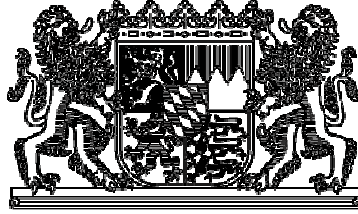


6 Sa 731/12
11 Ca 13885/11
(ArbG München)

Verkündet am: 07.05.2013

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

B.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte C.
C-Straße, C-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Putz und Geigenberger

für Recht erkannt:

Urteil:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 3. Juli 2012 – 11 Ca 13885/11 abgeändert.**
 1. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 77.111,21 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus € 16.192,77 seit 15. April 2009, aus € 18.729,32 seit 15. Apr. 2010, aus € 18,733,34 seit 15. Apr. 2011 und aus € 20.217,22 seit 15. Apr. 2012 zu zahlen.**
 2. **Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- II. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten auch im Berufungsverfahren über variable Bezüge für die Jahre 2008 mit 2011.

Der am 14. Feb. 1965 geborene Kläger ist bei der Beklagten, einer Bank, seit 1. Apr. 2000 als außertariflicher Angestellter auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 1. Jan. 2001 (Anlage K 1, Bl. 8 ff. d. A.) beschäftigt. Darin ist u.a. geregelt:

„§ 4. Bezüge

(1) ...

(2) Außerdem kann der Mitarbeiter als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Bankbonus erhalten, dessen Höhe alljährlich auf Vorschlag des Vorstandes vom Verwaltungsrat beschlossen wird. Der Bankbonus wird jeweils im Folgejahr für das vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt. Ferner kann der Mitarbeiter als freiwillige Leistung

ohne Rechtsanspruch einen Leistungsbonus erhalten, der sich im Einzelnen nach seinen Leistungen im jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr bestimmt. Berechnung, Zahlung, Kürzung und Rückzahlung des Bankbonus und des Leistungsbonus erfolgen im Übrigen nach der Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflichen Beschäftigten der B. Girozentrale in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Mit der Zahlung der laufenden Bezüge und eines etwaigen Bonus sind Überstunden/Mehrarbeit, Zuschläge und Zulagen für Schicht- und Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten.

(3) ...

...

§ 9 Leistungen ohne Rechtsanspruch

Auf Leistungen, die nicht in diesem Vertrag festgesetzt sind, besteht auch nach wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch.“

In dem auf 27. Dez.1999 datierten Begleitschreiben zum Arbeitsvertrag (Anlage K 2, Bl. 10a f. d. A.), ist ausgeführt:

„...“

Außerdem können sie als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Bankbonus erhalten, sofern und soweit der Verwaltungsrat die Zahlung eines Bankbonus genehmigt. Der Bankbonus folgt aus dem Orientierungswert des Gehaltsbandes der Funktionsstufe. Für die Berechnung, Zahlung und gegebenenfalls Kürzung des Bankbonus gilt die Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflich Beschäftigten der Bank in der jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus erhalten Sie als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Leistungsbonus, der nach der Formel Zielbonus mal Leistungsfaktor ermittelt wird. Der Zielbonus beträgt für das Eintrittsjahr 20 %. Dieser Prozentsatz bezieht sich jeweils auf ihr individuelles, tatsächlich bezogenes Jahresfestgehalt. Im Einzelnen gelten für die Berechnung, Zahlung und ggf. Rückzahlung des Leistungsbonus die Regelungen in der beiliegenden Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflich Beschäftigten der Bank in ihrer jeweils gültigen Fassung.

...

Ferner können Sie als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Marktbonus (Investmentbankingbonus) erhalten, dessen Rahmen sich nach internen Richtlinien bemisst und sich im Einzelnen u.a. nach der Erfüllung der Bewertungskriterien im jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr bestimmt.

...“

Der Kläger hatte zunächst Leistungsboni erhalten. Am 19. Mai 2009 teilte die Beklagte den Beschäftigten via Intranet mit, der Verwaltungsrat habe empfohlen, im Hinblick auf den Fehlbetrag im Geschäftsjahr 2008 die leistungsorientierte Vergütung für 2008 auszusetzen (Anlage B 7, Bl. 121 d. A.). Auch in den Folgejahren zahlte die Beklagte keinen Leistungsbonus.

Mit seiner am 5. Dez. 2011 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 20. Dez. 2011 zugestellten Klage vom 2. Dez. 2011 macht der Kläger die Leistungsboni für die Jahre 2008 mit 2010 geltend (zur Berechnung vgl. Klageschrift vom 2. Dez. 2011, Seite 4, Bl. 4 f. d. A.). Mit Klageerweiterung vom 18. Apr. 2012, beim Arbeitsgericht am 19. Apr. 2012 eingegangen und der Beklagten am 25. Juni 2012 zugestellt, hat er die Klage um den Leistungsbonus 2011 erweitert.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, der Leistungsbonus stelle nach der Zusage der Beklagten individuell zugesagtes variables Entgelt dar. Insbesondere enthalte das Begleitschreiben vom 27. Dez. 1999 eine eigenständige Regelung neben dem Arbeitsvertrag, was sich daraus ergebe, dass die Zusage dort in indikativer Form erfolgt sei. Die standardisierten Klauselvorbehalte der Beklagten könnten nicht entgegengehalten werden. Insbesondere sei die Vergütung Inhalt der vorangegangenen Gespräche gewesen. Bei der Formulierung, „Sie erhalten einen ...“ gefolgt von einem Hinweis auf die Freiwilligkeit handle es sich um eine widersprüchliche Klausel.

Demgegenüber hat die Beklagte die Ansicht vertreten, die geltend gemachten Boni hätten unter einem, den Rechtsanspruch ausschließenden Freiwilligkeitsvorbehalt gestanden. Die vertragliche Regelung verweise zudem auf die Berechnung der Boni nach dem jeweiligen Bonussystem. Diese Vereinbarung betone nicht allein die Freiwilligkeit, sondern auch den Vorbehalt ihrer Ertragslage. Davon habe sie nach einem Verlust von ca. 5 Mrd. € im Geschäftsjahr 2008 Gebrauch gemacht. Das Begleitschreiben hat die Beklagte nicht als eigenständige Zusage angesehen. Aber auch hier sei auf den nicht gegebenen Rechtsanspruch hingewiesen. Für 2009 bestehe keine Rechtsgrundlage für eine Bonuszahlung, da sie mit dem Personalrat keine Vereinbarung über Bonuszahlungen getroffen habe.

Das Arbeitsgericht München hat die Klage mit Endurteil vom 3. Juli 2012 (Bl. 196 ff. d. A.) vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen sowie des streitigen Vortrags der Parteien im Übrigen, der erstinstanzlich gestellten Anträge und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen begründet das Arbeitsgericht seine Entscheidung damit, die Beklagte habe das Bonusversprechen in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages wirksam als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch festgelegt. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen seien hinreichend transparent und enthielten keine unangemessene Benachteiligung. Das Begleitschreiben enthalte keinen individuell zugesagten Anspruch, sondern fasse die wesentlichen Informationen nur noch einmal zusammen und enthalte den ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit ohne künftigen Rechtsanspruch. Schließlich weise auch § 9 des Arbeitsvertrages auf die Freiwilligkeit der nicht im Arbeitsvertrag festgesetzten Leistungen hin.

Gegen dieses ihm am 6. Juli 2012 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 6. Aug. 2012, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Er ist der Ansicht, die arbeitsgerichtliche Entscheidung stehe in einem offensichtlichen Widerspruch zur Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts, der mit Urteil vom 24. Okt. 2007 einen Widerspruch zwischen einer indikativ formulierten variablen Vergütungszusage und einem nachfolgenden Freiwilligkeitsvorbehalt angenommen habe. Im Übrigen sei der Freiwilligkeitsvorbehalt nur bei konkreter Regelung der Komponenten zu bewerten.

Er bleibe weiter dabei, das Begleitschreiben vom 27. Dez. 1999 beschreibe die Arbeitsvertragsbedingungen. Dabei habe die Beklagte, nicht er, unterschiedliche Diktionen gewählt. Diese Mitteilungen dienten nicht seiner Information, sondern stellten eine Zusammenfassung der Vereinbarungen dar. Die Formulierung des Begleitschreibens finde sich nicht im Arbeitsvertrag wieder.

Auch sei der Leistungsbonus zugesagtes laufendes Arbeitsentgelt, mit dem ein Freiwilligkeitsvorbehalt nicht verknüpft werden könne. Zwar habe die Beklagte die Leistung als „freiwillige“ bezeichnet, welche „keinen Rechtsanspruch“ für die Zukunft begründe. Sie

übersehe aber, dass ein von persönlichen und unternehmerischen Zielen abhängiger Zielbonus keine Sondervergütung, sondern laufendes Arbeitsentgelt sei und demzufolge nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Urt. v. 12. 4. 2011 – 1 AZR 412/09) nicht mit einer Freiwilligkeitsklausel verknüpft werden könne. Dieses Bonusversprechen setze und fördere Leistungsanreize; ein Freiwilligkeitsvorbehalt stehe dazu in Widerspruch.

Der Versuch der Beklagten, die klägerischen Ansprüche durch eine Jeweiligkeitsklausel dienstvereinbarungsoffen zu gestalten, sei unwirksam. Die abgeschlossenen Dienstvereinbarungen hätten die unbedingt entstandenen Ansprüche nicht abändern können. Den Dienstvertragsparteien stehe es nicht zu, unbedingt entstandene, vertragliche Ansprüche zu verschlechtern oder gar entfallen zu lassen.

Er **b e a n t r a g t**,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 03.07.2012 mit dem Aktenzeichen 11 Ca 13885/11, wird aufgehoben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger € 77.111,21 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf € 16.192,77 seit dem 15.04.2009, aus € 18.729,32 seit dem 15.04.2010, aus € 18.733,44 seit dem 15.04.2011 und aus € 20.217,22 seit dem 15.04.2012 zu zahlen.

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Sie ist der Ansicht, das Zusageschreiben vom 27. Dez. 1999 begründe keine Ansprüche, sondern fasse nur die wesentlichen Informationen zusammen. Zudem lasse sich aus dem Unterschied der Formulierung nicht schließen, dass abweichend vom Arbeitsvertrag ein Anspruch auf einen Leistungsbonus habe eingeräumt werden solle. Sie habe, was die Auslegung des Schreibens ergebe, jedenfalls insoweit keinen Rechtsbindungswillen besessen. Dies ergebe sich auch aus dem Zusatz, dass es sich um eine „freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch“ handeln solle. Schließlich sei das Schreiben im Lichte der weiteren Inhalte zu interpretieren. Hingewiesen sei auf die Geltung der Dienstvereinbarung über das Bonussystem für die außertariflichen Beschäftigten der B. Girozentrale (Anlage B 8, Bl. 122 ff. d. A.; nachfolgend DV), die unter Punkt 2.5 ausdrücklich die Zahlung des Leistungsbonus von der Ertragslage der Bank abhängig mache (Budgetvorbehalt). Für das Geschäftsjahr 2009 habe es keine be-

sonderte Vereinbarung über Bonuszahlungen mit dem Personalrat gegeben. Dieser Budgetvorbehalt stelle keine unangemessene Benachteiligung des Klägers dar und sei nicht unwirksam. Er weiche nicht von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab. Sie habe außerdem die beiderseitigen Interessen angemessen und unter Berücksichtigung der wesentlichen Umstände abgewogen.

Die Formulierung des Vorbehalts entspreche, wie sie meint, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es sei an keiner Stelle ein vorbehaltloser Anspruch zuerkannt worden. Allein im Begleitschreiben sei anstelle von „... kann erhalten ...“ das Wort „... erhält ...“ gewählt worden.

Hilfsweise müsse sich der Kläger € 8.391.- im Jahr 2010 auf die variable Vergütung anrechnen lassen. Er könne sich nicht darauf berufen, ihm sei der Charakter dieser Zahlung nicht bekannt gewesen.

Wegen des Sachvortrages der Parteien im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze des Klägers vom 2. Dez. 2011 (Bl. 1 ff. d. A.) vom 18. Apr. 2012 (Bl. 159 ff. d. A.), vom 6. Aug. 2012 (Bl. 214 ff. d. A.), vom 13. Nov. 2012 (Bl. 263 ff. d. A.), vom 31. Dez. 2012 (Bl. 304 ff. d. A.), vom 16. Jan. 2013 (Bl. 309 ff. d. A.) und vom 14. Feb. 2013 (Bl. 385 ff. d. A.), der Beklagten vom 1. März 2012 (Bl. 51 ff. d. A.), vom 21. Juni 2012 (Bl. 173 ff. d. A.), vom 27. Sept. 2012 (Bl. 252 ff. d. A.), vom 28. Dez. 2012 (Bl. 286 ff. d. A.), vom 1. Feb. 2013 (Bl. 321 ff. d. A.) vom 13. Feb. 2013 (Bl. 348 ff. d. A.) und vom 9. Ar. 2013 (Bl. 518 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 3. Juli 2012 (Bl. 190 ff. d. A.), vom 20. Nov. 2012 (Bl. 267 ff. d. A.) und vom 23. Apr. 2013 (Bl. 547 f. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung hat in der Sache Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung Erfolg.

Der Kläger hat entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nach § 611 BGB i.V.m. § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrags vom 1. Jan. 2001 (Anlage K 1, Bl. 8 ff. d. A.; nachfolgend: ArbV) einen Anspruch auf den begehrten Leistungsbonus. Wenngleich im ArbV und im Begleitschreiben vom 27. Dez. 1999 kein unbedingter Anspruch eingeräumt worden ist (nachfolgend 1.), ist der erklärte Freiwilligkeitsvorbehalt nicht wirksam. Zwar verstößt er nicht gegen § 308 Nr. 4 BGB, doch verstößt der Hinweis in § 4 Abs. 2 Satz 3 ArbV („Kürzung“) gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB); im Übrigen stellt der Vorbehalt eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Denn beim Leistungsbonus handelt es sich um eine nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellende Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung des Klägers (nachfolgend 2.). Der Budgetvorbehalt stellt in Nr. 2.5 DV keine weitere Voraussetzung für den Leistungsbonus dar (nachfolgend 3.). Ebenso steht der unterbliebene Abschluss einer neuen Vereinbarung mit dem Personalrat ab dem Jahr 2009 dem klägerischen Anspruch nicht entgegen, da nach § 4 Abs. 2 Satz 4 ArbV die Dienstvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen ist.

1. Dem Kläger ist in § 4 Abs. 2 Satz 3 ArbV kein unbedingter Anspruch auf einen Leistungsbonus zugesagt worden. Aber auch aus dem Begleitschreiben der Beklagten vom 27. Dez. 1999 folgt ein solcher Anspruch nicht.

a. Dem Kläger war arbeitsvertraglich ein Anspruch auf einen Leistungsbonus nicht als sicher, sondern *expressis verbis* nur als möglicher Bezug („kann“) und unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit in Aussicht gestellt worden. § 4 Abs. 2 Satz 3 ArbV lautet:

„... Ferner kann der Mitarbeiter als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Leistungsbonus erhalten, der sich im Einzelnen nach seinen Leistungen im jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr bestimmt. ...“

Daraus ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, dass nach dem Willen der Beklagten gerade noch kein Rechtsanspruch auf Entrichtung eines Leistungsbonus entstehen sollte,

wie die Auslegung des Vertrages (§§ 133, 157 BGB) bestätigt. Die Vereinbarung ist nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte dahingehend auszulegen, dass die Beklagte sich hinsichtlich der Zahlung eines Leistungsbonus nicht hatte binden wollen (§§ 133, 157 BGB). Dies folgt, wie insbesondere bereits in der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München v. 20. 8. 2010 (– 9 Sa 224/11; ebenso LAG München v. 15. 12. 2010 – 8 Sa 588/10; LAG München v. 15. 12. 2010 – 10 Sa 580/10) ausgeführt worden war, aus der durch Auslegung zu ermittelnden objektiven Erklärungsbedeutung der Vereinbarung (BAG v. 12. 1. 1994 – 5 AZR 41/93, NJW 1994, 3372, unter Rz. 20 [juris]; BGH v. 5. 10. 2006 – III ZR 166/05, NJW 2006, 3777, unter Rz. 18 [juris]; Bamberger/Roth/Wendtland, BeckOK-BGB, Stand 1. 5. 2013, § 133 Rz. 23 m.w.N.; Palandt/Ellenberger, BGB, 70. Aufl., § 133 Rz. 9). Die Formulierungen, insbesondere das Zusammenwirken der Worte „kann ... erhalten“, „freiwillig“ und „ohne Rechtsanspruch“, deuten nicht lediglich auf ein beabsichtigt freiwilliges Versprechen einer dann unbedingt zugesagten Leistung, sondern auf die gewollte Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts. Die Beklagte wollte jeweils (im Nachhinein) entscheiden, ob sie diese Bonuszahlung erbringen wolle und werde.

b. Auch im Begleitschreiben vom 27. Dez. 1999 (Anlage K 2, Bl. 10a f. d. A.) war dem Kläger kein unbedingter Anspruch auf einen Leistungsbonus eingeräumt worden, wenn dort im Indikativ und nicht, wie im Arbeitsvertrag, im Konjunktiv, ausgeführt wird:

„... Darüber hinaus **erhalten Sie** (Hervorhebung im Urteil) als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Leistungsbonus, der nach der Formel Zielbonus mal Leistungsfaktor ermittelt wird. ...“

Die abweichende Formulierung führt nicht zur Einräumung eines vom Vertragstext abweichenden Anspruches. Die Beklagte wollte darin ersichtlich nur den Vertragsinhalt näher erläutern, nicht von diesem abweichen. Insoweit wird auf die Ausführungen des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 3. 7. 2012 unter I. 2. der Entscheidungsgründe Bezug genommen (vgl. dazu auch LAG München v. 18. 10. 2012 – 4 Sa 816/12, unter I. 1. c. der Entscheidungsgründe).

2. Der vertraglich formulierte Freiwilligkeitsvorbehalt ist allerdings unangemessen benachteiligend und unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1; § 306 Abs. 1 BGB). Der mit dem Leistungsbonus verbundene Freiwilligkeitsvorbehalt verstößt zwar nicht gegen § 308 Nr. 4 BGB; allerdings wird der Arbeitnehmer – hier: der Kläger – durch diese Formularklausel

unangemessen benachteiligt (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB), weswegen sie unwirksam ist (§ 306 Abs. 1 BGB). Dem Kläger ist damit eine unbedingte Leistungszulage zugesagt.

a. Der in § 4 Abs. 2 Satz 3 ArbV angebrachte Freiwilligkeitsvorbehalt stellt eine Formulklausel i.S. v. § 305 Abs. 1 BGB dar. Sie ist seitens der Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen einseitig vorformuliert und in den Vertrag einbezogen. Anhaltspunkte für ein freies Aushandeln dieser Vertragsbedingungen sind nicht ersichtlich.

b. § 308 Nr. 4 BGB schließt den vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt der Beklagten nicht aus. Nach dieser Norm ist eine Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach ein Recht des Verwenders besteht, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, unwirksam, sofern die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders dem anderen Vertragsteil nicht zumutbar ist. Allerdings fallen einseitige Leistungsbestimmungsrechte im Sinne von §§ 315 ff. BGB nicht unter § 308 Nr. 4 BGB, sofern sie darauf beschränkt sind, dem Verwender die erstmalige Festlegung seiner Leistung zu ermöglichen (BAG v. 16. 1. 2013 – 10 AZR 26/12, NJW 2013, 1020, unter Rz. 17; BAG v. 29. 8. 2012 – 10 AZR 385/11, NZA 2013, 148, unter Rz. 32). Freiwilligkeitsvorbehalte sind demnach nicht von dieser Regelung erfasst, da es an einer von der Vorschrift vorausgesetzten versprochenen Leistung fehlt (vgl. BAG v. 30. 7. 2008 – 10 AZR 606/07, NZA 2008, 1173, unter Rz. 17; im Erg. ebenso *Bonin* in: Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 308 Rz. 19; § 307 Rz. 175).

c. Der Freiwilligkeitsvorbehalt ist allerdings unangemessen benachteiligend (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB), da dem Kläger mit dem Leistungsbonus ein Lohnbestandteil für seine im jeweils zurückliegenden Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung zugesagt worden war, ohne dass es im Vorhinein hätte erkennen können, ob danach auch die Gegenleistung zur Auszahlung gebracht werden würde.

aa. Eine unangemessene Benachteiligung ist nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB im Zweifel dann anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der sie abweicht, nicht vereinbar ist. Dabei kommt es nicht allein darauf an, inwieweit die gesetzliche Regelung nicht allein auf Zweckmäßigkeitserwägungen beruht, sondern ob sie eine Ausprägung des Gerechtigkeitsgebots darstellt. Das Vor-

liegen einer gegen Treu und Glauben verstoßenden unangemessenen Benachteiligung des Vertragspartners eines Klauselverwenders ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu entscheiden. Es ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse der anderen Vertragspartei an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen, wobei auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind (BAG v. 24. 10. 2007, a.a.O., unter Rz. 23; BAG v. 21. 4. 2005 – 8 AZR 425/04, NZA 2005, 1053; BAG v. 4. 3. 2004 – 8 AZR 196/03, NZA 2004, 727). Dabei ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (BAG v. 24. 10. 2007, a.a.O. BAG v. 25. 4. 2007 – 5 AZR 627/06, NZA 2007, 853).

bb. Der Leistungsbonus ist Teil der Vergütung des Klägers für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung (a.M. LAG München v. 18. 10. 2012 – 4 Sa 816/12, unter II. 1. a der Entscheidungsgründe). Vertraglich bemisst er sich nach dem Leistungsfaktor des Klägers, multipliziert mit dem Zielbonus, der für das Eintrittsjahr mit 20 % des individuellen Jahresgehalts des Klägers festgelegt worden war (vgl. Begleitschreiben v. 27. Dez. 1999, Anlage K 2, Bl. 11 d. A.). Zwar kann der Zielbonus auch mehr oder weniger als 20 % des individuellen Jahresentgelts eines Arbeitnehmers betragen (Nr. 2. 1.1 Abs. 1 DV). Dazu bedürfte es aber einer – hier nicht ersichtlichen – Entscheidung, dass ein veränderter Prozentsatz gelten sollte.

Der Bonus dient der (zusätzlichen) Vergütung der im abgelaufenen Geschäftsjahr erbrachten Arbeitsleistung. Wenngleich damit auch Gehaltsveränderungen zu einer Veränderung des absolut errechneten Bonusbetrages führen können, so ist die primäre Variable bei dessen Berechnung der jährlich festzulegende Leistungsfaktor des Klägers, also seine – auch im Vertrauen auf die Entrichtung eines Leistungsbonus – erbrachte Arbeitsleistung im jeweiligen Jahr. Die Qualifizierung des Leistungsbonus als Arbeitsentgelt bestätigt sich ferner darin, dass nach § 4 Abs. 2 Unterabs. 2 ArbV „mit der Zahlung der laufenden Bezüge und eines etwaigen Bonus ... Überstunden/Mehrarbeit, Zuschläge und Zulagen für Schicht- und Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten“ sein sollen. Damit steht die Bonuszahlung im Synallagma des Arbeitsverhältnisses.

cc. Das Bundesarbeitsgericht hatte einem Freiwilligkeitsvorbehalt, der mit einer Leistungszusage verbunden war, bereits in der Vergangenheit die Anerkennung verweigert, wobei es sich auf materielle, wie auf Transparenzgründe gestützt hatte (BAG v. 25. 4.

2007, a.a.O. unter Rz. 18; BAG v. 24. 10. 2007, a.a.O. unter Rz. 12 ff.; BAG v. 30. 7. 2008, a.a.O., unter Rz. 39; BAG v. 14. 9. 2011 – 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81, unter Rz. 37; dazu auch *ErfK/Preis*, 13. Aufl., §§ 305 – 3190 Rz. 72; *Preis/Sagan*, NZA 2012, 697, 704 ff.; vgl. ferner BAG v. 12. 4. 2011 – 1 AZR 412/09, NZA 2011, 989, unter Rz. 33; ferner BAG v. 29. 8. 2012 – 10 AZR 385/11, NZA 2013, 148, unter Rz. 21). So führt der 10. Senat in seiner Entscheidung vom 14. 9. 2011 (a.a.O., unter Rz. 37), in Anlehnung der Rechtsprechung des 5. Senats, aus, „der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt widerspricht dem Zweck des Arbeitsvertrags. Dem Arbeitgeber soll damit ermöglicht werden, vom Arbeitnehmer die vollständige Erbringung der geschuldeten Leistung zu verlangen und seinerseits über die von ihm geschuldete Gegenleistung zu disponieren. Damit verhindert der Ausschluss des Rechtsanspruchs die Verwirklichung des Prinzips der Vertragsbindung und löst die synallagmatische Verknüpfung der Leistungen beider Vertragsparteien. Die Möglichkeit, eine nach Zeitabschnitten bemessene Vergütung grundlos und noch dazu ohne jegliche Erklärung einzustellen, beeinträchtigt die Interessen des Arbeitnehmers grundlegend. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei den unter einem Vorbehalt stehenden Leistungen nicht um die eigentliche Grundvergütung, sondern um eine zusätzliche Abgeltung der Arbeitsleistung in Form einer Zulage oder sonstiger laufender Leistungen handelt (...).“ (vgl. dazu auch *Preis/Sagan*, NZA 2012, 697, 704; ferner *Schaub/Linck*, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl. § 35 Rz. 70; *Lembke*, NZA 2010, 257, 263; *Preis*, NZA 2006, Beilage S. 115, 121; *Reiserer*, NZA 2007, 1249).

Dieser Ansicht schließt sich die erkennende Kammer an. Danach ist die vorliegende, vorformulierte und nach dem Wortlaut das Entstehen eines Anspruches eindeutig ausschließende Vorbehaltsvereinbarung in § 4 Abs. 2 ArbV unangemessen benachteiligend und unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1, § 306 Abs. 1 BGB). Der Umstand, dass der vorliegend streitgegenständliche Vorbehalt mit der Zusage im gleichen Satz enthalten ist, kann keinen Unterschied machen.

dd. Unerheblich ist ferner, dass es sich nicht um eine laufende (monatliche) Leistung der Beklagten handelt, mit der sie einen Freiwilligkeitsvorbehalt verknüpft hatte (vgl. BAG v. 14. 9. 2011, a.a.O.). Denn auch hier hat die mit der zugesagten Leistung verknüpfte Freiwilligkeit zur Folge, dass ein unangemessener Anreiz für den Arbeitnehmer, seine Arbeitsleistung (besonders gut) zu erbringen, geschaffen wird, ohne dass er erkennen kann,

ob er die Gegenleistung erhalten und ggf. unter welchen Umständen die Auszahlung unterbleiben wird.

Hatte der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung von 25. 4. 2007 (a.a.O., unter Rz. 20) seine Ausführungen nur aus „laufendes Arbeitsentgelt“ beschränkt, so sieht der 10. Senat (Urt. v. 14. 9. 2011, a.a.O.) eine unangemessene Benachteiligung eines Arbeitnehmers darin, dass der Arbeitgeber eine „nach Zeitabschnitten bemessene Vergütung grundlos und noch dazu ohne jegliche Erklärung“ einstellen kann. Unabhängig von der unterschiedlichen Diktion der beiden Senate ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt auch bei einer jährlich auszuzahlenden Bonuszahlung, welche ebenso nach Zeitabschnitten (Jahren) bemessen ist und zum Entgelt rechnet (vgl. II. 2. c. bb.) unangemessen benachteiligend. Dabei spricht der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner vorgenannten Entscheidung vom 14. 9. 2011 (a.a.O., unter Rz. 37) ausdrücklich an, dass es sich dabei nicht lediglich um das Grundentgelt handeln müsse, sondern auch gegenüber zusätzlich versprochener Vergütung kein Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht werden könne.

Zudem könnte der Leistungsbonus an sich auch laufend zum monatlichen Entgelt zur Auszahlung gelangen. Es bedürfte dann nur einer monatlichen Leistungsbewertung des Arbeitnehmers, verbunden mit einer Zwölfteilung des Ergebnisses nach der Formel in § 4 Abs. 2 ArbV. Die jährliche Zusammenfassung liegt aber im Interesse beider Vertragsparteien. Sie enthebt den Arbeitgeber nicht nur einer monatlichen, ggf. aufwendigen Leistungsbewertung des Arbeitnehmers; zudem ist die Leistung als solche und vor allem eine etwaige Leistungssteigerung oder ein Leistungsabfall innerhalb kürzerer Zeitabstände nicht hinreichend präzise mess- oder bestimmbar. Der Arbeitnehmer kann auf das Jahr gesehen, bei entsprechender Leistung einen spürbaren Betrag erhalten, während bei monatlicher Auszahlung in schlechteren Monaten ggf. ein nur sehr geringer und in der Gesamtsumme des Entgelts nicht ins Gewicht fallender Teilbetrag zur Auszahlung kommen könnte.

d. Fernerhin ist auch die Einschränkung, ein Arbeitnehmer „kann“ einen Leistungsbonus erhalten, nicht wirksam und schließt den klägerischen Anspruch nicht aus. Das bloße In-Aussicht-Stellen einer Zahlung, wie im vorliegenden Fall mit der Verwendung des Wortes „kann“ suggeriert wird, ist nicht geeignet, die formellen Vorgaben des 10. Senats

des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur BAG v. 24. 10. 2007 – 10 AZR 825/06, NZA 2008, 40, insbes. Rz. 19) zu umgehen.

aa. Wenngleich die Parteien vorliegend keinen (Leistungs-)Bonusanspruch im Sinne der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. 10. 2007 (a.a.O.) begründet haben, da dessen Zahlung ausdrücklich als freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft vereinbart worden war, so stellt der in Aussicht gestellte Bonusanspruch – wie ausgeführt (vgl. oben II. 2. c. bb.) – einen Vergütungsbestandteil des Klägers dar.

bb. Die erfolgte abgeschwächte Zusage, der zufolge der Kläger den Leistungsbonus nur erhalten „kann“, stellt keine statthafte Einschränkung i.S. eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt dar (a.M. *Lingemann* in: Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, *Anwalts-Formularbuch*, 4. Aufl., S. 492). Diese abgeschwächte Zusage stellt bereits eine Umgehung von § 306a BGB dar, da sie inhaltlich auf dasselbe Ergebnis zielt, wie die bedingten Zusagen, nach denen die Leistungserbringung im Belieben des Arbeitgebers stehen soll bzw. die an Voraussetzungen knüpfen, deren Eintritt nur vom Arbeitgeber beeinflusst werden kann und denen das Bundesarbeitsgericht bereits eine „Absage erteilt“ hatte (vgl. BAG v. 23. 10. 2002 – 10 AZR 48/02, NZA 2003, 557, unter Rz. 41, 42 [juris]; BAG NZA 2011, 628, unter Rz. 19). Hier ist die Bedingung, dass der Arbeitgeber konkret die Leistung auch erbringen will, nur als Bestandteil der Zusage aufgenommen (vgl. *ErfK/Preis*, §§ 305 – 310 BGB Rz. 72; *Preis/Sagan*, NZA 2012, 697, 705).

Zudem schafft der versprochene Leistungsbonus einen Leistungsanreiz für den Kläger, ohne dass klar ist, ob er die Gegenleistung erhält. So hatte der 10. Senat in seinem Urteil vom 30. 7. 2008 (a.a.O., unter Rz. 39), wie auch in der weiteren Entscheidung vom 10. 12. 2008 (10 AZR 35/08, NZA 2009, 258, unter Rz. 11) vom Arbeitgeber gesetzte Leistungsanreize nicht als statthaft angesehen, wenn er hinsichtlich der Erbringung der Gegenleistung unabhängig von den arbeitnehmerseits erfüllten (weiteren) Leistungsvoraussetzungen selbst entscheiden will. Eine hinreichend verbindliche Zusage darf nicht freiwillig ausgestaltet sein (vgl. *Preis/Sagan*, NZA 2012, 697, 705).

e. Schließlich ist die Formulierung in § 4 Abs. 2 Satz 3, 4 ArbV auch intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), wenn einmal u.a. ein Leistungsbonus mit einem Freiwilligkeits-

vorbehalt verknüpft, andererseits aber hinsichtlich der „Berechnung, Zahlung, Kürzung und Rückzahlung des Bankbonus und des Leistungsbonus“ auf die Dienstvereinbarung in der jeweils geltenden Fassung Bezug genommen wird.

aa. Die Bezugnahme auf die Dienstvereinbarung ist letztlich unerheblich. Diese fände auch ohne diese Bezugnahmeklausel normativ auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien Anwendung (LAG München v. 18. 10. 2012 – 4 Sa 816/12, unter I. 2. der Entscheidungsgründe m.w.N.).

bb. Allerdings soll sich danach auch die Kürzung des – hier nicht interessierenden – Bankbonus, aber auch des streitgegenständlichen Leistungsbonus nach § 4 Abs. 2 Satz 4 ArbV nach der DV richten. Angesichts der Freiwilligkeit der Entrichtung eines Leistungsbonus ist allerdings die „Kürzung“ eines dahingehenden Anspruches widersprüchlich und intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Denn kürzen kann man allein einen Anspruch der seinerseits bereits entstanden ist. Behält sich ein Arbeitgeber allerdings vor, über die Erbringung eines Leistungsbonus jeweils im Nachhinein zu entscheiden, so bedarf es gerade keiner Kürzung, da er auch die Höhe des evtl. zu entrichtenden Anspruches jeweils neu bestimmen kann. Eine solche Möglichkeit eröffnet im konkreten Fall Nr. 2.1.1. DV, da der Zielbonus nicht zwingend mit 20 % zu bemessen ist, sondern auch höher oder niedriger liegen kann.

Verweist der Arbeitgeber aber auf eine Kürzungsmöglichkeit, so muss der ggf. zu kürzende Anspruch vorher bereits unbedingt entstanden sein. Damit ist die Situation derjenigen vergleichbar, da die Vertragsparteien einen kombinierten Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt vereinbaren (vgl. dazu BAG v. 8. 12. 2010 – 10 AZR 671/09, NZA 2011, 628). Hier wie dort ist einem Arbeitnehmer nicht hinreichend ersichtlich, ob ein Rechtsbindungswille für die Zukunft ausgeschlossen sein soll oder, ob ein Anspruch unbedingt entsteht und vom Arbeitgeber widerrufen bzw. (hier) gekürzt werden kann.

3. Die Leistungsvoraussetzungen für den nach dem Vorstehenden unbedingt entstandenen Anspruch auf Entrichtung eines Leistungsbonus sind vorliegend erfüllt. Insbesondere bestanden für diesen nach der arbeitsvertraglichen Zusage keine wirtschaftlichen Voraussetzungen (Budgetvorbehalt).

a. Zwar bezeichnet die DV den Leistungsbonus in Nr. 2. als freiwillige Jahresleistung der Bank, mit der die individuelle Leistung des Arbeitnehmers und sein Beitrag zur Erwirtschaftung des Betriebsergebnisses der Bank jeweils für ein Jahr honoriert und die Betriebsbindung gefestigt werden sollen (ebenso Nr. 3 BonusV VarGes). Nr. 2.3 DV regelt, dass die Beklagte ein Budget festsetzt und Nr. 2.5 DV, dass die Auszahlung nur dann erfolge, wenn die Ertragslage dies zulässt. Entsprechend sieht u.a. auch die auf das Rechtsverhältnis der Parteien ebenso grundsätzlich anzuwendende BonusV VarGes vom 26. Okt. 2004 (Anlage B 9, Bl. 132 ff. d. A.) unter Nr. 3. vor, dass vom Vorstand unter Berücksichtigung des erwarteten betriebswirtschaftlichen Erfolges ein Budget für den Leistungsbonus festzusetzen ist, dessen Festsetzung aber keine individuellen Ansprüche begründe (Nr. 3.1.3 BonusV VarGes). Die maßgebliche betriebswirtschaftliche Erfolgssituation war vorliegend für die entsprechenden Jahre sicherlich nicht gegeben, was der Kläger auch nicht in Abrede stellt.

b. Allerdings war dem Kläger arbeitsvertraglich ein Leistungsbonus unabhängig von einem beklagtenseits zur Verfügung gestellten Budget zugesagt worden. Allein für den – hier nicht gegenständlichen – Bankbonus verweist der ArbV auf den Budgetvorbehalt (§ 4 Abs. 2 Satz 1 ArbV). Damit konnte die DV den arbeitsvertraglichen Anspruch nicht zu Ungunsten des Klägers ändern. Auch stand dem Personalrat hinsichtlich der weiter aufgestellten und im Vertrag nicht erwähnten wirtschaftlichen Lage der Beklagten als Voraussetzung der Leistungsverpflichtung der Beklagten kein Mitbestimmungsrecht zu, da damit das Synallagma der Arbeitsvertragsparteien betroffen ist (vgl. BAG v. 16. 7. 1991 – 1 ABR 66/90, NZA 1992, 178, unter B. II. 3. a = Rz. 29 [juris]).

aa. Allein für den Bankbonus hatte die Beklagte in § 4 Abs. 2 Satz 1 ArbV auf den erforderlichen Beschluss des Verwaltungsrats als Auszahlungsvoraussetzung hingewiesen. Eine dahingehende Einschränkung findet sich hinsichtlich des hier zu entscheidenden Leistungsbonus allerdings nicht. Bei Auslegung des Vertragstextes (vgl. dazu oben II. 1. a.) kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich der Beschluss des Verwaltungsrates auch auf den Leistungsbonus beziehen sollte. Die am 19. Mai 2009 kommunizierte Entscheidung des Verwaltungsrates (Anlage B 7, Bl. 121 d. A.), wegen des Fehlbetrages im Geschäftsjahr 2008 ab 2008 und in den Folgejahren keine leistungsorientierte Vergütung zu zahlen, konnte demnach den Leistungsbonus des Klägers nicht betreffen.

bb. Ungeachtet dessen stand dem Personalrat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der, das Synallagma betreffenden Regelung, dass ein Bonus bei schlechter wirtschaftlicher Lage nicht zur Auszahlung komme zu.

Der Personalrat hat nach Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPersVG in „Fragen der Lohngestaltung in der Dienststelle, insbesondere der Aufstellung der Entlohnungsgrundsätze, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie der Festsetzung von Akkord- und Prämienätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren“ mitzubestimmen. Diese Regelung deckt sich mit derjenigen in § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG, weswegen die zum Betriebsverfassungsgesetz entwickelten Grundsätze übertragen werden können. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach dieser Norm knüpft, wie § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG, an der Lohngestaltung, also am Entgelt an. Hierher rechnen alle Leistungen des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter (Geld oder Sachleistungen), die mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden (BAG v. 16. 7. 1991, a.a.O., Rz. 28 [juris]; BAG v. 10. 6. 1986 – 1 AZR 65/84, NZA 1987, 30).

Stellt der Leistungsbonus eine Gegenleistung der Beklagten für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar, so handelt es sich bei der (unterbleibenden) Auszahlung des Leistungsbonus in Fällen einer schlechten wirtschaftlichen Lage der Beklagten um eine Frage der Gegenleistungsverpflichtung für die erbrachte Arbeitsleistung. Die vom Kläger nur bedingt zu beeinflussende wirtschaftliche Situation der Beklagten bestimmte damit zugleich auch das Synallagma des Arbeitsvertrags. Dieses, insbesondere die Lohnhöhe, ist aber nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPersVG. Die Mitbestimmung hinsichtlich der betrieblichen Lohngestaltung betrifft allein die Strukturformen des Entgelts, einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen (BAG v. 16. 7. 1991, a.a.O., unter Rz. 29; BAG v. 31. 1. 1984 – 1 AZR 174/81, NZA 1984, 167). Demnach hatten die Beklagte und ihr Personalrat die vertraglich nicht erwähnte weitere Auszahlungsvoraussetzung der wirtschaftlichen Lage nicht in der DV oder der BonusV VarGes etc. vorsehen können. Ungeachtet dessen, dass dadurch auch eine weitere Leistungsvoraussetzung über die vertragliche Vereinbarung hinaus zu Ungunsten der Arbeitnehmer – hier: des Klägers – aufgestellt worden war und damit das Günstigkeitsprinzip betroffen ist, schließt bereits Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPersVG eine derartige Mitbestimmungsregelung aus.

4. Der Kläger kann den Leistungsbonus auch für die Jahre 2009 bis 2011 verlangen. Es ist unerheblich, dass die Beklagte in diesem Jahren keine Vereinbarung über die Bonuszahlung mit dem Personalrat getroffen habe. Einer solchen bedurfte es auch nicht, da die Entgeltleistung nicht der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Ebenso bedarf es für die Berechnung des Leistungsbonus keiner derartigen Vereinbarung. Diese ist nach der dem Kläger mitgeteilten Formel (vgl. Begleitschreiben vom 27. Dez. 1999, Seite 2, Bl. 11 d. A.; ferner Nr. 2.1.1 DV; Nr. 3.2.2.1 BonusV VarGes): Zielbonus mal Leistungsfaktor, berechnet werden. Der Zielbonus war im Eintrittsjahr auf 20% des individuellen, tatsächlich bezogenen Jahresfestgehalts festgelegt worden. Zwar kann dieser nach Nr. 2.1.1. Satz 2 DV auch mehr oder weniger betragen. Eine nachfolgende von dieser Festlegung abweichende Vereinbarung ist nicht vorgetragen oder ersichtlich.

4. Die Berechnung des Bonusanspruch des Klägers nach vorstehender Formel ist nicht bestritten, kann also zugrunde gelegt werden (§ 138 Abs. 3 ZPO). Eine Anrechnung des Betrages von € 8391,00 auf den Leistungsbonus muss, entgegen der Ansicht der Beklagten, nicht erfolgen. Ihr ist zwar zuzugeben, dass diese Zahlung auf die variable Vergütung im Jahr 2010 (vgl. Anlage B 16, Bl. 182 d. A.) als solche dem Kläger hinreichend erkennbar war. Nicht erkennbar war hingegen, auf welche der unterschiedlichen variablen Vergütung die Beklagte hatte leisten wollen. Eine konkrete Leistungsbestimmung hatte sie nach ihrem Vortrag nicht getroffen; aus der Abrechnung ist auch keine weitere Leistungsbestimmung zu ersehen. Sofern sie auf alle vertraglich erwähnten Boni hatte leisten wollen, ist nicht zu erkennen, welcher Teilbetrag der Gesamtsumme als Erfüllung welchen Bonus hatte gelten sollen.

5. Der Zinsauspruch beruht auf §§ 286, 288 BGB.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- 20 -

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Putz

Geigenberger