

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 20. Mai 2026
- 10 AZR 88/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:200526.U.10AZR88.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 24. Juli 2024
- 18 Ca 1/24 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 27. März 2025
- 1 SLa 24/24 -

Entscheidungsstichworte:

Variable Vergütung - verspätete Zielvorgabe - Schadensersatz - materielle
Präklusionswirkung eines Vorprozesses über den Erfüllungsanspruch

BUNDEsarbeitsgericht



10 AZR 88/25
1 SLa 24/24
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Mai 2026

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

gegen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Mai 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff und Nowak sowie den ehrenamtlichen Richter Rinck und die ehrenamtliche Richterin Gehrlein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 27. März 2025 - 1 SLa 24/24 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch des Klägers 1
aufgrund einer verspäteten Zielvorgabe für das Geschäftsjahr 2021.

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Abteilungsleiter im Ge- 2
schäftsbereich Chemicals gegen ein Bruttomonatsgehalt von 7.580,00 Euro zzgl.
einer variablen Vergütung beschäftigt.

Am 31. August 2018 vereinbarten die Parteien ein neues Provisionssys- 3
tem mit Wirkung zum 1. September 2019. Die Vereinbarung lautet auszugs-
weise:

„...“

2. REGLEMENT

Die Bestandteile und das Verfahren des neuen Provi-
sionssystems sind in dem als Anlage beigefügten Re-
glement ‚Provisionssystem‘ geregelt, das für die vari-
able Vergütung des Mitarbeiters gilt. ...

3. BAUSTEINE DES VARIABLEN VERGÜTUNGSAN-
TEILS

Der variable Vergütungsanteil setzt sich aus dem
Baustein ‚Ziele und Leistung‘ sowie dem Baustein ‚Er-
folg‘ zusammen.

Es wird vereinbart, dass für den Mitarbeiter folgende
Bausteine gelten:

‚Ziele und Leistung‘

Der Baustein ‚Ziele und Leistung‘ ist ein Prozentsatz
in Höhe von 20 % des Bruttojahresgrundgehalts (...).

...

„Erfolg“

Der Zielwert des Bausteins „Erfolg“ ist ein Absolutbetrag in Höhe von 15.000,-- € brutto. Die tatsächliche Auszahlung des jeweils auf den Baustein „Erfolg“ entfallenden Betrages richtet sich nach dem erreichten PBT, der über einen Faktor mit dem Absolutbetrag multipliziert wird.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Reglements „Provisionssystem“.

...“

Das Reglement „Provisionssystem“ lautet auszugsweise:

4

„...“

§ 2 Bausteine des variablen Vergütungsanteils

Der variable Vergütungsanteil ist Teil des Gesamtgehalts und setzt sich aus dem Baustein „Ziele und Leistung“ sowie dem Baustein „Erfolg“ zusammen.

...

§ 4 Baustein „Erfolg“

Der Baustein „Erfolg“ orientiert sich am PBT des weltweiten Geschäftsfeldes, in dem der Mitarbeiter tätig ist ...

(1) Mitarbeiter, die in einem Geschäftsbereich tätig sind:

Bei Erreichen des durch die Geschäftsleitung festgelegten Zielwertes des PBT (100%) für das weltweite Geschäftsfeld, in dem der Mitarbeiter tätig ist, erhält der Mitarbeiter einen festgelegten Betrag, der je Hierarchieebene wie folgt definiert ist:

...

- Abteilungsleiter, Vertriebsleiter,
Verkaufsbüroleiter & Projektleiter
(auf Abteilungsleiterebene) 15.000,00 €
brutto

...

- (2) Für jedes Geschäftsfeld gibt es einen 100% Zielwert. Dieser basiert auf dem PBT des jeweiligen Geschäftsfeldes (weltweites Ergebnis). Der Zielwert (in Mio. €) orientiert sich an der strategischen Planung und wird jährlich von der GL im November für jedes Geschäftsfeld geprüft und festgelegt. ...

- (3) Die Höhe der tatsächlichen Auszahlung richtet sich nach dem tatsächlich erreichten PBT in einem Geschäftsfeld (...). Der tatsächlich erreichte PBT Wert wird nach folgender Systematik in einen Faktor übersetzt. Bei Abweichung vom Zielwert ändert sich der Faktor entsprechend der folgenden Staffelung:

PBT Geschäftsfeld X	Faktor
130%	1,6
120%	1,4
110%	1,2
Zielwert* = 100%	1,0

...

Eine Deckelung nach oben erfolgt nicht. Zwischenwerte werden linear berechnet.

...“

Mit E-Mail vom 22. März 2021 übermittelte der Personalleiter der Beklagten als Zielwert für den Bereich Chemicals ein PBT iHv. 18.236.000,00 Euro als „approved by the board“. Mit weiterer E-Mail vom selben Tag wurde der Wert auf 60 Mio. Euro korrigiert.

5

Am 29. März 2021 fand unter der Bezeichnung „Elefantenrunde“ eine Besprechung der Führungskräfte der Beklagten aus dem Bereich Chemicals statt, an der ua. der Kläger teilnahm. Zu dem Thema „Start in das Jahr / Themen 2021: Zahlen und Ausblick“ ist im Protokoll festgehalten:

6

„Wir haben per Ende Februar bereits 45% der erwarteten Earnings 2021 erwirtschaftet (60% Chemicals, 25% MeOH).

Success Factor 2021: 60 mio. Die Zahl wurde korrigiert von einem ursprünglichen Budget von 18 mio. Die Korrektur basiert auf aktuellen Ergebnissen (FCI und YTD Zahlen) sowie dem veränderten Ausblick im Vergleich zur Budgeterstellung. Insgesamt herrscht Einigkeit, dass das aktuelle System bzgl. Success Factor verbessert werden muss.“

Im März 2022 zahlte die Beklagte dem Kläger eine variable Vergütung für das Jahr 2021 iHv. insgesamt 54.163,20 Euro brutto. Hierbei legte sie für den

7

Bereich Chemicals einen Zielwert von 60 Mio. Euro bei einem Ist-Wert von 107.266.000,00 Euro zugrunde.

Die daraufhin vom Kläger erhobene Leistungs- und Gestaltungs-
klage auf Zahlung einer höheren variablen Vergütung unter Zugrundelegung eines niedrigeren Zielwerts wies das Landesarbeitsgericht Hamburg in einem Vorprozess mit Urteil vom 7. März 2024 (- 1 Sa 10/23 -) rechtskräftig ab. Zur Begründung führte das Gericht aus, die Beklagte habe den Zielwert für den Baustein „Erfolg“ am 22. März 2021 trotz der Verspätung für den Kläger verbindlich auf 60 Mio. Euro festgesetzt, was auch bezogen auf den maßgeblichen Zeitpunkt November 2020 billigem Ermessen entsprochen habe. Die vorhergehende Erklärung einer Festsetzung auf 18.236.000,00 Euro sei wirksam angefochten worden. Damit habe die Beklagte den vertraglichen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer variablen Vergütung erfüllt. Aus diesem Grund sei auch der auf gerichtliche Bestimmung des relevanten Zielwerts gerichtete Hilfsantrag unbegründet. Erstmals zweitinstanzlich hilfsweise verlangte Schadensersatzansprüche wertete das Landesarbeitsgericht wegen der Einführung eines neuen Streitgegenstandes ua. im Hinblick auf die bereits erfolgte Klageerhebung im hiesigen Prozess als unzulässige Klageerweiterung in der Berufungsinstanz.

8

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger eine höhere variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 unter Zugrundelegung eines Zielwerts von zuletzt 18.236.000,00 Euro als Schadensersatz geltend gemacht. Er ist der Ansicht gewesen, ihm sei aufgrund der verzögerten Festsetzung des Zielwerts für den Baustein „Erfolg“ für das Geschäftsjahr 2021 ein Schaden in dieser Höhe entstanden. Er habe nachvollziehbar dargelegt, dass die Beklagte im November 2020 bzw. noch vor März 2021 einen Zielwert in dieser Größenordnung festgelegt hätte. Zumindest seien greifbare Anhaltspunkte für eine Schadensschätzung vorhanden.

9

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 107.236,80 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30. März 2022 zu zahlen.

10

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, es bestünden keine Anhaltspunkte für eine Festsetzung des Zielwerts im November 2020 auf einen geringeren Betrag als 60 Mio. Euro. Sie hat behauptet, der genannte Betrag von 18 Mio. Euro sei zu keinem Zeitpunkt im Kontext der Zielwertfestsetzung diskutiert und erwogen worden. Eine Zielwertfestlegung im November 2020 wäre unter dem Eindruck der Corona-Pandemie und eines Wechsels des Vorstandsvorsitzes zum Schutz des Unternehmens in einer Höhe erfolgt, dass die vom Kläger tatsächlich erzielten Provisionszahlungen unter keinen Umständen erreicht worden wären. Man wäre dem Vorschlag des Vorstandsvorsitzenden gefolgt und hätte einen Zielwert von wenigstens 90 Mio. Euro für den Bereich Chemicals festgesetzt. Lediglich im Rahmen der Budgetplanung sei für diesen Bereich zwischenzeitlich ein Budget von 18 Mio. Euro erarbeitet worden.

11

Das Arbeitsgericht hat der Klage im zuletzt streitgegenständlichen Umfang stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

12

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen verspäteter Vorgabe des Zielwerts für den Baustein „Erfolg“ zur Bestimmung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 unter Zugrundelegung eines geringeren Zielwerts als 60 Mio. Euro.

13

I. Der Zulässigkeit der Klage steht die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 7. März 2024 (- 1 Sa 10/23 -) nicht entgegen.

14

1. Die materielle Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung (§ 322 Abs. 1 ZPO) steht - als von Amts wegen zu beachtende negative Prozessvoraussetzung - einer neuen Verhandlung und Entscheidung über denselben Streitgegenstand entgegen (ne bis in idem). Wird in einem nachfolgenden Prozess über den identischen prozessualen Anspruch oder dessen kontradiktorisches Gegenteil gestritten, ist diese Klage unzulässig. Dies gilt auch, wenn im Zweitprozess eine andere Klageart gewählt wird (*BAG 25. November 2025 - 3 AZR 77/25 - Rn. 29 mwN; 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 30 f. mwN*). 15
2. Prozessurteile sind nur beschränkt der Rechtskraft fähig. Die Regeln der Rechtskraft wirken nur für die jeweils einschlägige Prozessfrage. Die im Vorprozess erfolgte Abweisung der auf Schadensersatzansprüche gestützten Klageerweiterung als unzulässig wirkt sich daher auf die Zulässigkeit der hiesigen Klage nicht aus. 16
3. Auch die rechtskräftige Entscheidung über die auf Erfüllung des Vergütungsanspruchs gerichtete Leistungs- und hilfsweise auf Bestimmung des billigen Zielwerts gerichtete Gestaltungsklage hindert die Zulässigkeit der hiesigen Schadensersatzklage nicht. Im Vorprozess hat das Landesarbeitsgericht über den Erfüllungsanspruch des Klägers auf Zahlung der variablen Vergütung aus dem vereinbarten Provisionssystem und über die Verbindlichkeit der Leistungsbestimmung entschieden, nicht aber über einen Schadensersatzanspruch, den der Kläger hier aus der Verletzung einer vertraglichen (Neben-)Pflicht und damit aus einem anderen Klagegrund herleitet. Erfüllungs- und Schadensersatzansprüche stellen unterschiedliche Streitgegenstände dar (*BAG 13. Oktober 2021 - 10 AZR 729/19 - Rn. 55; 16. Oktober 2018 - 3 AZR 314/17 - Rn. 37 mwN, BAGE 164, 26*). 17
- II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Eine höhere variable Vergütung unter Zugrundelegung eines niedrigeren Zielwerts zum Fälligkeitszeitpunkt der Zielvorgabe steht dem Kläger auch nicht als Schadensersatz zu. Der Kläger hat weder einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung nach § 280 Abs. 1 und 3, §§ 281 ff., 252 BGB noch einen Anspruch auf Schadensersatz neben der Leistung aufgrund einer verspäteten Vorgabe eines billigen Ermessen entsprech- 18

enden Zielwerts nach § 280 Abs. 1 iVm. § 249 Abs. 1, § 252 BGB bzw. nach § 280 Abs. 1 iVm. §§ 286, 288 Abs. 4 BGB.

1. Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, kann der Gläubiger nach § 280 Abs. 1 BGB Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens verlangen. Der Schadensersatzanspruch erstreckt sich auf alle unmittelbaren und mittelbaren Nachteile, die durch das schädigende Verhalten entstanden sind (*Grüneberg/Grüneberg 85. Aufl. BGB § 280 Rn. 32*). Gemäß dem in § 249 Abs. 1 BGB normierten Grundsatz der Naturalrestitution hat derjenige, der zum Schadensersatz verpflichtet ist, den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Ob und in welcher Höhe ein Schaden gegeben ist, bestimmt sich grundsätzlich nach der Differenzhypothese, also einem Vergleich der infolge des haftungsbegründenden Ereignisses eingetretenen Vermögenslage mit derjenigen, die ohne jenes Ereignis eingetreten wäre (*st. Rspr., zuletzt BGH 19. Februar 2025 - VIII ZR 138/23 - Rn. 33 mwN, BGHZ 243, 116*). 19

2. Die Bestimmungen des Provisionssystems sehen unter § 4 Ziff. 2 vor, dass die Geschäftsleitung jährlich im November für jedes Geschäftsfeld einen Zielwert festlegt, der sich an der strategischen Planung orientiert. Da es sich bei der Zielvorgabe um ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht handelt, hat die Bestimmung nach billigem Ermessen zu erfolgen (§ 315 Abs. 1 BGB). Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat (*BAG 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 - Rn. 16 mwN*). Die Pflicht der Beklagten bestand somit darin, im November 2020 einen an der strategischen Planung orientierten Zielwert für das Geschäftsfeld Chemicals nach billigem Ermessen festzusetzen. Diese Pflicht hat die Beklagte unstreitig verletzt. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht auch von einer schuldhaften Pflichtverletzung auszugehen. 20

3. Entgegen der Auffassung des Klägers löst die von der Beklagten begangene Pflichtverletzung den geltend gemachten Schadensersatzanspruch jedoch 21

unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt aus. Der Annahme eines (höheren) Vermögensschadens steht das Ergebnis des Vorprozesses entgegen.

- a) Auch dann, wenn eine im Vorprozess rechtskräftig entschiedene Rechtsfrage lediglich Vorfrage für die Entscheidung des nachfolgenden Rechtsstreits ist, hat das Revisionsgericht die sich aus der Rechtskraft der früheren Entscheidung ergebende Bindungswirkung unabhängig von einer Rüge eines Verfahrensbeteiligten zu berücksichtigen (*BAG 20. November 2012 - 1 AZR 611/11 - Rn. 86, BAGE 144, 1; BGH 16. Januar 2008 - XII ZR 216/05 - Rn. 9 mwN*). Eine Bindungswirkung besteht, wenn der Inhalt der rechtskräftigen Entscheidung zum Tatbestand der im neuen Prozess geltend gemachten Rechtsfolge gehört (*BAG 20. November 2012 - 1 AZR 611/11 - Rn. 89, aaO*). In diesem Fall entfaltet die rechtskräftige Entscheidung präjudizielle Wirkung hinsichtlich der im nachfolgenden Verfahren vorzunehmenden Sachprüfung (*vgl. BAG 15. Juni 2016 - 4 AZR 485/14 - Rn. 39*). Bei einer klageabweisenden Entscheidung ist der aus der Begründung zu ermittelnde ausschlaggebende Abweisungsgrund Teil des in Rechtskraft erwachsenen Entscheidungssatzes über die zur Entscheidung gestellte Rechtsfolge (*vgl. zuletzt BAG 19. März 2025 - 4 AZR 283/23 - Rn. 31; 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 23 mwN*). 22
- b) Danach steht die rechtskräftige Entscheidung über den für die gesamte Zielperiode verbindlichen Zielwert von 60 Mio. Euro für das Geschäftsjahr 2021 dem vom Kläger geltend gemachten Schadensersatzanspruch unabhängig von dessen rechtlicher Einordnung entgegen. Neben der erfüllten vertraglich geschuldeten Leistung auf Zahlung einer variablen Vergütung auf der Grundlage der verspäteten, aber unter Zugrundelegung der Entscheidung aus dem Vorprozess trotzdem billigem Ermessen entsprechenden Zielvorgabe, kann der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht bestehen. Mit dem Einwand, bei pflichtgemäßem Verhalten hätte die Beklagte im November 2020 einen nach billigem Ermessen zu bestimmenden Zielwert unterhalb von 60 Mio. Euro festgesetzt, ist der Kläger aufgrund des Ergebnisses des Vorprozesses präkludiert. 23
- aa) Im Vorprozess hat das Landesarbeitsgericht den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf eine höhere variable Vergütung auf der Grundlage eines 24

niedrigeren Zielwerts mit der tragenden Begründung abgelehnt, die Beklagte habe ihr Leistungsbestimmungsrecht iSd. § 315 Abs. 1 BGB trotz der Verspätung für den Kläger verbindlich dahingehend ausgeübt, dass sie als maßgeblichen Zielwert für den Baustein „Erfolg“ 60 Mio. Euro festgesetzt habe, was billigem Ermessen entsprochen habe. Mit der Auszahlung des sich daraus ergebenden Betrags habe die Beklagte den vertraglichen Anspruch des Klägers auf die variable Vergütung erfüllt (*LAG Hamburg 7. März 2024 - 1 Sa 10/23 - zu A II 1 der Gründe*). Dabei hat das Gericht unter A II 1 b der Gründe auch auf den Zeitpunkt abgestellt, in dem der Bestimmungsberechtigte die Ermessensentscheidung zu treffen hatte (*Rn. 20*). Den vom Kläger hilfsweise gestellten Klageantrag auf Ersatzleistungsbestimmung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB hat das Landesarbeitsgericht aus den gleichen Gründen zurückgewiesen.

bb) Nach dem gesetzlichen Konzept enthält § 315 Abs. 3 BGB eine Zweiteilung zwischen feststellender Kassation und rechtsgestaltender Ersatzleistungsbestimmung (*BAG 13. Oktober 2021 - 10 AZR 729/19 - Rn. 124*). Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht im Vorprozess bereits die Kassation der angegriffenen Bestimmung über einen Zielwert von 60 Mio. Euro verneint. Ob es dabei die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bezogen auf den Fälligkeitszeitpunkt der zu treffenden Leistungsbestimmung hinreichend beachtet hat (*vgl. hierzu BAG 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 - Rn. 16*), ist aufgrund der eingetretenen Rechtskraft der Entscheidung ohne Belang. Derartige (mögliche) Rechtsfehler führen nicht zur Durchbrechung der Rechtskraft (*zu den Voraussetzungen vgl. BAG 19. Dezember 2019 - 8 AZR 511/18 - Rn. 31 ff. mwN, BAGE 169, 197*). Damit steht aufgrund des Ergebnisses des Vorprozesses fest, dass der Kläger sich das von der Beklagten im März 2021 vorgegebene Ziel als für die gesamte Zielperiode verbindlich entgegenhalten lassen muss und keine höhere vertragliche Vergütung geschuldet ist. Dies schließt trotz verspäteter Vorgabe einen auf dasselbe Interesse gerichteten Anspruch unter Zugrundelegung eines anderen Zielwerts auch unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes aus.

c) Ein Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung steht dem Kläger danach nicht zu. Der Anspruch nach § 280 Abs. 1 und 3, §§ 281 ff., 252 BGB soll

den durch die Nichterfüllung entstandenen Schaden ausgleichen. Er ist auf das Leistungsinteresse (positives Interesse) gerichtet. Der Gläubiger ist wirtschaftlich so zu stellen, wie er stehen würde, wenn der Schuldner den Vertrag ordnungsgemäß erfüllt hätte (*vgl. BAG 22. März 2018 - 8 AZR 779/16 - Rn. 46, BAGE 162, 275; BGH 28. Februar 2018 - VIII ZR 157/17 - Rn. 21, BGHZ 218, 22; 11. Februar 2009 - VIII ZR 328/07 - Rn. 20*).

aa) Bei verspäteter Zielvorgabe hat der Senat einen auf das Erfüllungsinteresse gerichteten Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers statt der Leistung nach § 280 Abs. 1 und 3 iVm. § 283 Satz 1, § 252 BGB bejaht, wenn der Arbeitgeber die Ziele schuldhaft verspätet oder gar nicht festlegt und eine nachträgliche Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 1 bzw. nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil unmöglich ist (*BAG 22. April 2026 - 10 AZR 28/25 - Rn. 16, 19; 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 - Rn. 14, 17 f. mwN*). Zu ersetzen ist dann der entgangene Gewinn, der nach gewöhnlichem Lauf der Dinge erzielt worden wäre, wenn der Arbeitgeber sich vertragsgerecht verhalten und für die jeweilige Zielperiode Ziele vorgegeben hätte, die nach einer auf den Zeitpunkt der Zielvorgabe bezogenen Prognose erreichbar sind. Dabei ist der Senat davon ausgegangen, dass ein Arbeitnehmer rechtzeitig bzw. fristgerecht vorgegebene Ziele erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen (*vgl. BAG 22. April 2026 - 10 AZR 28/25 - Rn. 34 ff.; 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 - Rn. 50 mwN*). 27

bb) Dies zugrunde gelegt, ist dem Leistungsinteresse des Klägers vorliegend dadurch Rechnung getragen, dass die Beklagte den Anspruch auf Zahlung einer variablen Vergütung aus dem Arbeitsvertrag der Parteien iVm. dem Reglement „Provisionssystem“ iVm. § 611a Abs. 2 BGB nach dem Ergebnis des Vorprozesses trotz der verspäteten Zielvorgabe erfüllt hat. Damit scheidet auch ein Schadensersatzanspruch wegen Unmöglichkeit der Zielvorgabe (§ 283 Satz 1 iVm. § 275 Abs. 1 BGB) aus. Anders als in den vom Senat zuletzt entschiedenen Fallgestaltungen (*vgl. BAG 22. April 2026 - 10 AZR 28/25 -; 19. Februar 2025 - 10 AZR 57/24 -*) begehrt der Kläger nicht den Ersatz eines entgangenen Gewinns, weil er seine Arbeitsleistung nicht mehr an einem verspätet mitgeteilten, 28

aber inhaltlich nicht infrage gestellten Ziel ausrichten konnte. Vielmehr legt er den unter seiner Mitwirkung im Geschäftsbereich Chemicals erzielten Ist-Wert des PBT zugrunde und begehrt hierfür die Vergütung, die er nach den vertraglichen Regelungen des Provisionssystems erhalten hätte, wenn die Beklagte im November 2020 einen Zielwert von 18.236.000,00 Euro, jedenfalls aber von deutlich unter 60 Mio. Euro festgelegt und vorgegeben hätte. Die Höhe des den vertraglichen Anspruch bestimmenden Zielwerts von 60 Mio. Euro steht aber aufgrund des Ergebnisses des Vorprozesses für die gesamte Zielperiode fest. Das Landesarbeitsgericht ist daher zutreffend davon ausgegangen, dass der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht mehr an die Stelle der Leistung treten kann. Diese Ausführungen greift der Kläger mit seiner Revision auch nicht an. Vielmehr hat er ausdrücklich erklärt, sein Klageziel sei nicht auf das Leistungsinteresse gerichtet, sondern gehe darüber hinaus.

d) Der Kläger kann aber auch keinen über das Leistungsinteresse hinausgehenden Schadensersatz in geltend gemachter Höhe aufgrund verspäteter Zielvorgabe nach § 280 Abs. 1 iVm. § 249 Abs. 1, § 252 BGB verlangen. Ein Anspruch auf Schadensersatz neben der Leistung nach § 280 Abs. 1 BGB bezieht sich auf die über das Leistungsinteresse hinausgehenden Vermögensnachteile (*vgl. BGH 22. Februar 2018 - VII ZR 46/17 - Rn. 58 mwN, BGHZ 218, 1*). Etwaige Folgeschäden oder Schäden an anderen Rechtsgütern, die aus der verspäteten Vorgabe des im Vorprozess als verbindlich erkannten Zielwerts entstanden sein könnten, macht der Kläger jedoch nicht geltend. Der Annahme eines messbaren Schadens am eigenen Vermögen in der vom Kläger geltend gemachten Höhe stehen wiederum Rechtsgründe entgegen. Dies gilt auch unter Anwendung der nach § 252 Satz 2 BGB geltenden Darlegungserleichterungen für den entgangenen Gewinn. 29

aa) Danach gilt als entgangen der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen, mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Grundlage für die abstrakte Schadensberechnung ist die dem Arbeitnehmer für den Fall der Zielerreichung zugesagte Vergütung (*vgl. BAG 3. Juli* 30

2024 - 10 AZR 171/23 - Rn. 61, BAGE 184, 27). Auch bei verspäteter Zielvorgabe bemisst sich der Schaden somit danach, was dem Arbeitnehmer als Vergütung zugestanden hätte, wenn der Arbeitgeber ein nach billigem Ermessen festzulegendes Ziel nach den vertraglichen Fälligkeitsbestimmungen rechtzeitig vorgegeben hätte (*vgl. Rn. 27*).

bb) Der Annahme, im November 2020 hätte ein unterhalb von 60 Mio. Euro liegender Zielwert billigem Ermessen entsprochen und den Inhalt der zu treffenden Zielvorgabe konkretisiert, steht aber - wie dargelegt - die rechtskräftige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Vorprozess entgegen (§ 322 Abs. 1 ZPO). 31

e) Aus den gleichen Gründen ist auch kein nach § 280 Abs. 1 iVm. §§ 286, 249 Abs. 1, § 252 BGB ersatzfähiger Verzugsschaden gegeben. Danach kann der Gläubiger vom Schuldner nur den Ersatz desjenigen Schadens verlangen, der durch den Verzug adäquat verursacht wurde (*BGH 19. Februar 2025 - VIII ZR 138/23 - Rn. 28, BGHZ 243, 116*). Ein höherer Entgeltanspruch wäre auch bei rechtzeitiger Festlegung des nach dem Ergebnis des Vorprozesses maßgeblichen Zielwerts von 60 Mio. Euro nicht gegeben. 32

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 33

W. Reinfelder

Günther-Gräff

Nowak

Rinck

Gehrlein