder wenigen Wochen sind hingegen unbeachtlich (*Kempf, ArbRAktuell 2022, S. 4, 7*).

Das LAG Hamm hat in seinen Entscheidungsgründen diese Argumentation für verspätete Zielvorgaben übernommen und setzt insofern die einseitigen Zielvorgaben mit Zielvereinbarungen gleich (LAG Hamm, Ur. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 79, juris).

3. Übertragbarkeit der landesgerichtlichen Rechtsprechung zum Eintritt der Unmöglichkeit bei verspäteten Zielvorgaben auf verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen

Für verspätet abgeschlossene Zielvereinbarungen gibt es bisher – ebenso wie für die verspäteten Zielvorgaben – noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Es stellt sich daher die Frage, ob die landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu den verspäteten Zielvorgaben aus dem Jahr 2024 auf verspätet abgeschlossene Zielvereinbarungen übertragbar ist.

Das LAG Hamm führt wörtlich aus, dass „eine

Zielvorgabe oder Zielvereinbarung, die erst nach der Hälfte der Zielperiode erfolgt, jedenfalls überwiegend die Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann“ (LAG Hamm, Ur. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 79, juris).

Nach dem LAG Hamm sind Zielvorgaben und Zielvereinbarungen gleichermaßen zu behandeln und an denselben zeitlichen Parametern zu messen. Das LAG Hamm hat in seinen Entscheidungsgründen die unter Punkt III. 2. dargestellte Argumentation zu den verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen übernommen.

Eine weitere Stimme in der juristischen Literatur spricht von „guten Argumenten“, die dafürsprechen, dass auch in kürzerer Zeit als der Hälfte der Zielperiode noch eine Zielerreichung zu schaffen ist und dementsprechend nicht schon Unmöglichkeit eintritt. Zur Begründung wird hier angeführt, dass eine verspätete Zielvereinbarung ihre motivierende Wirkung zumindest noch für einen anteiligen Zeitraum entfalte (*Borowski, SPA 2024, S. 38, 39*). In dieser Abstraktheit kann dem aber nicht zugestimmt werden. Ob der Anspruch eines Arbeitgebers aus der Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe gem. § 275 Abs. 1 BGB unmöglich wird, der Primäranspruch des Arbeitnehmers auf die originäre Leistungsvergütung gem. § 326 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 BGB erlischt und der Arbeitnehmer nur noch Sekundäransprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche hat, bestimmt sich allein nach dem konkreten Inhalt des Rechtsgeschäfts. Bei einer Zielvereinbarung und Zielvorgabe ist es gerade Sinn und Zweck den Arbeitnehmer i. S. d. des Arbeitgeberwillens zu incentivieren. Diese Anreizfunktion ist aber keine teilbare Leistung, sondern kann nur entweder erfüllt oder eben nicht erfüllt werden. Es muss daher darauf ankommen „wie hoch die Ziele gesteckt“ und welche Art von Zielen dies sind. Sind die Ziele in der verbleibenden Zeit unter Berücksichtigung der Fähigkeiten des Arbeitnehmers, seiner vertraglichen Arbeitszeit und objektiven bzw. tatsächlichen Hürden erreichbar, kommt es in Betracht, dass die Zielvereinbarung/Zielvorgabe ihre Anreizfunktion erfüllen kann. Ist dies unter Berücksichtigung der genannten Kriterien nicht der Fall, so kann der Arbeitnehmer die Ziele nicht erfüllen und es tritt subjektive Unmöglichkeit gem. § 275 Abs. 1 Alt. 1 BGB ein. Insbesondere zu diskutieren ist, ob – wie von dem LAG Hamm aufgestellte – starre zeitliche Grenzen hinsichtlich der Frage, ab wann eine Unmöglichkeit vorliegt und ab wann

von einer Umkehr der Darlegungs- und Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers auszugehen ist, unter Berücksichtigung der Vielfältigkeit der zu vereinbarenden Ziele überhaupt angemessen sind. Denn die Umkehr der Darlegungs- und Beweislast mag dem Arbeitnehmer im Einzelfall zwar beweisrechtlich weiterhelfen; die materiellrechtlich zu beurteilende Frage, ob eine Unmöglichkeit bezüglich der Zielvorgabe in dem konkreten Fall tatsächlich eingetreten ist, lässt sich damit jedoch nicht beantworten.

Wie bereits ausgeführt, ist die Unmöglichkeit in § 275 BGB geregelt und meint, dass die Leistung subjektiv oder objektiv nicht erbringbar ist. Die konkrete, in den vorliegenden Fällen gemeinte Leistung ist die Festlegung der Ziele in einer Zielvorgabe bzw. Vereinbarung der Ziele in einer Zielvereinbarung. Die Frage der Unmöglichkeit der Leistung richtet sich dabei nicht danach, ob eine Zielvorgabe oder eine Zielvereinbarung vorliegt. Zwar bestehen hinsichtlich der Zielvorgabe und der Zielvereinbarung dogmatische Unterschiede, die aus dem Umstand herrühren, dass es sich bei der Zielvorgabe um ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers handelt, welches durch eine rechtsgeschäftliche, empfangsbedürftige Willenserklärung ausgeübt wird (*Würdinger*, in: *MüKoBGB* 9. Aufl., BGB, § 315, Rn. 44), wohingegen die Zielvereinbarung einen Vertragsschluss nach den §§ 145 ff. BGB voraussetzt und durch übereinstimmende Willenserklärung zustande kommt. Die Frage nach dem Eintritt der Unmöglichkeit betrifft jedoch nicht die Ebene des Vertragsschlusses bzw. die Ausübung eines arbeitgeberseitigen Leistungsbestimmungsrechts nach § 315 BGB, sondern die Sekundäransprüche bzw. das Erlöschen des Primäranspruches. Grund hierfür ist, dass das arbeitsvertragliche Verhältnis durch die verspätete Zielvorgabe bzw. Zielvereinbarung gestört wurde und dass der Arbeitnehmer infolge der verspäteten Zielvorgabe nach Abschluss der Zielperiode nicht diejenige variable Vergütung erhalten hat, die er erhalten hätte, wenn ihm die festgelegten bzw. vereinbarten Ziele bereits zu Beginn der Zielperiode bekannt gewesen wären. Daher geht es dem Arbeitnehmer nicht mehr darum, dass nach Schadenseintritt noch Ziele festgelegt bzw. vereinbart werden (Erfüllungsanspruch), sondern er begehrt Schadensersatz statt der Leistung (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 23.07.2024, Az.: 3 Sa 21/24, Rn. 142, juris).

Bei der Frage nach dem Vorliegen der Unmöglichkeit ist daher bei der Zielvorgabe zu prüfen, ob

die Zielvorgabe noch ihre Anreizfunktion sinnvoll erfüllen kann; dabei kann auch die Frage aufgeworfen werden, ob noch ein hinreichender Zeitraum verbleibt, um die festgelegten Ziele effektiv zu verfolgen (LAG Köln, Urt. v. 06.02.2024, Az.: 4 Sa 390/23, Rn. 61, juris). Diese Erwägungen lassen sich genauso auf Zielvereinbarungen übertragen.

Insbesondere bei Zielvereinbarungen ist in diesem Zusammenhang allerdings die Initiativlast zu beachten. Nicht alle Arbeitsverträge sehen eine eindeutige Initiativpflicht des Arbeitgebers vor. In diesen Fällen stellt sich die Frage, inwieweit eine Kürzung des Schadensersatzanspruches des Arbeitnehmers wegen Mitverschulden des Arbeitnehmers in Betracht kommt. Das LAG Schleswig-Holstein hat im Zusammenhang mit dem unter II. dargestellten Urteil dargelegt, dass bei einer nicht zustande gekommenen Zielvereinbarung nicht stets davon auszugehen ist, dass nur der Arbeitgeber die Initiative zu ergreifen hat. Hiernach ist nicht allein der Arbeitgeber auf Grund seines Direktionsrechts dazu verpflichtet, ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über mögliche Ziele und deren Gewichtung anzuberaumen, wenn nicht ausdrücklich geregelt ist, dass der Arbeitgeber die Initiative zur Führung des Gesprächs über die Zielvereinbarung zu führen hat. Es reiche allerdings aus, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zu Verhandlungen über die Zielvereinbarung auffordere, so das LAG Schleswig-Holstein weiter (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 11.07.2023, Az.: 2 Sa 150/22, Rn. 54, juris).

4. Ansprüche bei Nichtvorliegen der Unmöglichkeit

Sowohl in dem Fall, den das LAG Schleswig-Holstein zu entscheiden hatte, als auch in den Fällen, über die die LAG Köln, Nürnberg und Hammentschieden haben, sind die Gerichte von dem Vorliegen der Unmöglichkeit ausgegangen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob und wenn ja, welche Ansprüche dem Arbeitnehmer zustehen, wenn eine Unmöglichkeit nicht bejaht werden kann. Dabei ist insbesondere an Fälle zu denken, bei denen die Zielvorgabe bzw. die Zielvereinbarung zu einem Zeitpunkt festgesetzt bzw. abgeschlossen wurde, zu dem die Anreizfunktion nicht ausgeschlossen ist. Dem Arbeitnehmer steht dann zur Erfüllung der Ziele allerdings nur noch ein verkürzter Zeitraum zur Verfügung, was bei der Festsetzung bzw. der Vereinbarung der Ziele jedoch keine Berücksichtigung gefunden

haben kann.

Das LAG Hamm nimmt bei einer Verspätung von zwei bis drei Monaten an, dass in diesem Fall eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast für die Erreichbarkeit der Zielsetzung durch den Arbeitnehmer an, die dem Arbeitgeber aufzuerlegen sei. Das LAG Hamm führt hierzu weiter aus (LAG Hamm, Urt. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 79, juris):

*„Kann der Arbeitgeber dies nicht darlegen und beweisen, ist dieser Fall wie eine unterbliebene Zielvereinbarung bzw. unterbliebene Zielvorgabe zu behandeln, so dass der Arbeitnehmer den Bonus auf Basis einer 100%-igen Zielerreichung **im Rahmen eines Schadensersatzanspruchs verlangen kann.**“*

Um was für einen Schadensersatzanspruch es sich handelt, lässt das LAG Hamm indes offen, es dürfte jedoch naheliegen, dass das LAG Hamm auch hier von einem Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 BGB ausgeht. Ob in den Fällen, in denen die Zielvorgabe bzw. die Zielvereinbarung lediglich mit einer Verspätung von zwei oder drei Monaten von einer Unmöglichkeit ausgegangen werden kann, ist aber fraglich. Denn zum einen ist in solchen Fällen noch nicht viel Zeit verstrichen (maximal ein Viertel der Zielperiode) und zum anderen bleibt noch viel Zeit (mindestens drei Viertel der Zielperiode), um zumindest zu versuchen, die gesetzten bzw. vereinbarten Ziele zu erreichen. Weiterhin ist in diesen Fällen auch nicht davon auszugehen, dass die Anreizfunktion gänzlich entfällt. Bleiben dem Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Zielsetzung bzw. Zielvereinbarung noch drei Viertel des Jahres zur Zielerreichung, motivieren ihn die Ziele jedenfalls für diesen Zeitraum.

In diesen Fällen ist beispielsweise an Schadensersatzansprüche aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB oder nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB zu denken.

Nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB kann der Arbeitnehmer denjenigen Schaden ersetzt verlangen, der ihm durch die Verzögerung der Leistung entstanden ist (Verzugsschaden). Bei diesem Sekundäranspruch handelt es sich um einen Anspruch auf Schadensersatz neben der Leistung. Der Schadensersatzanspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB setzt als Pflichtverletzung des Arbeitgebers die Verletzung der in § 241 Abs. 2 BGB bezeichneten Schutz- und

Rücksichtnahmepflichten voraus. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Schuldner, also der Arbeitgeber, zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils, also des Arbeitnehmers, verpflichtet. Diese Pflichten nach § 241 Abs. 2 BGB gelten auch im Arbeitsverhältnis und haben in §§ 612a, 618 BGB eine besondere Ausprägung gefunden. Diese sogenannten Nebenpflichten dienen dazu, die Erbringung der Hauptleistung vorzubereiten und zu fördern, die Leistungsmöglichkeit zu erhalten und den Leistungserfolg zu sichern (Preis/Greiner, in: Erfurter Kommentar, 24. Aufl. 2024, § 611a BGB, Rn. 809).

Der Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, 2, 286 BGB setzt den Verzug des Schuldners (Arbeitgebers), der eine Pflichtverletzung darstellt, voraus. Darüber hinaus setzt der Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB als zusätzliche Voraussetzung die Mahnung voraus. Oftmals ist in den Arbeitsverträgen bereits geregelt, bis zu welchem Zeitpunkt die Zielvorgabe zu machen bzw. die Zielvereinbarung abzuschließen ist. Ist in dem Arbeitsvertrag beispielsweise ein konkretes Datum benannt, bis zu welchem die Zielvereinbarung abzuschließen bzw. die Zielvorgabe zu machen ist, gerät der Arbeitgeber in Schuldnerverzug, wenn die Ziele bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht bestimmt sind (Schönhöft, Betriebsberater 2013, S. 1530). Daneben ist zu beachten, dass die Regelung eines Zeitpunktes zum Abschluss der Zielvereinbarung nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB eine Mahnung entbehrlich machen kann (Schönhöft, Betriebsberater 2013, S. 1529, 1530). Die zusätzliche Voraussetzung der Mahnung, die § 286 Abs. 1 statuiert, entfällt damit.

Da der Schuldnerverzug nach § 286 BGB die Möglichkeit der Leistung voraussetzt, stellt sich immer die Frage, bis zu welchem Zeitpunkt die Leistung noch nachgeholt werden kann. Jedenfalls nach einem halben Jahr (so das LAG Hamm) bzw. nach einem dreiviertel Jahr (so die LAG Köln und Nürnberg), soll sich die Möglichkeit in eine Unmöglichkeit wandeln.

a. Abgrenzung: Schadensersatz statt der Leistungen oder neben der Leistung

Wie bereits erwähnt, handelt es sich bei dem Schadensersatzanspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB um einen Schadensersatzanspruch neben der Leistung. Einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung hätte der Arbeitnehmer nur dann, wenn neben

der Verletzung einer Pflicht nach § 241 Abs. 2 BGB auch die zusätzlichen Voraussetzungen des § 282 BGB vorliegen (Bachmann, in: MüKoBGB 9. Aufl. 2022, BGB, § 241, Rn. 74). § 282 BGB setzt die Unzumutbarkeit der Leistungserbringung durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer voraus, an die hohe Anforderungen zu stellen sind (Lorenz, in: BeckOK BGB, 71. Ed., 01.08.2024, BGB, § 282 Rn. 3).

Für die Abgrenzung des Schadensersatzes statt der Leistung von dem Schadensersatz neben der Leistung gibt es unterschiedliche Ansätze (Benicke/Hellwig, NJW 2014, S. 1697, 1697).

Nach einer Ansicht ist zur Abgrenzung im Ausgangspunkt ein zeitlich-dynamisches Kriterium heranzuziehen. Der Schadensersatz statt der Leistung umfasst demnach alle Schadenspositionen, die verhindert, vermieden, behoben, abgewendet oder beseitigt worden wären, wenn die Leistung oder Nacherfüllung im letztmöglichen Zeitpunkt noch erbracht worden wäre. Der Schadensersatz neben der Leistung soll dagegen diejenigen Schadenspositionen erfassen, die zu diesem Zeitpunkt bereits endgültig eingetreten sind (Benicke/Hellwig, NJW 2014, S. 1697, 1701).

Der Schaden (finanzielle Einbuße wegen der Nichterreicherung aller Ziele) wäre nicht entfallen, wenn die Leistung im letztmöglichen Zeitpunkt vor Eintritt der Unmöglichkeit noch erbracht worden wäre. Denn auch bei einer Zielvereinbarung im letztmöglichen Zeitpunkt hätte die Zielvereinbarung bzw. die Zielvorgabe ihre Anreizfunktion nicht voll erfüllen können. Der Arbeitnehmer hätte bis zum letztmöglichen Zeitpunkt keine Kenntnis von den Zielen gehabt und konnte in diesem Zeitraum nicht motiviert sein, diese zu erreichen. Nach dieser Ansicht ist die betreffende Schadensposition mithin dem Schadensersatz neben der Leistung zuzuordnen.

Weiterhin ist es möglich, den Unterschied zwischen dem Schadensersatz neben der Leistung und dem Schadensersatz statt der Leistung bei der Schadensberechnung zu berücksichtigen:

Die tatsächliche Situation ist beim Schadensersatz statt der Leistung dadurch gekennzeichnet, dass der Gläubiger die Primärleistung nicht (wie geschuldet) erhalten hat und auch endgültig nicht mehr erhalten wird. Insoweit ist der erfolglose Fristablauf von Bedeutung. Er berechtigt den Gläubiger, auf die Erfüllung der Primärleistungspflicht zu verzichten und die tatsächliche

Lage dementsprechend zu gestalten. Ist die erforderliche Nachfrist nicht erfolglos abgelaufen, eine Fristsetzung nicht entbehrlich (§ 281 Abs. 2 BGB) oder nicht sinnlos (§§ 283, 275 Abs. 1 bis 3 BGB), so kann der Gläubiger nur Schadensersatz neben der Leistung verlangen. In diesem Fall ist die tatsächliche Situation dadurch gekennzeichnet, dass die Primärleistung, wenn auch verspätet, doch noch wie geschuldet erbracht worden ist bzw. dass der Gläubiger noch einen Anspruch auf die ordnungsgemäße Erbringung der Primärleistung hat. Indem bei der Schadensberechnung berücksichtigt wird, dass der Gläubiger die Primärleistung noch wie geschuldet erhalten hat bzw. hierauf noch einen Anspruch hat, wird das Recht des Schuldners, die Leistung vor Ablauf der Frist noch zu erbringen, schadensrechtlich gewahrt (Benicke/Hellwig, NJW 2014, S. 1697, 1702).

Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf Zielfestsetzung bzw. Zielvereinbarung bis zum Zeitpunkt des Eintritts der Unmöglichkeit. Allerdings ist zu beachten, dass er bei einer verspäteten Zielvereinbarung zwar die Primärleistung (Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe) erhalten hat, diese aber nicht zum geschuldeten Zeitpunkt, sodass auch nach diesem Ansatz von einem Schadensersatzanspruch neben der Leistung auszugehen ist, wenn die Verzögerung der Zielvorgabe bzw. Zielvereinbarung nicht ausreicht, um eine Unmöglichkeit zu begründen.

b. Abgrenzung des Schuldnerverzugs von der Nebenpflichtverletzung

In Betracht kommt allerdings auch, anstelle eines Anspruchs nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB einen Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB anzunehmen. Bei beiden Ansprüchen ist jedoch die im ersten Beitragsteil bereits angesprochene Initiativlast des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die sich je nach Verteilung auf die Ansprüche des Arbeitnehmers auswirken kann. Die Initiativlast kann bei Zielvereinbarungen beim Arbeitgeber, beim Arbeitnehmer oder bei beiden Vertragsparteien liegen. Bei Zielvorgaben scheidet eine einseitige Initiativlast des Arbeitnehmers aus.

aa. Initiativlast bei dem Arbeitgeber

Ist arbeitsvertraglich vorgeschrieben, dass den Arbeitgeber die Verhandlungspflicht und Initiativlast bei Zielvereinbarungen trifft und kommt der Arbeitgeber nicht vor dem vertraglich festge-

schriebenen Ende der Frist für den Abschluss der Zielvereinbarung auf den Arbeitnehmer zu, um die Zielvereinbarung zu verhandeln oder ihm die Zielvorgabe zu setzen, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. In diesen Fällen kommt daher auch ein Anspruch auf Schadensersatz in Betracht, der in Abgrenzung zu dem Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB keine Mahnung erfordert. Bei Zielvorgaben ist zu beachten, dass diese von dem Arbeitgeber einseitig gestellt werden, sodass eine Verhandlungspflicht des Arbeitnehmers ausscheidet und ferner anzunehmen ist, dass auch die Initiativlast beim Arbeitgeber liegt (*Schönhöft*, Betriebsberater 2013, S. 1529, 1529).

bb. Initiativlast bei dem Arbeitnehmer

Liegt bei einer Zielvereinbarung die Initiativlast und die Verhandlungspflicht durch eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung bei dem Arbeitnehmer, wird regelmäßig davon auszugehen sein, dass eine Nebenpflichtverletzung des Arbeitgebers bei Nichtverhandlung bzw. Nichtergreifen der Initiative ausscheidet (*Schönhöft*, Betriebsberater 2013, S. 1529, 1530). Ein Schadensersatzanspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB wäre in diesem Fall zu verneinen. Löst man diesen Fall über §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB, dürfte die fehlende Initiative des Arbeitnehmers sich im Rahmen von § 254 BGB auswirken, sofern der Arbeitsvertrag eine Regelung dazu enthält, bis wann die Zielvereinbarung abzuschließen ist. Enthält der Arbeitsvertrag keine Regelung dazu, wird eine Mahnung des Arbeitnehmers erforderlich sein. Wenn der Arbeitnehmer seiner Initiativlast nicht nachkommt, wird auch keine Mahnung vorliegen, sodass auch ein Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB in diesen Fällen ausscheidet.

cc. Initiativlast bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Trifft der Vertrag keine Regelung zur Initiativlast und Verhandlungspflicht oder liegt diese gleichermaßen bei dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, wirkt sich das Nichtergreifen der Initiative durch den Arbeitnehmer auf Ebene des Mitverschuldens aus. Zudem kann im Rahmen von § 286 BGB für die Fälle, in denen die Mahnung des Arbeitnehmers nicht nach § 286 Abs. 2 BGB entbehrlich ist und eine Initiative des Arbeitnehmers zur Verhandlung der Zielvereinbarung nicht ersichtlich ist, der Schadensersatzanspruch an dem Nichtvorliegen einer Mahnung scheitern.

dd. Zusammenfassung

Während die maßgebliche Pflichtverletzung des § 241 Abs. 2 BGB daher aus der Verletzung einer nebenvertraglichen Pflicht herrührt, kommt es bei § 286 BGB entscheidend auf den Schuldnerverzug an. In dem Fall der verspäteten Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe liegen beide Pflichtverletzungen nahe. Sofern vertraglich festgelegt ist, bis wann eine Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe abgeschlossen sein muss und eine Mahnung (§ 286 Abs. 1 BGB) insoweit entbehrlich ist, ist eine trennscharfe Abgrenzung der beiden Schadensersatzansprüche entbehrlich, da die zusätzliche Voraussetzung der Mahnung entfällt. Es kann jedoch auch Fälle geben, in denen es auf die Mahnung ankommt. In diesen Fällen scheidet bei Nichtvorliegen einer Mahnung der Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB aus, wohingegen der Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich bestehen kann, jedoch der zu ersetzende Schaden im Rahmen der Rechtsfolge des Anspruches um den Grad des Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu kürzen ist.

c. Beachtung der Rechtsprechung des LAG Hamm vom 05.07.2024 (Az.: 12 Sa 1210/23)

Nachdem bereits festgestellt wurde, dass die Rechtsprechung des LAG Hamm sowohl auf Zielvorgaben, als auch auf Zielvereinbarungen Anwendung findet, wäre im Sinne dieser Rechtsprechung zudem jedenfalls bei Verzögerungen von zwei- ggf. drei – Monaten zu berücksichtigen, dem Arbeitgeber für den vergangenen Zeitraum, in dem die Anreizfunktion fehlte, sowohl bei der Vereinbarung von Zielen als auch bei einseitigen Zielvorgaben die Beweis- und Darlegungslast dafür aufzubürden, dass das Ziel für den Arbeitnehmer erreichbar war. Das LAG Hamm scheint auch in diesen Fällen davon auszugehen, dass eine Verzögerung der Zielvorgabe bzw. Zielvereinbarung ausreichen kann, um diese mit einer unterbliebenen Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe gleichzusetzen (LAG Hamm, Urte. v. 05.07.2024, Az.: 12 Sa 1210/23, Rn. 79, juris). Dies würde allerdings gegen die Annahme eines Schadensersatzanspruches aus §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB und für die Annahme eines Schadensersatzanspruches nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 BGB sprechen.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Feststellung des Schadens ein möglicherweise bestehendes

Mitverschulden des Arbeitnehmers, wenn diesen bei Zielvereinbarungen die Initiativlast trifft bzw. die Verteilung der Initiativlast nicht klar geregelt ist, zu berücksichtigen.

d. Ergebnis

Letztlich bleibt abzuwarten, wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung zu Fällen, in denen eine Unmöglichkeit abzulehnen ist, verhalten wird. Ein Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung liegt jedenfalls fern. Ein Anspruch nach § 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB lässt sich begründen, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht, die Ziele zu vereinbaren bzw. festzulegen, nicht nachkommt. Ein Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB setzt den Schuldnerverzug voraus, der grundsätzlich eine Mahnung durch den Arbeitnehmer erforderlich macht. Bei dem Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB ist allerdings in den Fällen, in denen eine Frist für die Vereinbarung bzw. Festsetzung der Ziele vertraglich geregelt ist, davon auszugehen, dass eine Mahnung entbehrlich ist. Zudem ist im Rahmen der Schadensersatzansprüche zu berücksichtigen, ob die Initiativlast zur Vereinbarung der Ziele bzw. zur Festlegung der Ziele bei dem Arbeitgeber, bei dem Arbeitnehmer oder bei den Vertragsparteien gleichermaßen liegt. Trägt auch der Arbeitnehmer die Initiativlast, ist immer zu prüfen, ob der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers um ein Mitverschulden des Arbeitnehmers zu kürzen ist bzw. ob ein Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB überhaupt vorliegt, wenn die Initiativlast allein beim Arbeitnehmer liegt und eine (Neben-)Pflichtverletzung des Arbeitgebers nicht ersichtlich ist.

III. Zusammenfassung

Der zweite Teil der Beitragsreihe hat sich einleitend mit dem Urteil des LAG Schleswig-Holstein zur Thematik des Nichtabschlusses von Zielvereinbarungen befasst. Das LAG Schleswig-Holstein hat dabei – der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG folgend – festgestellt, dass bei einer Zielvereinbarung, die nicht während der Zielperiode abgeschlossen wurde, ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen rechtlicher Unmöglichkeit entstehen kann. Das Urteil ist deswegen interessant, weil es zeigt, dass die seit Jahren gefestigte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung auch für Radiologen, die als Chefarzte tätig sind, relevant ist.

In dem zweiten Teil dieses Beitrages haben wir uns mit verspäteten Zielvorgaben und verspätet abgeschlossenen Zielvereinbarungen befasst. Anlass hierfür waren verschiedene landesarbeitsgerichtliche Urteile aus dem vergangenen Jahr, die sich mit der Frage nach dem Eintritt der Unmöglichkeit bei Zielvorgaben befasst haben. In Abgrenzung zu Zielvereinbarungen werden Zielvorgaben einseitig vom Arbeitgeber bestimmt. In diesem Punkt ist der erste Unterschied zu dem Sachverhalt, der dem LAG Schleswig-Holstein zugrunde lag, zu sehen. Ein weiterer, wesentlicher Unterschied ist, dass die Ziele alle noch während der Zielperiode festgesetzt wurden und insoweit die Frage aufgeworfen werden musste, ob in diesen Fällen Unmöglichkeit nach § 275 BGB eingetreten ist. Alle drei LAG beantworteten diese Frage mit „Ja“. Insbesondere das LAG Hamm, von dem das aktuellste Urteil stammt, machte in diesem Zusammenhang Ausführungen zu der Frage, ab wann in zeitlicher Hinsicht von einer Unmöglichkeit auszugehen ist. Das LAG Hamm ließ dabei sechs Monate ausreichen.

Die Urteile des LAG Schleswig-Holstein und den LAG Köln, Nürnberg und Hamm verweisen alle auf eine Funktion von Zielvereinbarungen bzw. Zielvorgaben, die in diesem zweiten Teil der Beitragsreihe im Fokus stand: Die Anreizfunktion. Die Vereinbarung einer variablen Vergütung durch Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben ist ein beliebtes Mittel, um die Arbeitnehmer zu Leistung zu motivieren. Für die Zielvorgaben haben die LAG Köln und Nürnberg zunächst entschieden, dass von einer Unmöglichkeit auszugehen ist, wenn bereits drei Viertel der Zielperiode abgelaufen sind. Das LAG Hamm nahm bereits bei dem Ablauf der Hälfte der Zielperiode eine Unmöglichkeit an. Ab wann die Anreizfunktion nicht mehr erfüllt werden kann, ist für Zielvereinbarungen noch nicht entschieden. Es stellt sich daher die Frage, ob die Urteile der LAG Köln, Nürnberg und Hamm auf die Fälle verspätet abgeschlossener Zielvereinbarungen zu übertragen sind. Hierfür spricht vor allem die gleich gelagerte Interessenlage bei Zielvereinbarungen und Zielvorgaben sowie der Umstand, dass die Frage, ob es sich um eine zweiseitige Willenserklärung (Zielvereinbarung) oder um eine einseitige Leistungsbestimmung (Zielvorgabe) handelt, für die Sekundäransprüche auf Schadensersatz eine untergeordnete Rolle spielt.

Weiterhin hat sich dieser Beitragsteil mit der Frage auseinandergesetzt, welche Schadensersatzansprüche in Betracht kommen, wenn nicht von

einer Unmöglichkeit ausgegangen werden kann, der Arbeitnehmer aber dennoch einen finanziellen Schaden durch die verspätete Zielfestsetzung bzw. Zielvereinbarung erlitten hat. Hier kommen insbesondere Ansprüche aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB und aus §§ 280 Abs.1, Abs. 2, 286 BGB in Betracht. Ein Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung, bei dem neben den Voraussetzungen des § 241 Abs. 2 BGB auch die Voraussetzungen des § 282 BGB vorliegen müssen, ist abzulehnen. Bei dem Anspruch aus §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB ist zu beachten, dass dieser eine Mahnung durch den Arbeitnehmer voraussetzt. Diese Mahnung kann aber entbehrlich sein, wenn arbeitsvertraglich festgelegt ist, bis zu welchem Zeitpunkt eine Zielvereinbarung abzuschließen bzw. eine Zielvorgabe zu machen ist. Bei einem Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB ist eine (Neben-)Pflichtverletzung des Arbeitgebers erforderlich, die dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber zumindest auch die Initiativlast zur Vereinbarung bzw. Festsetzung der Ziele trägt und dieser Pflicht nicht nachkommt. Trägt neben dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmer die Initiativlast, ist zu prüfen, ob der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers um sein Mitverschulden (§ 254 BGB) zu kürzen ist. Trägt der Arbeitnehmer die Initiativlast bei einer Zielvereinbarung allein und kommt nicht auf den Arbeitgeber zu, dürfte ein Schadensersatzanspruch nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB an der fehlenden Pflichtverletzung des Arbeitgebers scheitern. Bei einem Anspruch nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB ist immer zu prüfen, ob die Mahnung entbehrlich war. Zudem ist auch hier die Verteilung der Initiativlast zu beachten, die sich auf Tatbestandsebene und im Rahmen des Mitverschuldens auswirken kann. ■

Impressum Prof. Dr. Peter Wigge,
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht

Karina Jentsch
Rechtsanwältin

Hendrik Hörnlein, LL.M.
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Medizinrecht

Rechtsanwälte Wigge
Scharnhorststr. 40
48 151 Münster
Tel.: (0251) 53 595-0
Fax: (0251) 53 595-99
Internet: www.ra-wigge.de
E-Mail: kanzlei@ra-wigge.de