

14 SLa 4/24
6 Ca 1735/23
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 23.04.2024

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Z., N.-straße, O.

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte U. Partnerschaft, X.-straße, W.

g e g e n

I. AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Q., K.-straße 1, D.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

C. Rechtsanwälte, P.-straße 126, V.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 23.04.2024
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Burg als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter Peltner
und die ehrenamtliche Richterin Laudien

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.11.2023 - 6 Ca 1735/23 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:**

...

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 239,24 € brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2023 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

III. Die Revision wird für den Kläger zugelassen. Für die Beklagte wird die Revision nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlung einer weiteren variablen Vergütung für das Jahr 2022.

Der Kläger ist seit dem 01.08.1999 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin tätig, zuletzt als dezentrale Orga-Führungskraft. Zu seinen Aufgaben gehörte 2022 insbesondere die Betreuung der ihm zugeordneten Vertriebspartner. Er war für das vertriebliche Training, die Unterstützung des Verkaufsprozesses, die Beratung und Weiterbildungsmaßnahmen verantwortlich. Dem Kläger waren etwa 20 Vertriebspartner zugeordnet.

Die Vergütung des Klägers im angestellten Außendienst enthält neben einem fixen Vergütungsbestandteil iHv. 60 % einen variablen Vergütungsbestandteil iHv. 40 % des jeweiligen Zieleinkommens. Maßgeblich ist die Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Vergütungssystem für den nicht-leitenden angestellten Außendienst der I. AG (GBV, vgl. Anlage K5 zur Klageschrift vom 14.04.2023). Teil 2 A II 2.1 GBV lautet:

„2.1. Ziel-Produktionsvergütung

Die Produktionsvergütung trägt dem Vertriebserfolg der Organisation/der Vertriebseinheiten Rechnung, die als Berechnungsgrundlage für die Produktionsvergütung definiert sind. Sie beträgt 100 % des auf sie entfallenden Anteils der Variablen, wenn der Arbeitnehmer seine Produktionsziele zu 100 % erreicht („Ziel-Produktionsvergütung“).“

Für die Höhe der variablen Vergütung von dezentralen Orga-Führungskräften ist gemäß Teil 2 B I 1 GBV die Höhe des Annual Premium Equivalent aus dem Geschäftsfeld der dem Arbeitnehmer zugeordneten Vertriebspartner maßgeblich. In Teil 2 A II 2.2.2 GBV ist das Verfahren zur Zielfestlegung geregelt. Demnach unterbreitet der Vorgesetzte dem Arbeitnehmer zunächst einen Vorschlag „auf Basis des vorangegangenen Jahres unter Berücksichtigung der jeweiligen aktuellen Unterstellungs-/Betreu-

ungssituation vor Ort unter Einschluss der jeweiligen Anteile der Produktionsergebnisse an der Zielerreichung und des Anfangsbestandes (JSB) zum 1.1. des Vorjahres“, Teil 2 A II 2.2.2 Abs. 1 Satz 3 GBV. Wenn im Zielvereinbarungsgespräch keine Einigung zustande kommt, können beide Seiten den paritätischen Ausschuss anrufen, Teil 2 A 2.2.2 Abs. 5 Satz 1 GBV. Gemäß Teil 2 A II 2.5 GBV wird die Höhe der Variablen je zur Hälfte von der Erreichung des festgelegten Produktionsziels und einer Vorjahreskomponente bestimmt. Zu dem Produktionsziel führt die GBV in Teil 2 A II 2.3 Abs. 2 aus:

„Hat der Arbeitnehmer das für ein Geschäftsfeld festgelegte Produktionsziel zu 100 % erfüllt, besteht ein Anspruch auf 100 % des auf das Geschäftsfeld entsprechend seiner Gewichtung entfallenden Anteils der Ziel-Produktionsvergütung. Ist der Zielerfüllungsgrad niedriger oder höher als 100 %, so vermindert oder erhöht sich der Anspruch auf den auf das Geschäftsfeld entfallenden Anteil an der Ziel-Produktionsvergütung im gleichen Verhältnis wie der Zielerfüllungsgrad von 100 % unter- oder überschritten wird, in den Jahren 2020 bis 2022 maximal bis 200 %, ab 2023 maximal bis 225 %.“

Die Vorjahreskomponente setzt die tatsächliche Zielerreichung ins Verhältnis zum Ziel beziehungsweise der Zielerreichung des Vorjahres und bewertet damit den Vertriebs-erfolg in Relation zum Vorjahreserfolg, Teil 2 A II 2.5 GBV. Daneben ist gemäß Teil 2 A 2.4 GBV ein Bonifikationsfaktor zu berücksichtigen. Ausweislich Teil 2 A II 2.6 Satz 1 GBV ist die Variable spätestens zum 31.03. des auf das betrachtete Kalenderjahr folgenden Kalenderjahres fällig.

Die Vorgängerregelung vom 13.12.2016 (*GBV 2016, vgl. Anlage zum Protokoll vom 06.11.2023*) sah in Teil 2 A II 2.5.1 vor, dass der variable Anteil am Zieleinkommen für Fehlzeiten, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch bestehe, zeitanteilig gekürzt werde. Bei der Ermittlung der Zielerreichung würden Fehlzeiten entsprechend berücksichtigt. Bei den Verhandlungen über die GBV hatten sich die Gesamtbetriebsparteien auf eine erneute ausdrückliche Regelung nicht einigen können.

Herr R., sein Regionaldirektor und direkter Vorgesetzter, legte dem Kläger eine Jahresplanung für das Jahr 2022 vor (*vgl. Anlage K19 zum Schriftsatz des Klägers vom 13.10.2023*). Darauf aufbauend erarbeitete der Kläger einen Maßnahmenplan für das Jahr 2022, in dem er seine geplanten Elternzeiten berücksichtigte (*vgl. Anlage K9 zum Schriftsatz des Klägers vom 21.07.2023*). Der Kläger und Herr R. stimmten sich über die Lage der vom Kläger geplanten Elternzeit ab. Der Kläger beantragte für die Zeiträume vom 11.07.2022 bis zum 10.08.2022 sowie vom 15.08.2022 bis zum 14.09.2022 Elternzeit bei der Beklagten. Er wählte bewusst die umsatzschwache Sommerzeit. Herr R. bewilligte die Elternzeit am 15.11.2021 (*vgl. Anlage K3 zur Klageschrift vom 14.04.2023*).

Für das Jahr 2022 schlug Herr R. dem Kläger einen Zielwert iHv. 1.893.448,46 € vor. In einem Zielvereinbarungsgespräch am 24.02.2022 schlossen der Kläger und Herr R.

eine Vereinbarung zum Zieleinkommen mit diesem Zielwert (vgl. im Termin am 23.04.2024 vorgelegtes und mit Schriftsatz vom 25.04.2024 als Anlage K21 eingereichtes Dokument). In den Zeiträumen vom 11.07.2022 bis zum 10.08.2022 sowie vom 15.08.2022 bis zum 14.09.2022 befand sich der Kläger in Elternzeit.

Im Jahr 2022 erreichte der Kläger mit seinen Vertriebspartnern ein Annual Premium Equivalent iHv. 2.469.570,65 € (vgl. Anlage K6 zur Klageschrift vom 14.04.2023). Auf die Monate verteilten sich die Ergebnisse gerundet wie folgt (vgl. Anlage K11 zum Schriftsatz des Klägers vom 21.07.2023):

Januar	315.920 €
Februar	153.357 €
März	155.134 €
April	179.213 €
Mai	171.662 €
Juni	139.305 €
Juli	184.188 €
August	132.230 €
September	193.576 €
Oktober	189.985 €
November	274.746 €
Dezember	380.256 €

Unter Berücksichtigung der Vorjahreskomponente und des Bonifikationsfaktors ergab sich ein Zielerreichungsgrad von 148,1 %. Die Beklagte ermittelte im ersten Schritt eine variable Vergütung iHv. 43.062,74 € und zog sodann für 62 unbezahlte Fehltage während der Elternzeit einen Anteil von 62/360 und damit einen Betrag iHv. 7.416,36 € ab. Den verbleibenden Betrag zahlte sie unter Berücksichtigung bereits gezahlter Vorschüsse aus.

Der Kläger hat die Zahlung des von der Beklagten abgezogenen Betrags iHv. 7.416,36 € begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, dass er die Voraussetzungen für die Zahlung der variablen Vergütung nach Maßgabe der GBV erfüllt habe. Gemäß der Regelung in Teil 2 A II 2.1 GBV müsse er die variable Vergütung zu 100 % erhalten, wenn er sein Produktionsziel zu 100 % erreiche. Er habe bereits vor seiner Elternzeit überobligatorische Erfolge erzielt und diese erfolgreiche Vertriebsförderung nach der Rückkehr aus der Elternzeit fortgesetzt. Im Hinblick auf die anstehende Elternzeit habe er Aufgaben entweder vorgezogen oder für die Phase nach der Rückkehr aus der Elternzeit eingeplant und aufgearbeitet.

Die Beklagte sei nicht berechtigt, die variable Vergütung nachträglich einseitig zu kürzen. Die Entscheidung des LAG Hamm vom 30.07.2020 - 18 Sa 1936/19 - sei auf die vorliegende Konstellation übertragbar. Wenn der Arbeitnehmer das vereinbarte Ziel für eine arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung in einem bestimmten Zeitraum erreicht habe, könnten sich später auftretende Zeiträume ohne Entgeltfortzahlungsverpflichtung nicht anspruchsmindernd auswirken, solange keine gesonderte Regelung über eine Kürzungsmöglichkeit getroffen worden sei. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass die abgelöste frühere GBV eine Kürzungsregelung enthalten habe, über deren Fortgeltung sich die Gesamtbetriebsparteien bei der Neuverhandlung der GBV nicht verständigen konnten.

Daneben hat der Kläger Zahlungen iHv. 1.033,33 € und 262,50 € wegen der Kürzung zweier weiterer Prämien geltend gemacht.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.712,19 € brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2023 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dass es keiner Kürzungsvereinbarung bedürfe. Ihre Kürzungsbefugnis ergebe sich aus dem allgemeinen Schuldrecht. Für die Dauer der Elternzeit habe das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes geruht, so dass die beiderseitigen Hauptleistungspflichten suspendiert worden seien. Der variable Vergütungsbestandteil habe Vergütungscharakter und sei damit arbeitsleistungsbezogen im Sinne der Rechtsprechung des BAG. Es sei zu berücksichtigen, dass der Kläger das vorgegebene Produktionsziel nicht selbst generiere, sondern dass es abhängig vom Vertriebsserfolg der ihm zugeordneten Vertriebspartner sei. Er sei daran nur mittelbar durch die von ihm geschuldete Betreuung der Vertriebspartner beteiligt. Eine konkrete Zuordnung der Umsätze zu bestimmten Betreuungsmaßnahmen sei nicht möglich.

Sie hat bestritten, dass keine Vertretung des Klägers während der Elternzeit erfolgt sei. Sie hat dazu behauptet, dass Herr Y. die dem Kläger zugeordneten Vertriebspartner während der Elternzeit vertretungsweise betreut habe. Einen Großteil der sogenannten ZAV-Zweitgespräche habe der damalige Leiter der Regionaldirektion während der Elternzeit des Klägers durchgeführt.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 06.11.2023 die Beklagte verurteilt, an den Kläger 7.416,36 € brutto nebst Zinsen seit dem 01.04.2023 zu zahlen, und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Kürzung einer arbeitsleistungsbezogenen Sonderzahlung wegen der Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht

in Betracht komme, wenn der Arbeitnehmer seine persönlichen Ziele trotz der Abwesenheit erreicht habe. Die variable Vergütung knüpfe an persönliche Ziele des Klägers an, weil die Geschäftsabschlüsse der Agenturpartner von der Anleitung durch den Kläger abhängig seien. Die Übererfüllung trotz Abwesenheit sei darauf zurückzuführen, dass sich die Fehlzeit wegen ihrer kurzen Dauer nicht ausgewirkt habe oder der Kläger in der verbliebenen Zeit deutlich überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe. Der Kläger habe die Elternzeit so geplant, dass die erste Hälfte in die gesetzlichen Schulferien in Nordrhein-Westfalen gefallen sei und er in den Monaten November, Dezember und Januar hohe Monatsergebnisse erzielt habe. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die in der Abwesenheit des Klägers erwirtschafteten Umsätze allein oder weit überwiegend einem Vertreter des Klägers zuzuordnen wären. Dementsprechend stehe dem Kläger der Betrag zu, um den die Beklagte die variable Vergütung gekürzt habe. Der weitergehende Zahlungsantrag sei unschlüssig.

Gegen das ihr am 08.12.2023 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.01.2024 Berufung eingelegt und diese am 24.01.2024 begründet.

Sie trägt vor, dass für die variable Vergütung in Ermangelung einer ausdrücklichen Regelung der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ gelte. Die Variable sei Teil des jährlichen Zieleinkommens und ebenso wie das Fixum synallagmatisch mit der Arbeitsleistung verknüpft. Ausweislich der GBV zu Überleitungsregelungen vom 13.12.2016 (*vgl. Anlage B3 zur Berufungsbegründung vom 24.01.2024*) sei das Zieleinkommen als Ganzes an die Stelle der synallagmatischen Vergütung der Arbeitnehmer getreten. Aus Teil 2 A I 2, Teil 2 A I 4 und Teil 2 A I 5 GBV ergebe sich, dass die Vergütung nach der GBV insgesamt die Erfüllung des tariflichen Mindesteinkommens sicherstelle. Die Mindestabsicherung gemäß Teil 2 A I 4 beziehe sich auf das Zieleinkommen einschließlich der Variablen. Mit einer Absicherung von 80 % im Kalenderjahr 2022 sei die Variable zu 50 % abgesichert. Kürze man während der Elternzeit nur das Fixum, würde sich eine von der GBV nicht beabsichtigte Erhöhung der Absicherung der Variablen ergeben. Außerdem ergebe sich ein Wertungswiderspruch zu der vergleichbaren Konstellation, in der ein Arbeitnehmer unterjährig ausscheide. Auch die Begrenzung des Zieleinkommens für Nachwuchsführungskräfte in Teil 2 B I 5 GBV sei zeitanteilig zu verringern, wenn die Nachwuchsführungskraft nicht das ganze Jahr über tätig sei.

Da der Kläger selbst keine Versicherungsprodukte vermittele, sei der Kausalzusammenhang zwischen seiner Arbeitsleistung und den Produktionsergebnissen, an denen sich seine Zielerfüllung bemesse, nur mittelbar. Ebenso wie bei einem Bonus aufgrund des Unternehmenserfolgs sei denkbar, dass die Arbeit des Klägers nichts beigetragen habe. Die Kausalbeiträge der Arbeitnehmer an der Höhe der Produktionsergebnisse ließen sich nicht auseinanderrechnen. Die zeitanteilige Gewährung der Variablen sei der einzige Mechanismus, um der Fehlzeit Rechnung zu tragen. Es handele sich nicht um eine doppelte Kürzung, weil er Erlös der Vertriebspartner nur einmal zeitanteilig verringert werde. Die Höhe des Zielerreichungsgrads sei ein Berechnungsfaktor auf der Rechtsfolgenseite.

Die Dauer und die Lage des Fehlzeitraums sei nicht entscheidend. Wenn sich die Fehlzeit in der Höhe der Zielerreichung nicht ausgewirkt habe, müsse sie über den Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ berücksichtigt werden. Ansonsten könnte der Kläger seine Arbeit in den Schulferienzeiten folgenlos einstellen. Das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass die Leistung des Klägers und die Vermittlung von Versicherungen durch die Agenturen zeitlich auseinanderfielen. Würden kurze Fehlzeiten nicht berücksichtigt, wäre unklar, wo die Grenze verlaufen solle.

Das vom Arbeitsgericht zitierte Urteil des LAG Hamm vom 30.07.2020 - 18 Sa 1936/19 - behandle keinen vergleichbaren Fall, da es dort um eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelte Provision gegangen sei. Die vom Arbeitsgericht angeführte Literatur stelle Behauptungen ohne nähere Begründung in den Raum.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.11.2023 - 6 Ca 1735/23 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er trägt vor, dass die Parteien vereinbart hätten, dass bei der variablen Vergütung nicht die zeitliche Lage der Tätigkeit, sondern allein die erfolgreiche Zielerreichung im Synallagma stünde. Einziges Tatbestandsmerkmal sei gemäß Teil 2 A II 2.1 GBV die Zielerfüllung. Für Abweichungen enthalte Teil 2 A II 2.3 Abs. 2 Satz 2 GBV eine Regelung, die § 326 Abs. 1 BGB entspreche. Dies sei der von den Betriebsparteien erzielte Kompromiss. Er begehre lediglich die Sonderleistung für die durch seine Arbeit in seiner Anwesenheit erreichten Umsätze. Sie seien bereits um die aufgrund der Elternzeit nicht erreichten zusätzlichen Umsätze gekürzt. Es sei davon auszugehen, dass er seine Ziele ohne die Elternzeit noch stärker übererfüllt hätte. Seine Tätigkeit werde entsprechend ausschließlich an der Jahresproduktionsleistung der Agenturpartner bemessen. Auch bei einem unterjährigen Ausscheiden wäre die variable Vergütung in der Höhe zu zahlen, in der der Umsatz der ausscheidenden Person zuzuordnen wäre. Da er während seiner Elternzeit nicht vertreten worden sei, stelle sich kein Zuordnungsproblem. Er behauptet dazu, dass er alle ZAV-Gespräche selbst geführt und Herr Brandenburg keine Termine mit Vertriebspartnern aus seinem Betreuungsbereich wahrgenommen oder vereinbart habe. Er ist der Auffassung, dass die Mindestabsicherung in Teil 2 A I 4 GBV entweder bei einer Elternzeit zu einem höheren Anteil abgesichert sei oder die Absicherung im Wege der systematischen Auslegung zu reduzieren sei.

Selbst wenn die variable Vergütung zeitanteilig zu kürzen wäre, wären auch die ihm gesteckten Ziele entsprechend zu kürzen. Er behauptet, dass die Ziele nicht reduziert

worden seien, sondern er den Vorstellungen der Beklagten zugestimmt habe. Ansonsten hätte er nicht alles dafür tun müssen, dass sich seine Abwesenheit nicht auswirkt. Im Ergebnis hätte sich nichts geändert, weil die geringere Zielvergütung durch den in demselben Maß gestiegenen Zielerreichungsgrad kompensiert würde.

Schließlich habe die Beklagte die zweimonatige Elternzeit mit einem diesen Anteil übersteigenden Gewicht eingestellt. Sie habe mit nur 360 Tagen im Jahr gerechnet, aber für die beiden Abwesenheitsmonate 62 Tage eingestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist überwiegend begründet. Die zulässige Klage ist lediglich iHv. 239,24 € begründet und im Übrigen unbegründet.

A. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine variable Vergütung iHv. 35.885,62 € brutto für das Jahr 2022 aus Teil 2 A 2.3 Abs. 1 und 2 GBV iVm. der Vereinbarung zum Zieleinkommen vom 24.02.2022.

I. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine variable Vergütung aus Teil 2 A II 2 GBV. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt dem Geltungsbereich der GBV, weil er ein nicht-leitender Arbeitnehmer des Außendienstes iSv. Teil 1 A I in der Funktion als dezentrale Orga-Führungskraft iSv. Teil 1 A III ist. Gemäß Teil 2 A I 1 Abs. 2 Satz 2 sind 40 % seines Zieleinkommens variabel.

II. Der Zielerreichungsgrad des Klägers betrug im Jahr 2022 148,10 %.

1. Für die Berechnung der variablen Vergütung ist gemäß Teil 2 A II 2.3 Abs. 1 und 2, 2.4 Abs. 2 und 2.5 Abs. 1 und 2 GBV der Zielerfüllungsgrad im Jahr 2022 maßgeblich. Für den Zielerfüllungsgrad ist entscheidend, inwieweit der Kläger das festgelegte Produktionsziel erreicht hat, Teil 2 A II 2.3 Abs. 2 GBV.

2. Die Parteien haben am 24.02.2022 vereinbart, dass der Zielwert 1.893.448,46 € beträgt. Es handelt sich gemäß Teil 2 B I 1 Abs. 1 GBV um das Annual Premium Equivalent, das die dem Kläger zugeordneten Vertriebspartner erzielen sollen. Es ist nicht ersichtlich, dass der vereinbarte Zielwert im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung oder gemäß § 313 Abs. 1 BGB anzupassen wäre, weil der Kläger im Jahr 2022 zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen hat.

a) Der Zielwert ist nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung abzusenken.

aa) Die ergänzende Vertragsauslegung setzt zwingend eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit voraus (*BAG 18.10.2023 - 5 AZR 22/23 - Rn. 24; 24.05.2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 27*). Das ist dann der Fall, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder ihn bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses für nicht regelungsbedürftig gehalten haben, und sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Dabei kann von einer planwidrigen Regelungslücke nur gesprochen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrundeliegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung des Vertrags eine angemessene, interessengerechte Lösung nicht zu erzielen ist (*BAG 24.05.2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 27; 21.07.2021 - 5 AZR 10/21 - Rn. 32*).

bb) Danach liegt keine planwidrige Regelungslücke vor. Es ist nicht erkennbar, dass beide Parteien einen Punkt übersehen oder bewusst offengelassen haben.

(1) Die Parteien haben die anstehende Elternzeit nicht übersehen. Bei Abschluss der Zielvereinbarung am 24.02.2022 war den vertragsschließenden Personen bekannt, dass sich der Kläger im Jahr 2022 für zwei Monate in Elternzeit befinden würde. Herr R. hatte die Elternzeit des Klägers am 15.11.2021 bewilligt und stimmte nun der Zielvereinbarung zu.

(2) Die Parteien haben auch nicht übersehen, dass die Elternzeit bei der Festlegung des Zielwerts zu berücksichtigen war. Ein fehlender Bezug zur Elternzeit ergibt sich nicht daraus, dass der Kläger dem Vorschlag des Herrn R. zugestimmt hat.

(a) Nach den Regelungen der GBV war die Elternzeit miteinzubeziehen. Bei dem vom unmittelbaren Vorgesetzten gemäß Teil 2 A 2.2.2 Abs. 4 Satz 2 GBV erfolgenden Vorschlag ist gemäß Teil 2 A 2.2.2 Abs. 1 Satz 3 GBV insbesondere die jeweilige Betreuungssituation vor Ort zu berücksichtigen. Dazu gehört auch die zweimonatige Elternzeit des Klägers. Seine Abwesenheit beeinträchtigt die Betreuung seiner Vertriebspartner vor Ort.

(b) Aus den Diskussionen zwischen dem Kläger und Herrn R. ergibt sich, dass der Vorschlag des Herrn R. alle Gesichtspunkte einbezogen hat. Der Kläger und Herr R. haben sich bereits vor dem Elternzeitantrag des Klägers vom 15.11.2021 eingehend dazu abgestimmt, wie der Kläger seine Arbeit im Jahr 2022 im Hinblick auf die Elternzeitzeiträume organisieren soll und welche Auswirkungen auf seine Arbeitsergebnisse zu erwarten sind. Dabei hatten sie ein Vorgehen vereinbart, dass die Folgen möglichst gering halten sollte. Herr R. hielt auch im Hinblick auf die Abwesenheitszeiträume des Klägers einen Zielwert iHv. 1.893.448,46 € für realistisch. Hätte der Kläger den Zielwert im Hinblick auf seine Elternzeit als zu hoch bewertet, hätte er davon absehen können, dem Vorschlag des Herrn R. zuzustimmen, und stattdessen den paritätischen Ausschuss anrufen, Teil 2 A 2.2.2 Abs. 5 Satz 1 GBV. Die erhebliche Übererfüllung des festgelegten Zielwerts um mehr als 30 % und der dadurch insgesamt erreichte

Zielerfüllungsgrad von 148,10 % zeigen, dass die Einschätzung der Parteien zutreffend war.

(c) Entgegen der Auffassung des Klägers ergeben sich aus dem Wortlaut der im Termin vorgelegten Zielvereinbarung keine Anhaltspunkte für eine Nichtberücksichtigung der Elternzeit. In ihr ist in erster Linie die GBV auszugsweise wiedergegeben. Der auf der letzten Seite festgelegte Zielwert iHv. 1.893.448,46 € wird nicht weiter erläutert.

(3) Schließlich liegt keine planwidrige Regelungslücke vor, weil der Kläger übersehen hat, dass es im Nachhinein zu einem Abzug für die Monate seiner Abwesenheit kommt. Es handelt sich nicht um einen von den Parteien übersehen Punkt, sondern allenfalls um einen einseitigen Motivirrtum des Klägers. Es ist nicht behauptet oder dargelegt, dass auch die Beklagte davon ausging, dass es zu keiner Kürzung kommen würde.

b) Auch eine Anpassung wegen einer Störung der Geschäftsgrundlage kommt nicht in Betracht.

aa) Nach § 313 Abs. 1 BGB kann die Anpassung eines Vertrags verlangt werden, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Geschäftsgrundlage sind die bei Vertragsschluss bestehenden gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien oder die dem Geschäftsgegner erkennbaren und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Vertragspartei vom Vorhandensein oder künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (*BAG 24.05.2023 - 7 AZR 169/22 - Rn. 35; BAG 29.03.2023 - 5 AZR 55/19 - Rn. 55*).

bb) Wie bereits aufgezeigt hatten die Parteien keine gemeinsamen Vorstellungen, die sich nach Vertragsschluss verändert hätten. Soweit der Kläger davon ausgegangen ist, dass die aus dem Zielerreichungsgrad berechnete variable Vergütung nicht wegen der Elternzeit gekürzt wird, handelt es sich nicht um eine für die Beklagte erkennbare und von ihr nicht beanstandete Vorstellung. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass es für die Beklagte erkennbar gewesen wäre, dass er davon ausging, ihm stünde die variable Vergütung ungekürzt zu.

3. Bei dem erzielten Annual Premium Equivalent iHv. 2.469.570,65 € ergibt sich für die Produktionsvergütung des Jahres 2022 (Teil 2 A 2.3 Abs. 2 GBV) und die Vorjahreskomponente (Teil 2 A 2.5 Abs. 1 und 2 GBV) unter Berücksichtigung des Bonifikationsfaktors (Teil 2 A 2.4 Abs. 2 GBV) unstreitig insgesamt ein Zielerreichungsgrad von 148,10 %.

III. Unter Berücksichtigung der zweimonatigen Elternzeit steht dem Kläger eine variable Vergütung iHv. 35.885,62 € brutto zu.

1. Hätte der Kläger das gesamte Jahr über gearbeitet, entspräche die Zielerfüllung von 148,10 % einer variablen Vergütung iHv. 43.062,74 € brutto.

2. Dieser Betrag ist wegen der Elternzeit des Klägers über zwei Monate gemäß § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB um 60/360 zu kürzen, also um 7.177,12 €.

a) Die Kürzung erfolgt von Gesetzes wegen nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“.

aa) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gegenleistung entfällt grundsätzlich gemäß § 326 Abs. 1 BGB, wenn ihm seine Arbeitsleistung gemäß § 275 Abs. 1 BGB unmöglich geworden ist (vgl. BAG 05.10.2023 - 6 AZR 210/22 - Rn. 15; 23.08.2023 - 5 AZR 349/22 - Rn. 60). Die Nachholung der Arbeitsleistung in den Monaten der Elternzeit ist dem Kläger unmöglich. Der Zeitablauf hat die Unmöglichkeit herbeigeführt, weil sich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis ohne Möglichkeit zur vertragsgerechten Nachholung der Arbeitsleistung der Fixschuldcharakter der Arbeitspflicht auswirkt (vgl. BAG 27.01.2016 - 5 AZR 9/15 - Rn. 22; vgl. BAG 23.08.2023 - 5 AZR 349/22 - Rn. 61).

bb) Die variable Vergütung steht im Synallagma zur zeitlichen Erbringung der Arbeitsleistung. Aus der zugrundeliegenden GBV ergibt sich nicht, dass für die variable Vergütung ein von der Festvergütung abweichendes Synallagma gelten soll.

(1) Grundsätzlich gilt auch für variable, vom Erfolg abhängige Vergütungsbestandteile, dass sie für Zeiträume ohne Arbeitsleistung nicht zu zahlen sind. Der Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütungen entsteht während des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Dauer und wird nur zu einem anderen Zeitpunkt insgesamt fällig (BAG 14.11.2012 - 10 AZR 3/12 - Rn. 19; 18.01.2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 10). Fehlt die Arbeitsleistung in einem für die Berechnung maßgeblichen Zeitraum, besteht kein Grund, den Arbeitnehmer am Erfolg zu beteiligen (BAG 08.09.1998 - 9 AZR 273/97 - zu 3 a der Gründe). Diese Folge ergibt sich von Gesetzes wegen und muss nicht eigens vereinbart werden (vgl. BAG 12.10.2022 - 10 AZR 496/21 - Rn. 19; LAG Hamm 30.07.2020 - 18 Sa 1936/19 - zu II 1 b aa der Gründe; Burmann jurisPR-ArbR 14/2023 Anm. 1; Annuß NZA 2007, 290, 293; Lindemann/Simon BB 2002, 1807, 1812; Mauer NZA 2002, 540, 545).

(2) Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist ohne ausdrückliche Regelung jedenfalls dann nicht anzunehmen, wenn die Vergütung keinen unmittelbaren, sondern nur einen mittelbaren Leistungsbezug hat.

(a) Wird der Arbeitnehmer im Akkordlohn allein nach den unmittelbar von ihm erzielten Ergebnissen bezahlt, bezieht sich das Gegenseitigkeitsverhältnis nicht auf die Arbeitszeit, sondern nur auf den Arbeitserfolg. Ohne ein von ihm selbst erzielt Ergebnis

erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn. Abwesenheitszeiten wirken sich direkt und proportional aus.

(b) Bei dem Kläger ist dies nicht der Fall. Die abgeschlossenen Verträge beruhen nicht allein auf der Arbeitsleistung des Klägers. Auch in seiner Abwesenheit schlossen die Vertriebspartner Verträge ab. Es ist sogar davon auszugehen, dass sich eine Abwesenheit des Klägers nicht nur in diesem Zeitraum auf die Höhe des Annual Premium Equivalent auswirkt, sondern teilweise erst danach. In den Verkaufsgesprächen wird erst allmählich spürbar, dass die Vertriebspartner nicht mehr über aktuelle Kenntnisse verfügen und gerade erst motiviert worden sind. So wäre etwa bei einer Abwesenheit des Klägers am Ende eines Jahres zu erwarten, dass das Annual Premium Equivalent nicht nur in diesem Jahr, sondern auch im Folgejahr geringer ausfällt. Abwesenheitszeiten des Klägers führen auch zeitversetzt nicht proportional zu einem geringeren Annual Premium Equivalent. Es kommt auf die von ihm betreuten Vertriebspartner an. Vertriebspartner mit einer hohen Eigenmotivation und einem festen Kundenstamm werden auch ohne Betreuung und Schulungen jedenfalls für einen gewissen Zeitraum Umsätze erzielen. Dem entspricht es, dass der Umsatzrückgang während der Abwesenheit des Klägers nur gering war. In den Monaten Juli und September war der Produktionswert sogar höher als in den Monaten Februar, März und Juni. Die genannten Umstände des Einzelfalls lassen sich bei einer geplanten Abwesenheit nur bei der Vereinbarung des Zielwerts berücksichtigen. Wegen der fehlenden Proportionalität ist die Elternzeit des Klägers allein durch die möglicherweise nicht angefallenen Umsätze nicht ausreichend abgebildet.

(c) Wenn in der Literatur bei der Anwendung des Grundsatzes „Ohne Arbeit kein Lohn“ teilweise zwischen persönlichen und unternehmensbezogenen Zielen differenziert und angenommen wird, dass bei persönlichen Zielen keine Kürzung stattfindet (*Moderegger ArbRB 2017, 129, 131; Butz/Preedy AuA 2010, 578, 580; Riesenhuber/von Steinau-Steinrück NZA 2005, 785, 790; ähnlich Burmann jurisPR-ArbR 14/2023 Anm. 1*), ist diese Unterscheidung zu präzisieren: Zumindest bei Abwesenheitszeiten, die sich nicht direkt und proportional auf die Zielerreichung auswirken, erfolgt wie bei unternehmensbezogenen Zielen eine Kürzung gemäß § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB.

(d) Wegen der Berücksichtigung bei der Leistungsvereinbarung steht einer Kürzung auch nicht die Besonderheit entgegen, dass der Kläger die vereinbarten Ziele im verbliebenen Zeitraum erreicht hat. Anders als in dem vom LAG Hamm beurteilten Fall zu einer ungeplanten Abwesenheit aufgrund einer Erkrankung haben die Parteien die Abwesenheiten des Klägers bei der Vereinbarung des Zielwerts miteinbezogen (*vgl. LAG Hamm 30.07.2020 - 18 Sa 1936/19 - zu II 1 b bb der Gründe; dazu Nier jurisPR-ArbR 1/2021 Anm. 3*).

(3) Entgegen der Auffassung des Klägers wird seine variable Vergütung durch diese Berechnung nicht doppelt gekürzt.

(a) Zu einem Abzug wegen eines geringeren Zielerreichungsgrads ist es nicht gekommen. Bei der Zielvereinbarung sind die Abwesenheiten berücksichtigt worden. Die Parteien haben in Kenntnis der Elternzeit einen aus ihrer Sicht realistisch erreichbaren Zielwert verabredet. Hätten sie bei ununterbrochener Anwesenheit des Klägers ein höheres Annual Premium Equivalent erwartet, hätten sie ohne die Elternzeiten auch einen höheren Zielwert vereinbart, was bei demselben Ergebnis zu einem niedrigeren Zielerreichungsgrad für den Kläger geführt hätte.

(b) Die durch die Planung und die Tätigkeit des Klägers trotz seiner Elternzeit erreichten Erfolge kommen ihm zugute. Durch den Zielerreichungsgrad von 148,10 % ist die zunächst errechnete variable Vergütung für das Gesamtjahr und damit der Ausgangspunkt für die Kürzung höher.

(4) Die Gesamtbetriebsparteien haben in der GBV keine von § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB abweichende Regelung getroffen.

(a) Der Abzug ist nicht ausgeschlossen, weil die GBV anders als die GBV 2016 in Teil 2 A II 2.5.1 keine ausdrückliche Regelung für die zeitanteilige Kürzung bei Fehlzeiten beinhaltet. Die Gesamtbetriebsparteien haben die gesetzliche Regelung des § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB in der GBV anders als in der GBV 2016 nicht bestätigt, aber auch nicht abbedungen. Dazu hätte es einer gesonderten Regelung bedurft.

(b) Eine derartige Regelung ergibt sich nicht aus Teil 2 A II 2.1 und 2.3 Abs. 2 GBV. Wenn es in Teil 2 A 2.1 GBV heißt, dass der Variablen-Bestandteil der Produktionsvergütung zu 100 % erfüllt ist, wenn die Produktionsziele zu 100 % erreicht sind, und Teil 2 A 2.3 Abs. 2 GBV vorsieht, dass bei einer anteiligen Zielerreichung der Variablen-Bestandteil entsprechend anteilig zu zahlen ist, handelt es sich lediglich um die Beschreibung des ersten Rechenschritts. Wie es die Beklagte in ihrer Abrechnung getan hat, ist zunächst der Zielerreichungsgrad zu ermitteln, die Zielerfüllung zu bewerten und der entsprechende Betrag zu berechnen. Es ist nicht ersichtlich, dass die Regelungen in Teil 2 A II 2.1 und 2.3 Abs. 2 GBV abschließend sind und eine anschließende Kürzung gemäß § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB ausschließen.

(c) Die Gesamtbetriebsparteien haben in Teil 2 A I 2.2.2 Satz 4 GBV vielmehr eine andere Möglichkeit vorgesehen, Abwesenheiten zu berücksichtigen, indem sie hier geregelt haben, dass der Zielwert unter Berücksichtigung der Betreuungssituation vor Ort vereinbart werden soll. Zudem sprechen die Regelungen zur Mindestabsicherung in Teil 2 A I 4 GBV und zur variablen Vergütung für Nachwuchsführungskräfte in Teil 2 B I 5 GBV dafür, dass die Gesamtbetriebsparteien davon ausgegangen sind, dass die variable Vergütung ebenso wie die fixe Vergütung bei Abwesenheitszeiten anteilig zu verringern ist. Kürzte man während einer zweimonatigen Elternzeit nur das Fixum, wäre der Anteil der ungekürzten variablen Vergütung durch Teil 2 A I 4 GBV in einem höheren Maße abgesichert als der Anteil der fixen Vergütung. Dafür ist kein Grund ersichtlich. Eine Nachwuchsführungskraft erhielte gemäß Teil 2 B I 5 GBV unabhängig

von der Elternzeit eine variable Vergütung in voller Höhe. Es erscheint nicht gerechtfertigt, dass bei der Nachwuchsführungskraft nur die fixe, nicht aber die variable Vergütung gekürzt würde.

(5) Die Kammer musste danach nicht aufklären, ob Herr Brandenburg oder der RD-Leiter den Kläger während dessen Elternzeit vertreten hatte. Die Kürzung gemäß § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB erfolgt unabhängig von einer etwaigen Vertretung.

c) Der Kürzungsfaktor beträgt 60/360. Indem die Beklagte in der Berechnung des abzuziehenden Betrags 360 als Divisor gewählt hat, hat sie deutlich gemacht, dass sie von einer pauschalierenden Berechnungsweise auf der Grundlage von 30 Tagen im Monat ausgegangen ist (*vgl. zur Pauschalierung bei Monaten BAG 19.05.2021 - 5 AZR 420/20 - Rn. 28; 26.05.2020 - 9 AZR 259/19 - Rn. 38*). Da der Kläger zwei volle Monate in Elternzeit war, vom 11.07.2022 bis zum 10.08.2022 sowie vom 15.08.2022 bis zum 14.09.2022, sind diese pauschal mit jeweils 30 Tagen zu berücksichtigen. 60/360 von 43.062,74 € ergibt einen Kürzungsbetrag iHv. 7.177,12 €.

IV. Im Umfang von 35.646,38 € hat die Beklagte den Anspruch des Klägers durch Zahlung zum Erlöschen gebracht, § 362 Abs. 1 BGB. Die Differenz iHv. 239,24 € brutto kann der Kläger noch beanspruchen.

V. Der Anspruch auf die Zinsen ergibt sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Gemäß Teil 2 A 2.6 Satz 1 GBV war die variable Vergütung am 31.03.2023 fällig. Die Beklagte befand sich ab dem 01.04.2023 im Verzug.

B. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Bei einem Streitwert iHv. 8.712,19 € in der ersten Instanz und iHv. 7.416,36 € in der zweiten Instanz ist das Obsiegen des Klägers mit 239,24 € verhältnismäßig geringfügig. Der um 239,24 € erhöhte Streitwert hat weder bei den Gerichtskosten noch bei den Rechtsanwaltsgebühren zu höheren Kosten geführt, weil die entsprechenden Gebührenschielen auch ohne ihn erreicht worden wären.

C. Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung für den Kläger zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Es bestand kein Grund iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG, um für die Beklagte die Revision zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg

gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Burg

Peltner

Laudien