



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau Dipl.-Ing. H. X., L. stiege 10, F.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: L. Rechtsanwälte,
S. str. 8, L.,

g e g e n

die I. AG, vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden N. G. W., O. Graf von N., K. J.
M. und Q. T., P. platz 2, F.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a. i/F. Unternehmensverband e.
V., S. str. 7-9, F.,

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.07.2016
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Paßlick als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin Westerhorstmann-Hartnigk und den ehrenamtli-
chen Richter Meyer

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 02.12.2015, 6 Ca 2625/15, wird zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.**

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer erfolgsorientierten Vergütung für das Jahr 2014.

Mit Arbeitsvertrag vom 10./29.10.2006 wurde die Klägerin bei einem damaligen Tochterunternehmen der Beklagten, der I. Construction AG, als Leiterin der Abteilung Development and Relations eingestellt. Nach Ziffer 2. des Arbeitsvertrages stand der Klägerin eine erfolgsorientierte Vergütung zu, die sich aus zwölf Monatsgehältern und einem einmal im Jahr gezahlten variablen Anteil zusammensetzte. Nach Ziffer 2.2 des Arbeitsvertrages ist das Monatsgehalt frei vereinbart und wird in einem gesonderten Schreiben mitgeteilt. Der variable Anteil bemisst sich nach der jeweils gültigen „EOV-Richtlinie für Führungskräfte in Leitungs- und Expertenkreisen“ (im Folgenden: EOV-Richtlinie). In der EOV-Richtlinie sind unter anderem folgende Regelungen enthalten:

„§ 2 Ziele

Die EOV soll eine faire, nachvollziehbare und kalkulierbare variable Vergütung schaffen, die sich in erster Linie aus den Ergebnissen der Einheiten ableitet, an deren Erfolg die Führungskraft mittelbar und unmittelbar beteiligt ist. Weiterhin soll die persönliche Leistung maßgeblichen Einfluss haben.

§ 3 Grundsätze

Die EOV setzt sich aus einem vereinbarten fixen Monatsgehalt und einem variablen Anteil zusammen. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von der Bemessungsgrundlage, von gewichteten Bausteinen und den jeweiligen Zielerreichungsgraden.

§ 4 Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage ist die Anzahl der zusätzlichen Monatsgehälter, die bei einer Zielerreichung von 100 Prozent in allen Bausteinen als variabler Vergütungsbestandteil zur Auszahlung käme. Diese Anzahl wird zur rechnerischen Ermittlung des variablen Anteils der EOV zugrunde gelegt. Es ist jeweils das Monatsgehalt für Dezember des Geschäftsjahres maßgeblich, für welches die EOV berechnet wird. Die Höhe der Bemessungsgrundlage ergibt sich – abhängig vom Leitungs-

/Expertenkreis und der Funktion der Führungskraft – aus der entsprechenden Anlage zum Dienstvertrag.

§ 5 Bausteine

Der variable Anteil der EOV setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

Bausteine	Gewichtung
<i>Eigenen Einheit (EE)</i>	<i>50 Prozent</i>
<i>Übergeordnete Einheit (ÜE)</i>	<i>20 Prozent</i>
<i>Persönliche Ziele</i>	<i>30 Prozent</i>

1. *Die Bausteine „Eigene Einheit“ und „Übergeordnete Einheit“*

Die Festlegung der eigenen Einheit und der übergeordneten Einheit ergibt sich aus der entsprechenden Anlage zum Dienstvertrag.

2.

.....

§ 9 Zeiträume ohne Arbeitsleistung

In Geschäftsjahren mit Zeiträumen ohne Arbeitsleistung wird der variable Anteil der EOV entsprechend der tatsächlichen Beschäftigungsmonate anteilig berechnet.“

Wegen des Inhalts der EOV-Richtlinie im Einzelnen, die im gesamten Konzern gilt, wird auf Bl. 31 bis 33 der Akte Bezug genommen.

Bei der Rechtsnachfolgerin der I. Construction AG, der I. Solutions AG, war die Klägerin sodann als Leiterin der Strategieabteilung zu einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 8.500,00 € beschäftigt. Ausweislich der „Anlage zum Dienstvertrag über Details zum variablen Anteil der EOV“ vom 24.03.2011 waren unter der Überschrift „Bemessungsgrundlage“ und dem Unterpunkt „Individuelle Festlegung“ 6,5 Gehälter festgelegt. Unter den Überschriften „Eigene Einheit“ und „Übergeordnete Einheit“ war in der Rubrik „Relevante Einheit“ jeweils die „I. Solutions AG“ festgelegt. Außerdem ist eine Kappungsgrenze des variablen Anteils der EOV von maximal 16 Monatsgehältern vorgesehen.

Wegen des Inhalts der Anlage im Einzelnen wird auf Bl. 29 bis 30 der Akte Bezug genommen.

Unter dem Datum vom 24.10.2013 schloss die Klägerin mit der I. Solutions AG einen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen

zum 30.11.2014 beendet wurde. Ziffer 2. der Aufhebungsvereinbarung lautet wie folgt:

„2. Der Mitarbeiter erhält bis zur Beendigung die jeweils gültige monatliche Festvergütung in Höhe von 8.500 Euro brutto. Der variable Anteil der erfolgsorientierten Vergütung (EOV) für die Geschäftsjahre 2013 und anteilig 2014 (voraussichtlich 11/12, abhängig vom tatsächlichen Beendigungszeitpunkt) wird zum üblichen Zeitpunkt entsprechend den vertraglichen Regelungen berechnet und ausgezahlt. Der Zielerreichungsgrad für den Baustein persönliche Ziele für die EOV 2013 und anteilige EOV 2014 werden mit jeweils 100 Prozent festgelegt.“

Nach Ziffer 6. der Vereinbarung wurde die Klägerin ab dem 01.11.2013 unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung von der Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt. Wegen des Inhalts der Aufhebungsvereinbarung im Einzelnen wird auf Bl. 37 bis 39 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 19.12.2013 informierten die I. Solutions AG und die Beklagte die Klägerin darüber, dass unter anderem die Abteilung Strategie, die einen eigenen Betriebsteil gemäß § 613a BGB darstelle, mit Wirkung zum 01.01.2014 auf die Beklagte übergeht. Wegen des Inhalts des Unterrichtungsschreibens wird auf Bl. 53 bis 61 der Akte Bezug genommen.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung war den Parteien der bevorstehende Betriebsübergang nicht bekannt.

Mit Schreiben aus „Juni 2014“ (Bl. 35 der Akte) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass der variable Anteil ihrer erfolgsorientierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 93.925,00 € brutto beträgt.

Mit Schreiben aus Juni 2015 (Bl. 62 der Akte) teilte die Beklagte der Klägerin mit, der variable Anteil ihrer erfolgsorientierten Verfügung für das Geschäftsjahr 2014 sei berechnet und betrage 15.193,75 € brutto. Ausweislich des der Klägerin übersandten Abrechnungsbogens (Bl. 63 der Akte), der als Absender die I. Solutions AG ausweist, ist der Berechnung des Bausteins „*Persönliche Ziele*“ ein Zielerreichungsgrad von 100 % zugrunde gelegt worden. Bei den Bausteinen „*Eigene Einheit*“ und „*Übergeordnete Einheit*“ ist ein Zielerreichungsgrad von 0,00 % ausgewiesen. Bei der Berechnung wurden die Kennzahlen der I. Solutions AG zugrunde gelegt.

Die von der Klägerin begehrte Neuberechnung unter Zugrundelegung der Kennzahlen der Beklagten lehnte die Beklagte ab.

Der Zielerreichungsgrad der Beklagten bei den jeweiligen Bausteinen entsprach für das Jahr 2014 167,61 %. Auf dieser Basis hat die Klägerin sodann ihre Klageforderung berechnet.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse bei der Berechnung der EOV für das Jahr 2014 aufgrund des Betriebsübergangs von ihren eigenen Kennzahlen ausgehen. Es seien die Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung oder jedenfalls die Grundsätze der Störung der Geschäftsgrundlage anzuwenden. Es sei unbillig, einen Arbeitnehmer bei einer variablen Vergütung an die Geschäftszahlen einer Gesellschaft zu koppeln, mit der der Arbeitnehmer rechtlich nichts mehr zu tun habe. Derartiges ergebe sich nicht aus der Aufhebungsvereinbarung und sei bei den Verhandlungen auch nicht thematisiert worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 59.559,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf die Zahlung der EOV sei nicht der Dienstvertrag oder die Anlage zum Dienstvertrag, sondern der Aufhebungsvertrag. Ohne die Aufhebungsvereinbarung stünde der Klägerin kein Anspruch auf die EOV zu, weil ihr nach § 9 der EOV-Richtlinie ohne Arbeitsleistung keine EOV gezahlt werden müsste. Die Klägerin sei hinsichtlich der variablen Vergütung der I. Solutions AG zuzuordnen. Die vertraglichen Regelungen seien zudem nicht lückenhaft. Dort sei ausdrücklich die I. Solutions AG genannt, so dass keine regelungsbedürftige Lücke bestehe. In den Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag sei den Parteien klar gewesen, dass die I. Solutions AG der relevante Betrieb für die Bewertung der „Eigenen“ und der „Übergeordneten Einheit“ seien sollte. Der nachträglich eingetretene Umstand des Betriebsübergangs ändere daran nichts. Selbst wenn wegen des Betriebsübergangs eine planwidrige Regelungslücke im Vertrag unterstellt würde, ergäbe eine ergänzende Vertragsauslegung nicht, dass die Klägerin der Beklagten zuzuordnen gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte sei aufgrund des Betriebsübergangs auch in die Verpflichtung zur Zahlung der erfolgsorientierten Vergütung eingetreten. Durch den Eintritt in alle Rechte und Pflichten sei die Beklagte zur eigenen und übergeordneten Einheit

der Klägerin im Sinne der Anlage zum Dienstvertrag vom 24.03.2011 geworden. Ein entgegenstehender Wille der Parteien sei weder aus der Vereinbarung vom 24.03.2011 noch aus der Aufhebungsvereinbarung vom 24.10.2013 feststellbar. Dass ein übereinstimmender Wille der Parteien vorgelegen habe, die Klägerin unabhängig vom tatsächlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an die damalige Vertragsarbeitgeberin zu binden, sei nicht ersichtlich.

Gegen das ihr am 03.12.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 22.12.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.03.2016 mit einem am 02.03.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Mit ihrer Berufung rügt die Beklagte unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei aus dem Betriebsübergang nicht als Automatismus abzuleiten, dass in allen Vereinbarungen und in jeder Hinsicht der bisherige Arbeitgeber durch den neuen Arbeitgeber auszutauschen sei. Dies könne für die Frage gelten, wer Schuldner geworden sei, nicht jedoch für die Umstände, die für die Bemessung der Höhe des Anspruchs heranzuziehen seien. Es sei der Beklagten auch nach Treu und Glauben nicht zuzumuten, bei der Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung statt des Ergebnisses eines Unternehmensbereichs nun das Gesamtergebnis des gesamten Konzerns heranzuziehen zu müssen. Durch den Betriebsübergang hätten sich die tatsächlichen Gegebenheiten wesentlich geändert, so dass die vom Arbeitsgericht ohne weitergehende Begründung angenommene Ersetzung der eigenen und der übergeordneten Einheit nicht dem Willen der Parteien entsprechen könne. Besonders im vorliegenden Fall, in dem eine kleinere Einheit auf eine deutlich größere übergehe, sei eine wörtliche Aufrechterhaltung der zugesagten Vergütung unter gleichzeitiger Änderung der wirtschaftlichen Bemessungsgrundlagen für die „eigene Einheit“ und die „übergeordnete Einheit“ wirtschaftlich nicht zumutbar. Im Falle der Änderung der Bezugspunkte sei eine unveränderte Anwendung der bestehenden Vereinbarungen in der Regel nicht mehr sinnvoll möglich. In diesen Fällen sei auf eine ergänzende Vertragsauslegung bzw. eine Anpassung der Vertragsbedingungen nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage abzustellen. Im Ergebnis müsse Ziel einer Anpassung sein, den Arbeitnehmer so zu stellen wie vor dem Betriebsübergang. Eine Besserstellung sei vom Gesetzeszweck nicht gedeckt. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber könnten eine Anpassung verlangen, die wirtschaftlich den Anknüpfungspunkten für die Erfolgsbeteiligung beim bisherigen Arbeitgeber entspreche. Vor diesem Hintergrund sei für die Bausteine nur auf das Ergebnis der I. Solutions AG abzustellen. Hinzu komme, dass die Klägerin nicht aktiv für die Beklagte gearbeitet und damit nicht zum Unternehmenserfolg beigetragen habe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 02.12.2015, 6 Ca 2625/15, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags. Sie ist der Auffassung, es sei ausgeschlossen, die Führungskraft einer Einheit zuzuordnen, für die sie gar nicht tätig sei. Die Benennung der I. Solutions AG in der Anlage zum Dienstvertrag sei rein deklaratorisch. Sie stehe für das Unternehmen, dem die Einheit der Klägerin - die Strategieabteilung - zugeordnet sei. Dies sei für das Jahr 2014 die Beklagte.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die statthafte (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässige (§ 64 Abs. 2 ArbGG), form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Die Berufungsbegründung ist nicht geeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts abzuändern.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer erfolgsorientierten Vergütung für das Jahr 2014 in Höhe von 59.421,24 € brutto. Der mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten vereinbarte Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer erfolgsorientierten Vergütung ist aufgrund des Betriebsübergangs auf die Be-

klage übergegangen, denn mit dem Betriebsübergang ist die Beklagte in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis eingetreten. Zu den Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gehören alle Leistungen, die der bisherige Betriebsinhaber gewährt hat, insbesondere auch Gratifikationen und andere Sonderleistungen (ErfK/Preis, § 613a BGB Rz. 73). Gleiches gilt für eine Erfolgsbeteiligung.

Sinn und Zweck einer Erfolgsbeteiligungsvereinbarung ist die wirtschaftliche Beteiligung des Arbeitnehmers am unternehmerischen Erfolg des Arbeitgebers. Ist die Erfolgsbeteiligung ursprünglich mit einem früheren Arbeitgeber vereinbart und auf eine Beteiligung an dessen wirtschaftlichem Erfolg orientiert, so ändert sich daran auch durch einen Betriebsübergang und den damit verbundenen Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 1 BGB nichts. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien wird durch den Wechsel des Arbeitgebers insoweit nicht berührt (vgl. BAG, Urteil vom 12.10.2005, 10 AZR 410/04, zitiert nach juris).

Letztlich bestreitet die Beklagte auch nicht, Schuldnerin der Zahlungsverpflichtung geworden zu sein. Sie ist vielmehr insoweit der Auffassung, trotz des Übergangs des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf sie müssten bei der Berechnung der EOv für das Jahr 2014 die Kennzahlen der Rechtsvorgängerin zugrunde gelegt werden. Dieser Auffassung vermag die Berufungskammer nicht zu folgen.

Für den Zeitraum ab dem 01.01.2014 sind die Kennzahlen der Beklagten zugrunde zu legen.

Zuzugestehen ist der Beklagten zunächst, dass § 613a BGB, der den Betriebsübergang regelt, nur den Verpflichteten bestimmt. Gemäß § 613a Abs. 1 BGB richtet sich der Anspruch der Klägerin infolge des Betriebsübergangs zum 01.01.2014 mit dem übernommenen Vertragsinhalt gegen den Erwerber, also gegen die Beklagte, denn der Erwerber tritt zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Betriebsinhaber ein. Auch aus § 613a Abs. 2 S. 1 BGB ergibt sich nichts anderes. Danach haftet der bisherige Arbeitgeber neben dem neuen Arbeitgeber für Verpflichtungen nach Abs. 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Inhaber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht. Geregelt ist in § 613a BGB mithin zwar die Haftungsverteilung, nicht aber die Frage, nach welchen Kriterien eine Leistung berechnet wird.

Zutreffend ist des Weiteren der Einwand der Beklagten, dass sich nicht unmittelbar aus den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen ergibt, dass anstelle der I. Solutions AG nunmehr die Beklagte die relevante Einheit sein soll.

Verträge sind gemäß § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war. Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbotes der Buchstabeninterpretation vom Wortlaut auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Schritt die Begleitumstände heranzuziehen, insbesondere die Entstehungsgeschichte sowie die Äußerungen der Parteien sowie Interessenlage und Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (vgl. BAG, Urteil vom 02.07.2009, 3 AZR 501/07, m.w.N., zitiert nach juris).

Ausgehend von vorstehend dargelegten Maßstäben ist festzustellen, dass der Wortlaut der Anlage zum Dienstvertrag vom 24.03.2011 hinsichtlich der Bestimmung der relevanten Einheit eindeutig ist, denn dort wird die I. Solutions AG ausdrücklich genannt. Da die Aufhebungsvereinbarung vom 24.10.2013 in Ziffer 2. auf die „vertraglichen Regelungen“ Bezug nimmt, haben die Parteien auch zu diesem Zeitpunkt die I. Solutions AG als relevante Einheit angesehen und zur Berechnungsgrundlage bestimmt. Eine Regelung für den Fall, dass vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitgeberwechsel eintritt, haben die Vertragsparteien allerdings nicht geregelt, so dass insoweit eine ausfüllungsbedürftige Lücke im Vertrag vorliegt.

Aus einer somit erforderlichen ergänzenden Vertragsauslegung der zwischen der Klägerin und der I. Solutions AG getroffenen Vereinbarungen in Verbindung mit dem Sinn und Zweck einer Erfolgsvergütungsvereinbarung und eines Betriebsübergangs ergibt sich, dass nach dem Betriebsübergang auf die Kennzahlen des Unternehmens der Beklagten abzustellen ist.

Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt eine unbewusste Lücke einer vertraglichen Regelung voraus. Sie ist gegeben, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan zu verwirklichen. Ohne die Vervollständigung des Vertrages muss eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen sein. Gleichgültig ist, ob die Lücke von Anfang an bestanden hat oder nachträglich entsteht (vgl. Palandt, § 157 Rn. 3 m.w.N.).

Nach dem unbestrittenen Vortrag der Klägerin war weder ihr noch der I. Solutions AG bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung bekannt, dass es zu einem Betriebsübergang unter anderem der Abteilung Strategie auf die Beklagte kommen wird. Danach ist von einer unbewussten Lücke in der Vereinbarung auszugehen, weil sich die

bei Vertragsschluss bestehenden rechtlichen Verhältnisse nachträglich geändert haben. Es stellt sich mithin die Frage, welche Vereinbarung die Parteien getroffen hätten, wenn ihnen die Lücke bekannt gewesen wäre.

Bei Schließung der vertraglichen Lücke ist zu fragen, was die Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Lücke bewusst gewesen wäre, wobei nicht die subjektive Vorstellung einer Partei maßgebend ist, sondern das, was die Parteien bei angemessener Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragspartner vereinbart hätten. Bei der ergänzenden Vertragsauslegung muss die Antwort auf diese Frage innerhalb des durch den Vertrag selbst gezogenen Rahmens gesucht werden. Das Ergebnis einer ergänzenden Vertragsauslegung darf nicht im Widerspruch zu dem im Vertrag ausgedrückten Parteiwillen stehen (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.2007, 10 AZR 97/07, m.w.N., zitiert nach juris).

Bei Abwägung der wechselseitigen Interessen ist zunächst auf den Sinn und Zweck einer erfolgsorientierten Vergütung abzustellen. Wie bereits ausgeführt ist Sinn und Zweck einer Erfolgsbeteiligungsvereinbarung die wirtschaftliche Beteiligung des Arbeitnehmers am unternehmerischen Erfolg des Arbeitgebers. Da ein Arbeitnehmer das Unternehmensergebnis denotwendig durch persönlichen Einsatz nur bei dem Arbeitgeber beeinflussen kann, bei dem er beschäftigt ist, und auch nur diesem Arbeitgeber das Arbeitsergebnis eines Arbeitnehmers zugute kommt, muss im Wege der ergänzenden Auslegung der Vereinbarung davon ausgegangen werden, dass die Parteien in einem derartigen wie dem vorliegenden Fall unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Interessen in Kenntnis eines Arbeitgeberwechsels vereinbart hätten, auf das Unternehmensergebnis des jeweiligen Arbeitgebers abzustellen. Es ist fernliegend, anzunehmen, dass die Parteien auf ein Unternehmensergebnis eines Dritten – auch wenn es der frühere Arbeitgeber war – abgestellt hätten. Dies gilt auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Klägerin von der Arbeitsleistung freigestellt worden ist und sich somit weder bei der Beklagten noch bei der I. Solutions AG gewinnbringend einbringen konnte, denn unter Berücksichtigung des von der Vereinbarung selbst gezogenen Rahmens wird ersichtlich, dass die Klägerin trotz der Freistellung eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten sollte. Dies ist in Ziffer 2. der Aufhebungsvereinbarung ausdrücklich geregelt. Der Zielerreichungsgrad für den Baustein persönliche Ziele ist sowohl für das Jahr 2013 als auch für das Jahr 2014 auf 100 % festgelegt worden. Die Parteien sind damit davon ausgegangen, dass die Klägerin auch ohne persönliche Leistungen am Unternehmenserfolg beteiligt werden sollte. Sie sollte offensichtlich so gestellt werden, als würde sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ihre Arbeitsleistung erbringen. Das wäre ab dem 01.01.2014 aufgrund des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nur bei der Beklagten möglich gewesen, nicht aber bei der I. Solutions AG. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass auch bei der Rechtsvorgängerin Bezugspunkt für die relevante Einheit nicht die Abteilung, sondern das Unternehmen, die I. Solutions AG, war. Es liegt daher nahe, dass die Parteien, wenn sie einen Arbeitgeberwechsel in Betracht gezogen hätten, eine vergleichbare Regelung getroffen hätten. Für die Annahme,

dass zwischen den Parteien - wenn sie einen Arbeitsgeberwechsel berücksichtigt hätten - vereinbart worden wäre, dass trotz des Übergangs des Arbeitsverhältnisses der Klägerin und des Übergangs der Abteilung, in der sie gearbeitet hat, auf die Beklagte die Rechtsvorgängerin maßgeblich sein sollte, liegen keinerlei Anhaltspunkte vor.

Danach ist auf das Unternehmen der Beklagten als Arbeitgeberin der Klägerin abzustellen, und zwar auch auf hinsichtlich der der Berechnung zugrunde zu legenden Kennzahlen. Zwar kann bei Tantieme- oder sonstigen Gewinnbeteiligungsabsprachen Anpassungsbedarf nach den Regeln der ergänzenden Vertragsauslegung bestehen, wenn die Kennziffern, die Bemessungsgrundlage sind, beim Betriebserwerber nicht mehr gegeben sind (vgl. BAG, Urteil vom 18.04.2012, 10 AZR 47/11, zitiert nach juris). Entsprechende Kennziffern sind bei der Beklagten jedoch vorhanden. Die Beklagte ist lediglich der Auffassung, die Klägerin würde bei Zugrundelegung dieser Kennziffern ungerechtfertigt bevorteilt, weil in die Kennzahlen Konzernergebnisse einfließen. Es ist allerdings auch unter Berücksichtigung des Vortrags der Beklagten nicht erkennbar, dass die Klägerin dadurch einen unerwarteten Vorteil erhält, der in die ergänzende Vertragsauslegung einzubeziehen wäre. Unstreitig hat die Klägerin für das Jahr 2013 eine erfolgsorientierte Vergütung in Höhe von 93.925,00 € brutto erhalten, was – bezogen auf 11 Monate – einen Betrag in Höhe von 86.097,92 € brutto bedeutet. Selbst abzüglich der – für das Jahr 2014 - geleisteten 15.193,75 € brutto verbliebe für das Jahr 2013 ein Betrag in Höhe von 70.904,17 € brutto, mithin ein Betrag, der deutlich über der der Klägerin jetzt zustehenden erfolgsorientierten Vergütung liegt. Dass und warum die für das Jahr 2014 ohnehin schon geringere Vergütung nochmals und wenn ja warum und in welcher Weise angepasst werden müsste, ist nicht ersichtlich. Von der Beklagten ist dazu auch nichts vorgetragen worden.

Danach ist die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

III.

Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzugeben.

IV.

Die Berufungskammer hat von der Zulassung der Revision abgesehen, weil der Streitsache weder eine grundsätzliche Bedeutung beigemessen werden kann (§§ 72

Abs. 2 Nr. 1, 72 a ArbGG) noch die Voraussetzungen für eine Divergenzrevision im Sinne von § 72 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG vorliegen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Paßlick

Westerhorstmann-Hartnigk

Meyer

Beglaubigt

Kohnke

Regierungsbeschäftigte

