

Aktenzeichen:
6 Ca 394/17



Verkündet am:
17.05.2018

Abschrift

Jordan,
Justizbeschäftigter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN PIRMASENS -

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

<input checked="" type="checkbox"/> 1. Instanz	Wiederverkündung	
DGB Rechtsschutz GmbH Pirmasens		
06. JUNI 2018		
Erstellt	Prozess-Vertreter	Gestrichelt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestraße 58,
66953 Pirmasens

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Auswärtige Kammern Pirmasens - auf die mündliche Verhandlung vom 17. Mai 2018 durch die Richterin am Arbeitsgericht Schmidtgen-Ittenbach als Vorsitzende und die ehrenamtliche Richterin Simon und den ehrenamtlichen Richter Hasenfratz als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 1.193,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit 25.08.17 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 1.193,40 € festgesetzt.
4. Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Zielerreichungszulage für 2016, insbesondere, ob die Ziele 1 und 4 gemäß § 4 (3) der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 herausfordernd und zugleich erreichbar waren.

Der Kläger ist seit 02.05.1991 bei der Beklagten als Lackierer beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Rheinland-Pfalz Anwendung.

Der Kläger ist tariflich in der Entgeltgruppe E05 eingruppiert. Die Grundvergütung betrug bis 31.03.2017 2.703,-- € brutto und ab 01.04.2017 2.757,-- € brutto.

Im Jahr 2015 wurde anstelle des Prämienlohnsystems gemäß § 9 ERA (Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich) eine Vergütung analog § 10 ERA eingeführt (Leistungsentgelt mit Zielvereinbarung).

Die Betriebsparteien verhandelten über diese Entgeltgestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in einer Einigungsstelle, deren Spruch durch Ergänzungstarifvertrag (Änderung des § 7 ERA und Außerkraftsetzung von § 10 ERA im Betrieb der Beklagten) und Abschluss einer Betriebsvereinbarung umgesetzt und zum 01.01.2015 betrieblich eingeführt wurde.

Der Ergänzungstarifvertrag lautet:

"Abweichend von § 10 ERA wird vereinbart, dass § 10 ERA nicht anzuwenden ist. § 10 ERA wird in Gänze durch die am 18.12.2014 geschlossene Betriebsvereinbarung über ein Leistungsentgelt mit Zielerreichungszulage ersetzt.

In § 7 Ziff. 1 Abs. 3, 2. Spiegelstrich ERA wird gestrichen:

"Gemäß § 10 (Zielvereinbarung)".

..."

In der Betriebsvereinbarung über Leistungsentgelt mit Zielerreichungszulage gemäß § 7 ERA i.V.m. dem Ergänzungstarifvertrag vom 18.12.2014 ist unter anderem folgendes geregelt:

"...

§ 2

Leistungsentgelt

- (1) Die Mitarbeiter erhalten bei Erfüllung des Ziels bzw. der Ziele zusätzlich zum tariflichen Grundentgelt monatlich eine Zielerreichungszulage.

...

§ 3

Laufzeitkorridor des Ziels bzw. der Ziele

Die Laufzeit des Ziels bzw. die Laufzeiten der Ziele entsprechen dem Geschäftsjahr. Zwischenziele innerhalb einer Zielperiode werden nicht vereinbart.

§ 4

Verfahren zur Festlegung des Ziels bzw. der Ziele

- (1) Das Ziel bzw. die Ziele werden vom Arbeitgeber bis zum Ende des 1. Quartals des Geschäftsjahres festgelegt. Sie gelten für das gesamte Geschäftsjahr.
- (2) Der Arbeitgeber legt das Ziel bzw. die Ziele für alle Mitarbeiter einheitlich fest. Die Ziele bzw. Zielarten entsprechen denen des § 10 Ziff. 2 b ERA. Die Parteien sind sich einig, dass sich das/die festzulegenden Ziele an den auch für das Management geltenden Zielen orientieren.
- (3) Die Ziele müssen herausfordernd und zugleich erreichbar sein. Die Zielerreichung muss überprüfbar sein.

§ 5

Mitteilung von Zielen, Zielgewichtung und Zuordnung von Zielerreichungsgrad zur Zielerreichungszulage

- (1) Das Ziel wird bzw. die Ziele werden den Mitarbeitern schriftlich vom Arbeitgeber mitgeteilt.
- (2) Bei der Festlegung mehrerer Ziele wird die Zielgewichtung vom Arbeitgeber definiert.
- (3) Die Zuordnung von Zielerreichungsgrad zur Zielerreichungszulage erfolgt linear. Bei einem Zielerreichungsgrad von 0 wird keine Zielerreichungszulage gezahlt; bei einem Zielerreichungsgrad von 100 oder mehr wird die volle Zielerreichungszulage in Höhe von 16 % des individuellen tariflichen Grundentgeltes gezahlt.

Beispiele:

Bei einem Zielerreichungsgrad von 10 wird eine Zielerreichungszulage von 1,6 % des individuellen tariflichen Grundentgeltes gezahlt; bei einem Zielerreichungsgrad von 110 wird eine Zielerreichungszulage von 16 % des individuellen tariflichen Grundentgeltes gezahlt.

... "

Die Betriebsvereinbarung findet auf 447 von 1.700 Mitarbeitern Anwendung.

Für das Jahr 2016 hat die Beklagte gemäß §§ 4 und 5 Abs. 2 und 3 der o.g. Betriebsvereinbarung folgende vier Ziele mit einer Gewichtung von je 25 % festgelegt:

- (1) Reduzierung der Bestände RAW (Rohmaterial) und WIP (work in progress = unfertige Produkte).
- (2) Reduzierung der Auslieferungsfehler beim Kunden.
- (3) Anzahl eingereichter SIF mit Akzeptanz durch HSE lokal (Meldungen von Beinaheunfällen durch die Belegschaft und deren Akzeptanz durch die Arbeitssicherheit).
- (4) Produktionsergebnis in Euro (Verhältnis des betriebsweiten Produktionsergebnisses zu den geleisteten Produktionsstunden).

Grundlage hierfür ist der Vertriebsplan, der aufgrund vorliegender Bestellungen, Interessensbekundungen sowie allgemeiner Erfahrungen erstellt wird. Aufgrund der Vertriebsplanung kalkulieren die Werke sodann die erforderlichen Produktionsstunden, um die im Vertriebsplan beinhalteten Modelle zu produzieren - die sog. Kapazitätsplanung - aus welcher die Produktionsstunden folgen.

Zwischen den Parteien sind nur die Ziele (1) und (4) streitig.

Für das erste Ziel, Reduzierung der Bestände RAW und WIP, war von der Beklagten für das Jahr 2016 eine Spanne zwischen 100 Millionen Euro (0 % Zielerreichung) und 80 Millionen Euro (100 % Zielerreichung) festgelegt worden.

Im Vorjahr lag die Spanne zwischen 120 Millionen Euro und 100 Millionen Euro. Die Mitarbeiter hatten das Jahr 2015 mit einem Wert der RAW- und WIP-Teile von 101,17 Millionen Euro abgeschlossen.

Für das vierte Ziel, Produktionsergebnis in Euro für das Jahr 2016, legte die Beklagte als untere Grenze (0 % Zielerreichungsgrad) 836,9 Produktionsstunden je Mitarbeiter p.a. und ein negatives Produktionsergebnis von -11,4 Millionen Euro fest und als obere Grenze (100 % Zielerreichungsgrad) +4,6 Millionen Euro und bei 996 Produktionsstunden je Mitarbeiter p.a. als untere Grenze (0 %) +1,4 Millionen Euro und als obere Grenze (100 %) 17,4 Millionen Euro. Zwischengrade werden in linear mathematischer Abhängigkeit der beiden Größen zueinander berechnet.

Das Jahr 2016 schloss für alle ca. 1.700 Terex-Mitarbeiter mit einem Produktionsergebnis von -16,2 Millionen Euro ab. Damit lagen die 447 unter die Betriebsvereinbarung 18.12.2014 fallenden Mitarbeiter bei 844,2 Produktionsstunden noch unterhalb des Zielerreichungskorridors des Zielerreichungsgrades 0 %.

Der Kläger trägt vor,

die Ziele 1 und 4 seien mit der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 nicht vereinbar, da insbesondere der Zielerreichungsgrad bezüglich des Produktionsergebnisses in Euro der Beklagten von den betroffenen Mitarbeitern nicht bzw. nicht allein beeinflusst werden könnten, somit das Ziel durch eigene Leistung der Mitarbeiter nicht erreichbar sei. Nicht erreichbare Ziele würden bekanntlich niemanden herausfordern.

Entsprechendes gelte für das erste Ziel, weil Anzahl und Wert des Rohmaterials und der ungefertigten Produkte sich allein aus dem Produktionsplan der Beklagten für das Jahr 2016 ergeben würden und von den unter die Betriebsvereinbarung 18.12.2014 fallenden Mitarbeitern damit ebenfalls nicht beeinflusst werden könnten. Allein die Beklagte gebe den Mengenbestand vor.

Für das Jahr 2016 hätten die Mitarbeiter die vierte Zielvorgabe komplett verfehlt, wie unstreitig ist. Dies sei vor allem in der Tatsache begründet, dass ab ca. Sep-

tember 2016 die Beklagte das Kranbauprogramm für 2016 nahezu komplett gestrichen habe. Ab September 2016 habe die Beklagte erste Gespräche mit dem Betriebsrat über Kurzarbeit im Betrieb geführt. Anschließend habe die Beklagte die Zeitkonten der Mitarbeiter ohne Lohnausgleich zurückgeführt bzw. ins Minus gestellt. Während im 2. Quartal von 904.000 Stunden der projektierten 921.000 Stunden geleistet worden seien, habe die Beklagte im dritten Quartal nur noch mit 615.000 Stunden geplant, wovon tatsächlich nur noch 518.000 Stunden geleistet worden seien. Die Beklagte habe offensichtlich die Produktion heruntergefahren und hierdurch das Produktionsergebnis gemindert. Am 06.12.2016 habe die Beklagte den geplanten Ausspruch von ca. 500 Kündigungen am Standort Zweibrücken verkündet.

Das vierte Teilziel stelle eine Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die unter die Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 fallenden Mitarbeiter dar. Zudem habe die Beklagte im dritten Quartal die unternehmerische Entscheidung getroffen keine Kräne mehr zu bauen. Somit verstoße die Zielvorgabe gegen § 4 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014, weil die Zielerreichung für die Mitarbeiter unerreichbar gewesen sei. Die Beklagte habe ab September 2016 die Mitarbeiter zu Lasten der Zeitkonten nach Hause geschickt und habe begonnen Personal abzubauen.

Das Produktionsergebnis würde durch alle Mitarbeiter erwirtschaftet werden, jedoch müssten nur die unter die Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 fallenden Mitarbeiter hierfür "haften".

Zudem habe der Kläger keinerlei Einfluss auf die zu verbauenden Teile. Dies sei Aufgabe der Produktsteuerung. Folglich sei das erste Ziel nicht als Ziel gemäß der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 geeignet. Ein Ist-Wert des Gesamtwertes der RAW- und WIP-Teile von 101,17 Mio. Euro entspräche dabei dem Zielerreichungsgrad von 0 % der Soll-Wert von 80 Mio. Euro einem Zielerreichungsgrad von 100 %. Dieses Ziel sei mit der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 nur kon-

form, wenn der Kläger und seine Kollegen selbst gesteuert den Erfolg herbeiführen könnten. Allein das Melden von Über- und Falschbeständen an Vorgesetzte reiche nicht aus, da Handlungen Dritter erforderlich seien, um einen Erfolg herbeizuführen und ob dies geschehe, sei vom Kläger nicht beeinflussbar.

Auch das erste Ziel sei nicht erreichbar gewesen, da die geänderte Produktionsplanung ab September 2016 dazu geführt habe, dass das erste Ziel vollständig verfehlt worden sei. Zwangsläufig habe es nicht zu einem Abbau der RAW- und WIP-Teile an der Produktionslinie bzw. im Lager kommen können. Wiederum habe die Beklagte das unternehmerische Risiko auf die unter die Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 fallenden Mitarbeiter abgewälzt.

Insbesondere habe es sich nicht um einen Markteinbruch gehandelt, denn der direkte Konkurrent Liebherr habe lediglich Umsatzeinbußen von 4 % gehabt und dies auf eine Seitwärtsbewegung des Marktes zurückgeführt. Grund für die Einbußen bei der Beklagten sei eine komplette Marktfehleinschätzung gewesen.

Auch habe die Beklagte den Grundsatz der Entgeltgerechtigkeit im Leistungsentgelt zu wahren. Die gemäß §§ 8 und 9 ERA vergüteten Arbeitnehmer hätten eine garantierte Leistungszulage von 14 % erhalten, während die Arbeitnehmer, die unter die Betriebsvereinbarung fielen, schlechte Produktionsergebnisse mit ihrer ZEZ (Zielerreichungszulage) "bezahlen" müssten.

Dies sei offensichtlich unbillig und verstoße letztlich gegen §§ 315 Abs. 1 BGB, 106 GewO, die auf § 242 BGB beruhen würden, weil die nach §§ 8 und 9 ERA vergüteten Produktionsmitarbeiter und Manager und durchweg vergleichbare Produktionsmitarbeiter, die unter die Betriebsvereinbarung fielen, fundamental unterschiedlich ohne rechtlichen Grund behandelt würden.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 1.193,40 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 25.08.2017 an ihn zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor,

bei der Reduzierung der RAW- und WIP-Bestände sei von folgenden Parametern ausgegangen worden:

Grundlage für die Prognose der Bestände zum Jahresende 2016 sei die Produktionsplanung, Umsatzplanung sowie spezifisch (geplante) Maßnahmen gewesen, um die Lagerbestände zu verringern.

Die RAW-Ziele seien in die Ziele für RAW Wallerscheid und RAW Dinglerstraße zu unterscheiden. Das Ziel für RAW Wallerscheid habe bei einer Reduzierung um 10 % im Vergleich zum Vorjahr gelegen. Dies sei sogar unterschritten worden. Das Ziel für RAW Dinglerstraße habe bei einer Reduzierung um 50 % im Vergleich zum Vorjahr gelegen. Man sei mit 19.000,- € gestartet und 9.597,- € seien geplant gewesen, wobei aber nur 15.300,- € erreicht worden seien. Für die Dinglerstraße sei zwar das Ziel verfehlt worden, aber es sei eine signifikante Bestandsreduzierung von 19 Mio. Euro auf 15,3 Mio. Euro geschafft worden. Dies entspräche einer Senkung von 19,5 %.

Folgende Maßnahmen hätten ergriffen werden sollen um die Bestände entsprechend zu senken:

- Umstellen diverser Lieferanten auf Konsilager

- Umstellen diverser Lieferanten auf Kanban
- Verkauf, Verschrottung von "Ladenhütern"
- direkte Verbuchung von Gabelköpfen und Rohren beim Schachteln der Brennprogramme bei Kanban Gittermasten
- Reduzierung des Bestellumfanges eines Blechlieferanten, der nicht bereit gewesen sei auf Abruf umzustellen.

Folgende Ursachen seien für die Nichterrechung des Ziels verantwortlich gewesen:

- Es seien nicht alle Ende 2015 geplanten Optimierungsprojekte umgesetzt worden;
- die Montagestarts der Großgeräte 47046 und 47047, sowie 52054 seien mehrfach verschoben worden und schlussendlich im Jahr 2017 platziert worden, da die prognostizierten Kunden für die Geräte ihre Order verzögert hätten;
- aufgrund des Markteinbruchs seien ab September nur noch Geräte gestartet worden, für die ein Kunde existiert habe;
- es sei nicht mehr auf Halde produziert worden. Aufgrund der Vorlaufzeiten bei externen Lieferanten seien Teile geliefert worden, die nicht auf Kanban, Abruf oder Konsilager umgestellt gewesen seien. Diese Teile seien nicht stornierbar gewesen.

Die WIP-Ziele würden sich auf eine Reduzierung der unfertigen Produkte im Lager beziehen. Die Verringerung der WIP-Bestände stelle sich unmittelbar ergebniswirksam im Bereich der Finanzkennzahlen (Vorratsbestände) dar. Die Einhaltung und Verringerung von Durchlaufzahlen sei hierbei der entscheidende Faktor. Die Vorratsbestände oder Vororderbestände ihrerseits seien wiederum unmittelbar mit der Geschäftsprognose auf der einen Seite und dem persönlichen Engagement des Mitarbeiters auf der anderen Seite verbunden. Die Verringerung des WIP-Bestandes habe die Einschätzung zum Zeitpunkt Planung 2015 sowie die Progno-

se über den Geschäftsverlauf des Jahres 2016 widergespiegelt. Der Umstand, dass ab September 2016 ein Markteinbruch zu verzeichnen gewesen sei, habe sich natürlich negativ auf den "im Fluss" befindlichen Warenbestand ausgewirkt, da dieser anders als geplant "im Unternehmen" und damit im Bestand verblieben sei.

Das vierte Ziel "Produktionsergebnis" basiere auf dem Verhältnis Produktionsstunden und Produktionsergebnis betriebsweit. Die Teilkomponente Produktionsstunden wurde bei diesem Ziel um 42.460 Stunden unterschritten. Das Produktionsergebnis per 31.12.2016 habe bei -16,2 Mio. Euro gelegen. Bei dem ursprünglichen - konservativen - Plan aus dem Jahr 2015 sei man noch davon ausgegangen, dass man mindestens ein Ergebnis von -1 Mio. Euro bei 916.607 Stunden erreichen würde. Mithin wäre eine Zielerreichung von 50 % in Bezug auf das Teilziel bereits erreicht gewesen.

Bereits im Februar 2016 sei man aufgrund in Aussicht stehender Aufträge von 993.898 Stunden ausgegangen. Sie habe zu diesem Zeitpunkt davon ausgehen dürfen, dass der Auftragsbestand sich im Verhältnis zum Budget noch verbessern würde, insbesondere im Bereich der Großkrane. Dennoch habe sie die Ziele nicht erhöht. Es entspreche der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass es - wie vorliegend - grundsätzlich zulässig sei, eine Leistung und deren Höhe in das Ermessen des Unternehmens zu stellen. Auch sei es nach der Rechtsprechung des BAG möglich, den Bonus auf "null" zu reduzieren, obwohl der Mitarbeiter individuell die Ziele zu 100 % erreicht habe. Schließlich sei der Arbeitgeber grundsätzlich frei, im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 GewO seine Organisationsstrukturen ohne Rücksicht auf die Ziele der Arbeitnehmer zu ändern, was auch dazu führen könne, dass der Arbeitnehmer seine Ziele nicht mehr erreichen könne. Im Hinblick darauf, dass sie aufgrund der wirtschaftlichen Veränderungen gezwungen gewesen sei, die Produktion massiv einzuschränken, könne der Beklagten kein willkürliches Vorgehen zur Last gelegt werden.

Im Bereich der AC-Krane sei der Weltmarkt um 10 % zurückgegangen - der terexeigene Anteil sei um 7 % in diesem Segment gesunken.

Der Bereich der CC-Krane sei hingegen weltweit um 7 % zurückgegangen - der terexeigene Anteil in diesem Segment sei um ca. 40 % gesunken.

Diese Entwicklung habe im diametralen Gegensatz zur Unternehmensplanung für das Jahr 2016 gestanden.

In diesem Zusammenhang sei auszuführen, dass es grundsätzlich das alleinige und frei auszuübende Recht des Unternehmens sei, den Betrieb so einzurichten, umzugestalten und in der Öffentlichkeit darzustellen, wie es ihm richtig und vernünftig erscheine. Aufgrund der wirtschaftlichen negativen Entwicklung habe für die Beklagte schlichtweg ein massiver Handlungsbedarf bestanden, um den Fortbestand des Unternehmens sicherzustellen. Arbeitsplätze am Standort sollten erhalten bleiben, welche unmittelbar durch den unvorhersehbaren Auftragseinbruch gefährdet gewesen seien.

Aufgrund der Regelung im Ergänzungstarifvertrag finde § 10 Abs. 5 ERA keine Anwendung, der bei Auftreten von wesentlichen Veränderungen während der Laufzeit einer Zielvereinbarung, die den Zielerreichungsgrad maßgeblich beeinflusse, die Zielvereinbarung einvernehmlich anpasse oder entsprechendes vereinbart werden müsse. § 10 ERA sei außer Kraft gesetzt.

Damit sei sie, insbesondere unter Berücksichtigung der zuvor dargestellten BAG-Rechtsprechung, im Rahmen des billigen Ermessens berechtigt und gezwungen gewesen, die Ziele 1 und 4 aufgrund der wirtschaftlichen Veränderungen und des Nichterreichens dieser Ziele auf 0 % anzusetzen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat Erfolg.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Zielerreichungszulage für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.07.2017 in Höhe von 1.193,40 € brutto gemäß § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag, § 7 ERA i.V.m. dem Ergänzungstarifvertrag vom 18.12.2014 und der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014.

1. Gemäß § 7 Abs. 1 ERA i.V.m. dem Ergänzungstarifvertrag vom 18.12.2014 erhält der Kläger ein Leistungsentgelt, bestehend aus einem Grundentgelt und einer Zielerreichungszulage gemäß der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014.

Gemäß § 5 der Betriebsvereinbarung erhält der Mitarbeiter eine Zielerreichungszulage von 0 % bis 16 % des individuellen tariflichen Grundentgeltes.

§ 4 der Betriebsvereinbarung lautet wie folgt:

"(1) Das Ziel bzw. die Ziele werden vom Arbeitgeber bis zum Ende des ersten Quartals des Geschäftsjahres festgelegt. Sie gelten für das gesamte Geschäftsjahr.

(2) Der Arbeitgeber legt das Ziel bzw. die Ziele für alle Mitarbeiter einheitlich fest. Die Ziele bzw. Zielarten entsprechen denen des § 10 Ziff. 2 b ERA. Die Parteien sind sich einig, dass sich das/die festzulegenden Ziele an denen auch für das Management geltenden Ziele orientieren.

(3) Die Ziele müssen herausfordernd und zugleich erreichbar sein. Die Zielerreichung muss überprüfbar sein.

Nach § 5 (1) der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 definiert der Arbeitgeber bei der Festlegung mehrerer Ziele die Zielgewichtung.

Damit überlässt die Betriebsvereinbarung der Beklagten ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinn von § 315 BGB für das oder die festzulegenden Ziele, sowie die Zielgewichtung.

Die Leistungsbestimmung hat nach der gesetzlichen Regelung mangels abweichender Anhaltspunkte nach billigem Ermessen zu erfolgen (BAG, Urteil vom 29.08.2012 - 10 AZR 385/11 - RdNr. 21, juris).

Eine Zielerreichungszulage in dieser Ausgestaltung begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

2. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (vgl. BAG, 19.03.2014 - 10 AZR 622/13 - RdNr. 41, juris). Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat (vgl. BAG, 10.05.2005 - 9 AZR 294/04 - zu B II 3 b aa der Gründe). Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, hat der Bestimmungsberechtigte zu tragen (vgl. BAG, 19.03.2014 - 10 AZR 622/13 - RdNr. 41 mit weiteren Nachweisen). Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (BAG, 19.03.2014 - 10 AZR 622/13 - RdNr. 41, mit weiteren Nachweisen).

Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 S 2 BGB (vgl. BAG, 23.01.2007 - 9 AZR 624/06 - RdNr. 29, juris).

3. Die von der Beklagten vorgenommene Leistungsbestimmung für das Jahr 2016 entspricht zum Teil nicht billigem Ermessen.

Die Beklagte hat entsprechend der Betriebsvereinbarung vier Ziele für das Jahr 2016 festgelegt, wobei jedes Ziel mit 25 % gewichtet wurde.

Zwischen den Parteien sind lediglich das erste und das vierte Ziel streitig.

Unstreitig wurde das zweite Ziel mit 2,24 % und das dritte Ziel mit 4 % erreicht. Sowohl das erste wie auch das vierte Ziel wurden mit 0 % bewertet.

- a) Die Leistungsbestimmung des ersten Ziels entspricht nicht billigem Ermessen.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalles einzubeziehen. Welche Umstände dies im Einzelnen sind, hängt auch von der Art der Leistungsbestimmung ab, die der Berechtigte zu treffen hat (BAG, 10.07.2013 - 10 AZR 915/12).

Im Rahmen der Beurteilung der Grenzen billigen Ermessens ist zu berücksichtigen, ob die Erreichung der Ziele von vornherein unmöglich gewesen ist. Dies

ergibt sich aus § 615 Abs. 1 BGB, aber auch aus der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 selbst, wonach gemäß § 4 (3) die Ziele herausfordernd und zugleich erreichbar sein müssen.

Insoweit hat die Beklagte vorgetragen, dass die RAW-Ziele in die Ziele für RAW-Wallerscheid und RAW-Dinglerstraße zu unterscheiden seien. Das Ziel für RAW-Wallerscheid habe eine Reduzierung um 10 % in Vergleich zum Vorjahr vorgesehen und dieses sei sogar unterschritten worden. Das Ziel für RAW-Dinglerstraße habe eine Reduzierung um 50 % im Vergleich zum Vorjahr vorgesehen. Man sei mit 19.000,-- € gestartet, geplant seien 9.597,-- € gewesen, wobei aber nur 15.300,-- € erreicht worden seien. Zwar sei für die Dinglerstraße das Ziel verfehlt worden, jedoch sei eine signifikante Bestandsreduzierung von 19 Mio. auf 15,3 Mio. Euro geschafft worden. Dies entspräche einer Senkung von 19,5 %.

Um die Bestände entsprechend zu reduzieren, hätten diverse Lieferanten auf Konsilager oder Kanban umgestellt werden sollen. Auch hätten Ladenhüter verkauft oder verschrottet werden sollen. Des Weiteren sei eine direkte Verbuchung von Kabelköpfen und Rohren beim Schachteln der Brennprogramme bei Kanban Gittermasten vorgesehen gewesen. Zudem sollte der Bestellumfang eines Blechlieferanten reduziert werden, der nicht bereit gewesen sei auf Abruf umzustellen. Für die Nichterreicherung des Ziels sei unter anderem verantwortlich gewesen, dass nicht alle Ende 2015 geplanten Optimierungsprojekte umgesetzt worden seien, die Montagestarts von Großgeräten schlussendlich erst im Jahr 2017 platziert worden seien und es ab September 2016 einen Markteinbruch gegeben hatte, mit der Folge, dass nicht auf Halde produziert wurde, sondern nur bei Vorhandensein eines Kunden. Zudem seien aufgrund der Vorlaufzeiten bei externen Lieferanten Teile geliefert worden, die nicht auf Kanban, Abruf oder Konsilager umgestellt gewesen seien. Diese Teile seien nicht stornierbar gewesen.

Auch für die WIP-Ziele sei der Markteinbruch ab September 2016 von Bedeutung gewesen, da sich dies negativ auf den im Fluss befindlichen Warenbestand ausgewirkt habe und dieser anders als geplant im Unternehmen und damit im Bestand verblieben sei.

Die darlegungs- und beweisbelastete Beklagte trägt selbst vor, dass Optimierungsprojekte wie das Umstellen von Lieferanten auf Konsilager oder Kanban nicht alle Ende 2015 umgesetzt worden waren, dies jedoch eine Maßnahme zur Bestandsreduzierung darstellen sollte. Die Beklagte ist daher von Parametern zur Bestandsreduzierung ausgegangen, deren Voraussetzungen sie selbst gerade nicht geschaffen hatte. Damit ist bereits fraglich, ob die Reduzierungen ohne diese Optimierungsprojekte überhaupt erreichbar waren. Dies hat die darlegungs- und beweispflichtige Beklagte gerade nicht dargelegt. Durch den Markteinbruch im September 2016 wurde diese Situation weiterhin verschärft, da sich der Warenbestand nicht mehr im Fluss befand und damit im Unternehmen und im Bestand verblieb.

Die teilweise Nichtdurchführung der Optimierungsprozesse bis zur Festlegung der Zielvereinbarungen führte gerade im September 2016 wegen des Markteinbruches zu einer Nichterreichbarkeit der Ziele, da der Bestand wegen des Produktionseinbruches nicht weiter reduziert werden konnte, sich sogar ggf. wieder aufgebaut hatte, da die Optimierungsprozesse nicht greifen konnten. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass auch ohne diese Optimierungsprozesse die vereinbarten Ziele erreichbar gewesen waren. Die tatsächliche Entwicklung hat genau das Gegenteil aufgezeigt, nämlich dass aufgrund des Markteinbruches der Bestand nicht im Fluss blieb, sondern im Unternehmen.

Insoweit kann sich die Beklagte nicht darauf berufen - wie im Kammertermin geschehen -, dass die durchzuführenden Optimierungsprozesse auf einer Prognose beruhten, von deren Durchführung sie Ende 2015 ausgehen durfte, da diese Maßnahmen ja gerade dazu dienen sollten die Ziele zu erreichen.

Dies bedeutet, dass die Optimierungsprozesse durchgeführt worden sein müssen und nicht nur prognostiziert, um erreichbare Ziele festzulegen. Dies hat die Beklagte - nach ihrem eigenen Vortrag - gerade nicht gemacht.

- b) Zudem entspricht die Leistungsbestimmung des ersten Ziels nicht billigem Ermessen, weil vereinbarte und erreichte persönliche Ziele nicht ihren angemessenen Ausdruck in der festgelegten Zielerreichungszulage finden.

Gemäß § 7 ERA erhalten Arbeitnehmer im Leistungsentgelt ein Grundentgelt sowie eine Zielerreichungszulage. Dieses Entgelt ist entsprechend § 7 ERA gerade nicht unmittelbar an die Ertragslagen des Unternehmens geknüpft, vielmehr ist diese Zielerreichungszulage von der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers abhängig, der insoweit Leistungsanreize gesetzt bekommen soll. Die zu bestimmenden Ziele sind § 10 (2) b ERA zu entnehmen. Zwar findet gemäß dem Ergänzungstarifvertrag vom 18.12.2014 § 10 keine Anwendung, jedoch wurden im Rahmen der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2014 ausdrücklich die Ziele gemäß § 10 (2) b ERA als zu vereinbarende Ziele vereinbart. Die Ertragslage des Unternehmens ist bei diesen Zielen gerade nicht aufgezählt.

- aa) Die vereinbarten und erreichten persönlichen Ziele der Mitarbeiter entsprechen deshalb nicht der festgelegten Zielerreichung, weil die Mitarbeiter aus Wallerscheid das Ziel für RAW nicht nur erreicht hatten, sondern sogar überschritten hatten, während die Mitarbeiter der Dinglerstraße das RAW-Ziel nicht erreicht hatten, aber dennoch eine Senkung von 19,5 % bei der Bestandsreduzierung erzielten. Dies ist ein nicht unerheblicher Prozentsatz, der jedoch im Rahmen der Zielvereinbarung keine ausreichende Honorierung findet. Durch die Nichtvereinbarung von Zwischenzielen gemäß § 3 der geltenden Betriebsvereinbarung finden diese Leistungen keinerlei Würdigung, soweit es zu einem Markteinbruch kommt. Soweit die Beklagte die Mitarbeiter auch am Erfolg und Misserfolg des Unternehmens über die Zielerreichung teilhaben lassen wollte, entspricht dies nicht den Vorgaben des

§ 10 (2) b ERA, der gemäß § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung weiterhin gilt. Auch kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass in Ausnahmefällen, wie einer Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 eine Festsetzung auf "null" billigem Ermessen entsprechen würde. Bei dem Markteinbruch ab dem 3. Quartal 2016 handelt es sich nicht um eine allgemeine Krise, die alle Unternehmen in gleicher Weise getroffen hat, sondern die Beklagte in besonderem Maße. Dies wird durch einen Vergleich mit dem direkten Konkurrenten der Beklagten Liebherr deutlich. Zwar hatte Liebherr ebenfalls einen Marktrückgang um 4 % zu verkraften, betrachtete dies aber lediglich als Seitwärtsbewegung, während bei der Beklagten der Einbruch teils bis zu 40 % betrug, der nicht auf eine allgemeine Wirtschafts- oder Finanzkrise zurückgeführt werden kann. Somit kann auch nicht von einem Ausnahmefall ausgegangen werden, der eine Reduzierung auf "null" rechtfertigt ohne die übrigen Leistungen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

bb) Darüber hinaus entspricht die Zielvereinbarung auch nicht billigem Ermessen, weil äußere Umstände, auf die der Arbeitnehmer durch seine Leistung keinen Einfluss hat, nicht berücksichtigt werden. In § 10 Abs. 5 ERA ist geregelt, dass bei wesentlichen Veränderungen während der Laufzeit einer Zielvereinbarung, die den Zielerreichungsgrad maßgeblich beeinflussen, die Zielvereinbarung entweder einvernehmlich angepasst wird oder vereinbart wird, dass diese Veränderungen bei der Feststellung des Leistungsergebnisses berücksichtigt werden. Diese Regelung findet im vorliegenden Fall jedoch keine Anwendung, da gemäß dem Ergänzungstarifvertrag die Geltung dieser Vorschrift gerade ausgeschlossen wurde. Insofern hätte die Beklagte im Rahmen der Betriebsvereinbarung eine ähnliche Regelung treffen müssen um solche wesentlichen Veränderungen, wie der Markteinbruch 2016, angemessen zu berücksichtigen. Wie bereits oben erwähnt, kann die Beklagte das Betriebsrisiko insoweit nicht im Rahmen des Leistungsentgeltes auf die Mitarbeiter übertragen. Dies widerspricht dem Grundsatz des Leistungsentgeltes gemäß § 7 ERA, wonach das Leistungs-

entgelt durch Leistung des Arbeitnehmers beeinflussbar sein muss. Im Rahmen der Zielvereinbarung wurden solche Umstände überhaupt nicht berücksichtigt, mit der Folge, dass die Zielvereinbarung insoweit nicht billigem Ermessen entspricht.

- cc) Die Beklagte hat keinerlei Korrektiv bei wesentlichen Veränderungen für die Erreichbarkeit des oder der Ziele berücksichtigt. Sie hat vielmehr einseitig nicht nur die Geltung von § 10 Abs. 5 ERA ausgeschlossen, sondern in der Betriebsvereinbarung auch ausdrücklich geregelt, dass Zwischenziele nicht vereinbart werden. Es wurden in keiner Weise Interessen der Mitarbeiter berücksichtigt.

Ein solches Korrektiv kann - entgegen der Auffassung der Beklagten im Kammertermin - auch nicht darin gesehen werden, dass es ja weitere Ziele gab, die erreichbar waren, nämlich die Ziele 2 und 3, so dass die Mitarbeiter wenigstens insoweit eine Zielerreichungszulage erhielten.

Jedes Ziel muss billigem Ermessen entsprechen und nicht nur einige. Unbillige Ziele können nicht dadurch geheilt werden, dass es auch billige Ziele gab. Dies widerspricht auch einem Leistungsentgelt, das bei einer entsprechenden Annahme im vorliegenden Fall von 16 % auf 8 % halbiert würde.

4. Auch das vierte Ziel entspricht nicht billigem Ermessen. Die vereinbarten und erreichten persönlichen Ziele der Mitarbeiter im ersten und zweiten Quartal 2016 finden im Rahmen der Zielvereinbarung betreffend das Produktionsergebnis keinen angemessenen Ausdruck. Der Markteinbruch ab dem 3. Quartal 2016 führte dazu, dass lediglich 0 % der Zielerreichung erreicht wurde. Dies beruhte darauf, dass die Beklagte aufgrund des Markteinbruches die Produktion für Großkräne, die in der Dinglerstraße stattfindet, stark einschränken und die Arbeitnehmer nach Hause schicken musste und die Zeitkonten zurückfuhr um die Arbeitsplätze zu sichern. Hierzu war die Beklagte selbstverständlich be-

rechtigt. Diese Entscheidungen oblagen der Unternehmerentscheidung, die gerichtlich nur auf Willkür überprüfbar sind. Hierfür gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Jedoch hat die Beklagte im Rahmen ihrer Leistungsbestimmung nicht berücksichtigt, dass wesentliche Veränderungen auch auf die Zielvereinbarung Einfluss haben müssen, um billigem Ermessen zu entsprechen. Insoweit wird auf die Ausführungen unter 1 b) oben verwiesen.

5. Da die Ziele 1 und 4 nicht billigem Ermessen entsprechen, ist die gesetzliche Folge nach § 315 Abs. 3 BGB die Unverbindlichkeit der vom Bestimmungsberechtigten getroffenen Leistungsbestimmung (BAG, Urteil vom 03.08.2016 - 10 AZR 710/14, juris). Folglich sind lediglich die Zielvereinbarungen zu 2 und 3 wirksam und können bei der Berechnung der Zielerreichungszulage berücksichtigt werden. Dies führt dazu, dass das Ziel 2 mit 8 % und das Ziel zu 3 mit ebenfalls 8 % zu berücksichtigen sind. Die seitens des Klägers insoweit angestellten Berechnungen wurden von der Beklagten nicht bestritten und sind somit unstrittig. Entsprechend war die Beklagte zu verurteilen an den Kläger 1.193,40 € zu bezahlen.

6. Der Zinsanspruch beruht auf den §§ 288, 286, 247 BGB.

II.

Die unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen.

III.

Die Streitwertentscheidung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO. Der Streitwert war entsprechend der Klageforderung festzusetzen.

IV.

Gründe, die eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG rechtfertigen, sind nicht ersichtlich.