



gez. Ullmann
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I.-X. Baron von T., F. Str. 44, C.,

- Kläger und Berufungskläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Schreiber & Schulze-Lohne,
Wachsbleiche 1, 53111 Bonn,

g e g e n

die Firma I. bank AG, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den
Vorsitzenden, I.-Park 5, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: SIBETH Partnerschaft, Herr Rechtsanwalt Dr.
Freihube,
An der Hauptwache 7, 60313 Frankfurt,

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 30.01.2014
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Höwelmeyer als
Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin Gall und den ehrenamtlichen
Richter Köchling

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers und die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.03.2013 werden zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 78 % und die Beklagte zu 22 %.**
- 3. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Bonuszahlung für die Jahre 2008, 2009 und 2010.

Die Beklagte entstand 2002 aus der Fusion dreier Hypothekenbanken, die ihrerseits aus Fusionen hervorgingen. Der Kläger stand seit dem 31.05.1989 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bzw. einer ihrer Rechtsvorgängerinnen. Zuletzt war er in der Niederlassung Düsseldorf als Kreditrisikomanager beschäftigt. Die Stelle des Klägers war dem so genannten Corporate Center der Beklagten zugeordnet und dort dem Bereich Kreditrisikomanagement (CRM). Das Arbeitsverhältnis endete 2012.

Am 21.03.2003 schlossen die Beklagte und der bei ihr ansässige Gesamtbetriebsrat die „Gesamtbetriebsvereinbarung Zielvereinbarung“ (nachfolgend: GBV Zielvereinbarung), Bl. 281 ff. d.A., sowie die „Gesamtbetriebsvereinbarung Bonus für AT-Mitarbeiter“ (nachfolgend: GBV Bonus), Bl.28 ff. d.A., die auf das Arbeitsverhältnis des Klägers unstreitig Anwendung finden. Letztere enthält u.a. folgende Regelungen:

„1. Präambel

- (1) In den an der Fusion beteiligten Banken gab es in der Vergangenheit unterschiedliche Regelungen über Jahressonderzahlungen.*
- (2) Diese Gesamtbetriebsvereinbarung dient dem Ziel, für alle AT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine einheitliche Regelung zu schaffen.*
- (3) In Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zielvereinbarung“ sollen die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens unter Berücksichtigung ihrer individuellen Ergebnisbeiträge angemessen beteiligt werden. [...]*

3. Grundsätze

- (1) Der Bonus ist eine jährliche freiwillige Einmalzahlung für AT-Mitarbeiter. Der Bonus ist neben dem festen Grundgehalt die variable Vergütungskomponente, deren Höhe abhängig ist von der persönlichen Zielerreichung, den Ergebnissen des jeweiligen Bereiches und den Ergebnissen der EUROHYPO.*

- (2) *Die Höhe des individuellen Bonus bestimmt sich aus dem persönlichen Zielbonus, der Zielerreichung des Mitarbeiters aufgrund der Zielvereinbarung, der Performance auf Gesamtbankebene sowie der Performance auf Unternehmensbereichsebene. Die Berechnung ergibt sich aus Anlage 1.*
- (3) *Der Bonus wird spätestens mit der Mai-Gehaltszahlung des Folgejahres ausgezahlt.*

4. Zielbonus

- (1) *Der Zielbonus ist eine jährlich im Voraus festzulegende Zielgröße für den Bonus. Dieser wird in Form eines absoluten, fixen Geldbetrages ausgewiesen und gibt an, welchen Betrag die Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmensbereiches als Bonus ausgezahlt bekommen, wenn*
 - (a) *die Mitarbeiter den persönlich vereinbarten Zielerreichungsgrad im Bezug auf die Umsetzung der Jahresziele erreicht haben*
 - (b) *und der wirtschaftliche Erfolg den Performance-Festlegungen gemäß Ziffer 5 entspricht. [...]*

5. Performance

- (1) *Die Performance der Bank und der Bereiche wird ausgedrückt durch das Verhältnis der tatsächlich erreichten Ergebnismesszahl zur geplanten Ergebnismesszahl. [...]*

In der durch Ziffer 3. Abs. 2 GBV Bonus in Bezug genommenen Anlage 1 (Bl. 34 ff. d.A.) ist im Einzelnen die Berechnung des tatsächlich zur Auszahlung gelangenden Betrages geregelt. Nach der auf Seite 2 der Anlage enthaltenen Formel ist der auszuzahlende Bonus das Produkt aus den Faktoren Ist-Bonustopf des Bereichs, Performance des Mitarbeiters und Zielbonus des Mitarbeiters. Relevant für die Höhe des individuellen Auszahlungsbetrages sind zudem die individuellen Zielerreichungsgrade der übrigen Mitarbeiter im Corporate Center, die in die Bestimmung des Ist-Bonustopfes des Bereiches einfließen. Liegt die Performance aller Mitarbeiter des Bereichs bei 100%, so wirkt sich deren Berücksichtigung im Rahmen der Gleichung im Ergebnis nicht aus.

Durch Protokollnotizen vom 08.03.2006 und 02.06.2008 (Bl. 46 f. d.A.) vereinbarten die Gesamtbetriebsparteien, dass sich der Ist-Bonustopf der Mitarbeiter des Corporate Centers zu 50 % aus der Gesamtbankperformance, zu 30 % aus den Qualitätszielen und zu 20 % aus dem direkten Verwaltungsaufwand zusammensetzt.

In der Protokollnotiz vom 08.03.2006 heißt es weiter:

„... Bei den Corporate Center wird ab dem Geschäftsjahr 2006 die Gesamtbankperformance ebenfalls auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs ermittelt. Die weiteren Komponenten behalten unverändert ihre Gültigkeit.

Weiterhin wurde entschieden, dass der Gesamtbankmultiplikator ab dem Geschäftsjahr 2006 in allen Bereichen von 1 auf 3 erhöht wird.“

In der Anlage 1 zur Protokollnotiz findet sich eine Übersicht zur „Gliederung der Bonustöpfe 2008“ (Bl. 48 d.A.), in der die Punkte Gesamtbankperformance, Qualitätsziele und direkter Verwaltungsaufwand in einer Art Diagramm als Blöcke visualisiert und untereinander aufgeführt werden.

Gemäß einer Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten vom 11.11.2004 setzte sich das jährliche Entgelt des Klägers zusammen aus einem Jahresfestgehalt sowie einem Zielbonus in Höhe von 31.190,00 € brutto.

In den Jahren 2004 bis 2007 erzielte der Kläger auf der Grundlage von jeweils geschlossenen Zielvereinbarungen nach der GBV Zielvereinbarung Zielerreichungsgrade zwischen 100 % und 119 %. Die Beklagte gewährte ihm jährliche Bonuszahlungen zwischen 31.190,00 € und 37.130,95 €.

In den Jahren 2008 und 2009 kam es nicht zum Abschluss von Zielvereinbarungen nach der GBV Zielvereinbarung. Für das Jahr 2010 wurde eine Zielvereinbarung getroffen, deren Ziele zu 100% erfüllt wurden (vgl. Bl. 70 d.A.).

Die Parteien haben im Laufe des Prozesses unstreitig gestellt, dass die Performance der Bereichsmitarbeiter insgesamt in den Jahren 2008, 2009 und 2010 ebenfalls bei 100% lag und dass die Qualitäts- und Verwaltungsziele jeweils erreicht wurden.

Das Geschäftsjahr 2008 beendete die Beklagte – auf Gesamtbankebene – mit einem Ergebnis vor Steuern von minus 1.044 Millionen €. Im Februar 2009 teilte sie ihren Mitarbeitern mit, dass der Vorstand beschlossen habe, wegen der negativen Unternehmensergebnisse im zurückliegenden Geschäftsjahr 2008 keinen Bonus zu zahlen. Stattdessen erhielten die außertariflichen Mitarbeiter eine „individuelle Mehrarbeitsvergütung“ in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Der Kläger erhielt den Betrag von 8.680,83 € brutto.

Das Geschäftsjahr 2009 beendete die Beklagte mit einem Ergebnis vor Steuern von minus 515 Millionen €, welches damit um 50,7 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2008 verbessert werden konnte. Der Kläger erhielt anstelle der Bonuszahlung eine „individuelle Stabilisierungszahlung“ in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts, mithin den Betrag von 4.340,42 € brutto.

Im Geschäftsjahr 2010 betrug das Ergebnis der Beklagten vor Steuern minus 785 Millionen €. Im Vergleich zum Vorjahr stellte dies eine Negativabweichung um 52,4 % dar. Auch für dieses Jahr erhielt der Kläger eine Ausgleichszahlung in Höhe von 4.340,42 € brutto.

Im Jahr 2010 erhob der Kläger unter dem Aktenzeichen 4 Ca 7079/10 Klage vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf und beantragte, die Beklagte zur Zahlung von insgesamt 49.358,75 € brutto zu verurteilen. Seinen Zahlungsantrag stützte er auf Bonusansprüche für die Jahre 2008 und 2009 in Höhe von jeweils 31.190,00 € brutto, von denen er die durch die Beklagte geleisteten Zahlungen in Abzug brachte, so dass sich die Klageforderung für 2008 auf 22.509,17 € brutto und für 2009 auf 26.849,58 € brutto belief. Er machte geltend, die Ansprüche ergäben sich aus seinem Arbeitsvertrag, sie folgten aber auch aus der GBV Bonus, sofern diese Anwendung finde. Hilfsweise begehrte der Kläger

Auskunft über die Berechnung der Befüllung der relevanten Bonustöpfe für die Jahre 2008 und 2009. Die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf wies die Zahlungsklage mit zwischenzeitlich rechtskräftigem Urteil vom 24.02.2011 ab und gab dem Auskunftsanspruch teilweise statt. Die Kammer begründete ihre teilweise Klageabweisung damit, dass der klägerische Vortrag unschlüssig sei. Denn der Kläger habe nicht alle nach der Berechnungsformel maßgeblichen Faktoren mitgeteilt. Es fehlten konkrete Angaben zur Höhe des Ist-Bonustopfes des Bereichs.

Mit am 18.07.2012 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangener Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er könne die Bonuszahlungen für die Jahre 2008 und 2009 nunmehr erneut einklagen. Dies ergebe sich schon daraus, dass der Zahlungsanspruch zunächst nur auf den Arbeitsvertrag gestützt worden sei. Die Abweisung der Klage durch die 4. Kammer des Arbeitsgerichts sei allein mit der Begründung erfolgt, er habe die Bonustopfbefüllung, die Voraussetzung für die Berechnung des Bonus sei, nicht dargelegt. Hierfür sei allerdings ausschließlich die Beklagte verantwortlich, die es versäumt habe, ihm die erforderlichen Zahlen bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung zur Verfügung zu stellen. Nachdem diese Tatsachen aufgrund des in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 geschaffenen Auskunftstitels nunmehr vorlägen, sei er nicht gehindert, diese in einem weiteren Prozess vorzutragen und die Zahlungsklage hierauf zu stützen. Denn es handele sich hierbei um neue Tatsachen, die erst nach dem ersten Prozess eingetreten seien.

Im Übrigen sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass er, der Kläger, zur Vorlage einer eigenen Bonusberechnung verpflichtet sei, und habe damit eine Fälligkeitsvoraussetzung aufgestellt. Diese sei erst jetzt, nachdem die Auskunft erteilt worden ist, eingetreten.

Schließlich habe es sich bei dem ersten Prozess um eine verdeckte Teilklage gehandelt, so dass jedenfalls die darüber hinausgehenden Ansprüche für das Jahr 2009 in einem weiteren Prozess geltend gemacht werden könnten.

Für die Jahre 2008 und 2009 könne er seinen Anspruch beziffern, da er nunmehr Kenntnis von den Zielerreichungen in den Bereichen Gesamtbankperformance, Qualitätsziele und direkter Verwaltungsaufwand habe. Wie sich aus den von der Beklagten vorgelegten Unterlagen ergebe, sei für das Jahr 2008 eine Gesamtbankperformance in Höhe von 150,7 % erreicht worden. Dieser Wert müsse mit 3 multipliziert werden. Dies habe die Beklagte versäumt. Im Hinblick auf die beiden weiteren Kriterien sei kein Ist/Ist-Vergleich vorzunehmen.

Aufgrund des rechnerisch negativen Ergebnisses finde 2008 für den Anteil, der auf die Gesamtbankperformance falle, keine Befüllung des Bonustopfes statt, so dass sich insgesamt eine Befüllung mit 50% ergebe, der sich aus dem direkten Verwaltungsaufwand mit 20% und dem Qualitätsziel mit 30% zusammensetzt. Da für die Mitarbeiter in den Jahren 2008 und 2009 keine Zielvereinbarungen abgeschlossen worden seien, könne eine Zielerreichung aller Mitarbeiter von 100% angesetzt werden. Damit belaufe sich sein Bonusanspruch für 2008 auf 50% des Zielbonus und somit auf 15.595,00 € brutto.

Für das Jahr 2009 ergebe der Ist/Ist-Vergleich wegen des etwas verbesserten Ergebnisses eine Gesamtbankperformance von 150,7 %. Da 50% in Ansatz zu bringen seien und dieser Wert mit 3 multipliziert werden müsse, errechne sich ein Gesamtbankperformancewert in Höhe von 226,1 %. Hinzuzuaddieren seien wiederum 30% und 20%, so dass der Zielbonus 86.100,00 € brutto betrage. Hiervon seien noch 81.759,58 € brutto offen.

Da die Bank laut ihrer Auskunft für das Jahr 2010 eine Gesamtbankperformance von 47,6 % erreicht habe, ergebe sich ein Bonus in Höhe von insgesamt 37.864,66 € brutto.

Die von der Beklagten vorgenommene Verrechnung negativer Bonustopfbefüllungen über mehrere Jahre sei von der GBV Bonus nicht gedeckt. Schon vom Wortgebrauch „Bonustopfbefüllung“ sei ein negatives Ergebnis ausgeschlossen. Eine Weiterberücksichtigung in den Folgejahren komme ohnehin nicht in Betracht. Der Ist/Ist-Vergleich betreffe lediglich den Bereich der

Gesamtbankperformance. Auch dürften Minusbeträge aus diesem Bereich nicht mit Positivbeträgen aus den Bereichen Qualitätsziele/Verwaltungsaufwand verrechnet werden. Die von der Beklagten behauptete Voraussetzung eines positiven Ertrags für eine Bonusauszahlung ergebe sich nicht aus der GBV Bonus.

Nachdem der Kläger zunächst von der Beklagten die Erteilung einer Auskunft über die Zielerreichungen der Mitarbeiter des Bereichs Corporate Center sowie über die Summe der Zielboni verlangt und nur hilfsweise einen Zahlungsantrag gestellt hat, haben die Parteien den Hauptantrag übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 88.673,75 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen,**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, über den mit dem Klageantrag zu 1. geltend gemachten Betrag weitere 33.524,25 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit der Klage an ihn zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass die Klage hinsichtlich des Antrags zu 1. wegen entgegenstehender Rechtskraft unzulässig sei. Es lägen dieselben Streitgegenstände vor. Es habe sich auch nicht um eine Teilklage gehandelt. Denn für sie sei in keiner Weise erkennbar gewesen, dass der Kläger lediglich einen Teil habe einklagen wollen. Im Gegenteil: Der Kläger habe eindeutig den von ihm bezifferten Restanspruch für die Jahre 2008 und 2009 eingeklagt.

Zur Berechnungsmethodik hat die Beklagte vorgetragen, dass nach der GBV Bonus auf den nach dem Ist/Ist-Vergleich ermittelten Abweichungswert der Multiplikator 3 angewandt werden müsse. Erst danach könne eine Addition des Basiswerts von 100 % erfolgen, um die Zielerreichung, gemessen am Vorjahresergebnis, ausdrücken zu können. Die vom Kläger angewandte Berechnungsmethodik finde in der GBV Bonus keine Stütze und mache ökonomisch keinen Sinn.

Für 2009 ergebe sich bei dem für die Gesamtbankperformance notwendigen Ist/Ist-Vergleich ein Wert von 50,7 % und multipliziert mit 3 ein Wert von 152 %. Auf diesen Wert seien 100 % zu addieren. Der Gesamtbankfaktor betrage hiervon 50%, also 126 %.

Unter Berücksichtigung der 100%igen Zielerreichung in den Bereichen Qualitätsziele und Verwaltungsaufwand, die insgesamt mit einem 50%igen Anteil in den Bonustopf einfließen, belaufe sich die Gesamtzielerreichung auf 176 %. Damit sei zwar ein positiver Zielerreichungswert festzustellen. Allerdings habe keine Bonustopfbefüllung stattgefunden, da man auf den hohen negativen Ausgangswert von minus 316 % aus dem Geschäftsjahr 2008 habe aufsetzen müssen. Der Bonustopf für das Geschäftsjahr 2008 habe bei minus 26.598.114,00 € gelegen und sei durch die Verbesserung in 2009 nur auf minus 6.860.908,00 € ausgeglichen worden. Die Beklagte hat insoweit auf eine von ihr erstellte Übersicht zur Bonustopfbefüllung (Bl. 256 d.A.) verwiesen. Ungeachtet der persönlichen Zielerreichung habe daher keine Auszahlung erfolgen dürfen. Dies ergebe sich aus den Regelungen der GBV Bonus inklusive der Anlagen, die davon ausgingen, dass die Bonuszahlungen aus dem Ertrag finanziert werden sollten und demzufolge bei Negativergebnissen entfielen.

Für 2010 ergebe sich bei gleicher Berechnung ein Wert von minus 52,4 %, multipliziert mit 3 von minus 157,3 %. Zu addieren seien wiederum 100 %. Der Gesamtbankfaktor betrage hiervon 50 %, also minus 29 %. Damit belaufe sich die Gesamtzielerreichung unter Berücksichtigung einer 100%igen Zielerreichung in den Bereichen Qualitätsziele und Verwaltungsaufwand auf 21 % (minus 29 %

plus 50 %). Auch für das Jahr 2010 habe allerdings keine Bonustopfbefüllung stattgefunden, da der negative Bonustopfwert infolge der Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr weiter ins rechnerische Minus auf minus 11.305.387,00 € gerutscht sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Bonuszahlung für das Jahr 2008 abgewiesen. Bezüglich des Jahres 2009 hat es einen Betrag in Höhe von 23.704,40 € brutto und für das Jahr 2010 in Höhe von 2.209,48 € brutto für begründet erachtet. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Die Bonuszahlung für das Jahr 2008 sei wegen der entgegenstehenden Rechtskraft des Urteils vom 24.02.2011 in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 ausgeschlossen. Der Kläger habe in jenem Verfahren seinen Anspruch nicht nur auf seinen Arbeitsvertrag gestützt, sondern auch auf die GBV Bonus. Durch die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf seien demgemäß auch beide Anspruchsgrundlagen geprüft worden. Der Einwand der anderweitigen Rechtskraft scheidet nicht deswegen aus, weil die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf ihre Entscheidung damit begründet hat, dass der Kläger nicht sämtliche Umstände vorgetragen habe, derer es bedürfe, um den Anspruch auf die Bonuszahlung feststellen zu können, denn auch die Zurückweisung des Klagevortrages als unsubstantiiert oder unschlüssig stehe einer erneuten Klageerhebung nach entsprechender Aufbereitung des Sachverhaltes entgegen.

Auch über eine fehlende Fälligkeit des Bonusanspruches könne die Rechtskraft des vorherigen Urteils nicht überwunden werden. Der Gedanke, dass der Anspruch eines Architekten oder Handwerkers noch nicht fällig sei, wenn noch keine prüfbare Schlussabrechnung vorliege und das Gericht deswegen die Klage nur als derzeit unbegründet abweist, sei hier nicht einschlägig, denn der Bonusanspruch sei gemäß Ziffer 3 (1) der GBV Bonus seit Mai des Folgejahres fällig gewesen. Die Kenntnis der Bonustopfbefüllung sei keine Fälligkeitsvoraussetzung für den Bonusanspruch. Insoweit handele es sich um die von dem

Kläger vorzutragende Schlüssigkeit seines Anspruches. Der Kläger hätte insoweit zunächst nur den Auskunftsanspruch geltend machen können und danach im Wege der Stufenklage den Zahlungsanspruch weiterverfolgen können. Die Rechtskraft könne auch nicht damit überwunden werden, dass ausschließlich die Beklagte dafür verantwortlich sei, dass dem Kläger bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 die erforderlichen Zahlen nicht vorgelegen haben, denn auf die Frage der Verantwortlichkeit komme es bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit nicht an.

Die anderweitige Rechtskraft stehe dem Anspruch des Klägers für das Jahr 2009 jedoch nur insoweit entgegen, als über den in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 geltend gemachten Anspruch in Höhe von 26.849,58 € für das Jahr 2009 bereits entschieden worden ist. Soweit der Kläger nunmehr für das Jahr 2009 eine höhere Summe verlangt, könne er den Differenzbetrag weiter geltend machen, da er in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 lediglich eine verdeckte Teilklage erhoben habe.

Für das Jahr 2009 stehe dem Kläger eine Bonuszahlung in Höhe von 54.894,40 € brutto zu, von dem der abgewiesene Teilbetrag in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 in Höhe von 26.849,58 € brutto und die bereits geleistete Ausgleichszahlung in Höhe von 4.340,42 € brutto abzuziehen seien. Nach der Protokollnotiz vom 08.03.2006 sei der Gesamtmultiplikator auf den im Rahmen des Ist/Ist-Vergleiches ermittelten Abweichungswert und nicht auf die Summe von Abweichungswert und Basiswert anzuwenden, da nach der Protokollnotiz vom 08.03.2006 nur der Abweichungswert dreifach überproportional in das Ergebnis einfließen soll.

Dem Anspruch des Klägers stehe nicht entgegen, dass die Beklagte bereits im Vorjahr ein negatives Ergebnis hatte, denn aus der Protokollnotiz vom 08.03.2006 ergebe sich, dass ein Bezug zu dem Vorjahr nur im Wege eines Ist/Ist-Vergleiches erfolgen solle.

Für das Jahr 2010 ergebe sich unter Abzug des bereits geleisteten Betrages von 4.340,42 € noch ein Restbetrag in Höhe von 2.209,48 €. Der Zielerreichungsgrad betrage minus 57,3 %. Dieser sei zu 50 % und damit in Höhe von minus 29 % in die Bonustopfermittlung einzubeziehen, denn aus der Protokollnotiz vom 08.03.2006 ergebe sich nicht, dass es nur eine Positivbefüllung oder Nullbefüllung geben solle. Der in der Protokollnotiz vom 08.03.2006 verwendete Begriff Gewichtsparameter als auch die Gliederungsansicht Anlage 1 bedeute, dass alle Einzelwerte entsprechend dem vorgegebenen Anteil zusammenzuzählen seien, so dass auch Negativwerte zu subtrahieren seien.

Gegen das ihm am 15.04.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 02.05.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 14.06.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Gegen das ihr am 11.04.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 10.05.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 11.07.2013 mit einem am 11.07.2013 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger meint, dass seinem Anspruch nicht die Rechtskraft des Urteils vom 24.02.2011 in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 entgegen gehalten werden könne, da er seine Klage nun auf neue Tatsachen stützen würde, welche erst die Fälligkeit seiner Bonusansprüche begründet hätten. Der Bonusanspruch sei nicht gemäß der Ziffer 3. (3) der GBV Bonus mit der Maigehaltszahlung fällig geworden, da er zu diesem Zeitpunkt ohne eine Abrechnung der Beklagten diesen habe nicht einklagen können. Der Kläger verweist hier auf ein Urteil des BGH vom 11.02.1999 – VII ZR 399/97, welches eine prüffähige Schlussrechnung des Werkunternehmers für die Fälligkeit des Werklohnes verlange. In gleicher Weise sei er hier auf die Vorlage der für die Bonusabrechnung erforderlichen Tatsachen durch die Beklagte angewiesen gewesen.

Durch das Arbeitsgericht sei der Gesamtbankmultiplikator fehlerhaft angewendet worden. Hier sei eine Auslegung der GBV Bonus und der Protokollnotiz vom 08.03.2006 nicht erforderlich gewesen, weil sich die Position, auf welche der Gesamtbankmultiplikator anzuwenden ist, rein rechnerisch bereits aus der vorhandenen Formel bzw. der GBV Bonus und der Protokollnotiz vom 08.03.2006 ergebe. Der Kläger verweist insoweit auf den Wortlaut der Ziffer 5 (1) der GBV Bonus, mit welchem die Performance der Bank als das Verhältnis der tatsächlich erreichten Ergebnismesszahl zu der geplanten Ergebnismesszahl ausgedrückt wird. Durch die Protokollnotiz vom 08.03.2006 sei insoweit lediglich geändert worden, dass aus einem Plan-Ist Vergleich ein Ist-Ist-Vergleich geworden ist und dass nicht mehr eine Differenz, sondern ein Verhältnis zweier Jahreswerte in Prozent darzustellen ist. Hierauf sei sodann der Multiplikator 3 anzuwenden. Dies ergebe sich auch aus dem Text des Schaubildes der Anlage 1 (Bl. 98 d.A.) zu der Protokollnotiz vom 02.06.2008 ((Bl. 97 d.A.)). Die Beklagte habe entsprechend in der von ihr vorgelegten Zielerreichung Corporate Center 2009 (Bl. 427 d.A.) auch selbst so gerechnet. Dies nur mit der Ausnahme, dass auf die Zielerreichung der Performance Gesamtbank für das Jahr 2009 der Faktor 3 nicht in die Formel eingesetzt worden ist.

Aber selbst wenn eine Auslegung erforderlich sein sollte, so könne diese nur seine Ansicht bestätigen. Hintergrund der Protokollnotiz vom 08.03.2006 sei gewesen, die Gesamtbankperformance bei der Bonusberechnung überproportional zu berücksichtigen. Durch die von ihm vertretene Auslegung werde der höchstmögliche Wert einer überproportionalen Berücksichtigung erreicht.

Ein negatives Ergebnis im Bereich der Gesamtbankperformance könne nicht mit einer positiven Zielerreichung des Mitarbeiters in den Bereichen Qualitätsziele und Verwaltungsaufwand verrechnet werden. Dies sei in der GBV Bonus schon nicht geregelt. Auch hätte dies zur Folge, dass die Bereiche, in denen der Arbeitnehmer Einfluss habe, überlagert werden könnten und damit für ihn die Anreizfunktion verloren gehe und er keine Chance habe, durch eigene Leistung einen Bonus zu erreichen. Die von ihm vertretene Auslegung habe auch nicht zur Folge, dass ein Misserfolg des Unternehmens in seinen Auswirkungen

auf den Bonus sehr stark begrenzt wäre. Bei einem entsprechend schlechten Unternehmensergebnis würden jedenfalls bis zu 50 % des Bonus verloren gehen. Dies habe eine spürbare Auswirkung auf den Mitarbeiter. Der Bonus sei zudem Vergütungsbestandteil und müsse deswegen an die Leistung des Mitarbeiters anknüpfen, so dass die Möglichkeit offen bleiben müsse, durch eigene positive Leistung Bonusansprüche zu generieren.

In dieser Weise würden es auch die Betriebsparteien sehen, weil sie mit der aktuellen Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08.12.2010 (Bl. 428 ff. d.A.) unter § 6 Abs. 2 Satz 2 und 3 ausdrücklich geregelt haben, dass die individuelle Zielerreichung mit einer Spanne zwischen 0 und maximal 200 % in die Berechnung einfließt und die individuelle Auszahlung bei entsprechender individueller Zielerreichung bis zu 110 % unabhängig vom Konzernergebnis und dem Ergebnis der EUROHYPO gewährleistet wird. Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08.12.2010 hätten die Betriebsparteien nunmehr festgelegt, was auch bereits im Rahmen der GBV Bonus gegolten habe.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des am 27.03.2013 verkündeten Urteils die Beklagte zu verurteilen, an ihn insgesamt 122.198,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 31.07.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen und das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.03.2013 – 9 Ca 4377/12 abzuändern und die Klage vollständig abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, soweit es die Klage abgewiesen hat, und trägt im Hinblick auf ihre Berufung wie folgt vor:

Hinsichtlich der Rechtskraft des Urteils der 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.02.2011 – 4 Ca 7079/10 habe das Arbeitsgericht verkannt, dass das Begehren des Klägers im Vorprozess in der Weise zu verstehen gewesen sei, dass er die ganze ihm zustehende Forderung geltend gemacht hat. In diesem Fall erstrecke sich die Rechtskraft des Urteils auch auf etwaig bestehende höhere Forderungen, die später geltend gemacht werden. Auch könnten in einem neuen Verfahren geltend gemachte Nachforderungen bei der Annahme einer offenen oder verdeckten Teilklage nur dann für zulässig angesehen werden, wenn der im Vorprozess geltend gemachte Anspruch dem Kläger zuerkannt worden ist. Denn bei einem die Klage abweisenden Urteil bleibe gerade nicht offen, ob noch weitere Forderungen bestehen können. In diesem Fall ist nämlich festgestellt, dass aus dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch entstehen könne.

Die Beklagte meint, dass nach der GBV Bonus jegliche Zahlung an die Mitarbeiter voraussetze, dass ein Gewinn erwirtschaftet werde. Dies ergebe sich aus der Präambel der GBV Bonus, wo unter Ziffer 1. (3) geregelt ist, dass die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens unter Berücksichtigung ihrer individuellen Ergebnisbeiträge angemessen beteiligt werden sollen. Als weiteres führt die Beklagte die Ziffer 4. (1) b) an, wo geregelt ist, dass der wirtschaftliche Erfolg den Performance-Festlegungen gemäß Ziffer 5 entspricht.

Die Beklagte weist darauf hin, dass in den Jahren nach dem Abschluss der GBV Bonus hohe Gewinne erwirtschaftet worden sind und die damals von den AT-Mitarbeitern verlangte größere Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg, womit der jährliche Gewinn gemeint gewesen sei, die Einführung des Ist/Ist-Vergleiches und die Einführung des Gesamtbankmultiplikators zur Folge gehabt habe.

Die von dem Arbeitsgericht vertretene Auslegung führe zu Ergebnissen, welche von den Betriebsparteien offensichtlich nicht gewollt gewesen seien. Insoweit weist die Beklagte darauf hin, dass der Kläger bei einem positiven Ergebnis von 588 Mio. EUR im Jahre 2007 einen Bonus in Höhe von 31.200 € erhalten hat. Bei einem Verlust von 515 Mio. EUR in 2009 und einer damit eingetretenen Ergebnisverschlechterung verglichen mit dem Jahr 2007 um 187,6 % soll er nach der Berechnung des Arbeitsgerichts einen Bonusanspruch von 54.894,40 € haben, welcher fast doppelt so hoch ist, wie in dem Jahre 2007.

Bei dem Ist/Ist Bonusmodell handele es sich um ein dynamisches Modell, bei dem die Zielerreichung nach dem dynamischen Bonustopf des Vorjahres zu bemessen sei, da es ansonsten zu absolut unsinnigen Verwerfungen/Bonuszahlungen kommen würde. Es wird hier auf die von der Beklagten auf Seite 7 und 8 der Berufungsbegründung aufgeführte Berechnung Bezug genommen. Sowohl sie als Arbeitgeberin als auch der Gesamtbetriebsrat seien davon ausgegangen, dass der Geist der Vereinbarung auch im Zusammenhang mit der Umstellung von dem Plan/Ist-Modell auf das Ist/Ist-Modell sei, dass nur dort, wo etwas erwirtschaftet wird, auch etwas verteilt werden kann und ein positives Ergebnis Voraussetzung für eine Bonuszahlung ist. Dies sei zwischen den Parteien der GBV Bonus so besprochen worden.

Der Kläger erwidert, dass die Bonuszahlung nach der GBV Bonus nicht davon abhängen, dass von der Beklagten ein Gewinn erwirtschaftet werde. Wäre dies beabsichtigt gewesen, hätte in der GBV Bonus vereinbart werden können, dass der Zielbonus von einem positiven Gewinn des Unternehmens abhängt. Dies

sei jedoch erkennbar nicht geschehen. Auch sei ein wirtschaftlicher Erfolg nicht immer an einem finanziellen Überschuss gekoppelt. Ein finanzieller Erfolg liege auch dann vor, wenn ein entstandener Verlust verringert werde.

Die Performance der Bank ergebe sich nach der Protokollnotiz vom 08.03.2006 aus dem Ist/Ist-Vergleich, der lediglich aus einem Vergleich zweier unterschiedlicher Werte von zwei unterschiedlichen Jahren ermittelt werde. Die Einbeziehung davor liegender Zeiträume sei damit ausgeschlossen. Wäre dies anders gewünscht gewesen, hätte es bei einem Plan/Ist-Vergleich verbleiben müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien in beiden Rechtszügen gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufungen des Klägers und der Beklagten sind zulässig. Beide Berufungen sind nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden. Sie sind auch statthaft im Sinne des § 64 Abs. 1, 2 ArbGG.

II.

In der Sache hingegen konnten beide Berufungen keinen Erfolg haben.

Die Berufungskammer schließt sich den zutreffenden und sorgfältigen Gründen der Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.03.2013 in vollem Umfang an und macht sich diese gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu Eigen.

Die von beiden Parteien mit ihren Berufungen vorgebrachten Angriffe vermögen eine Änderung dieser Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf nicht herbeizuführen. Unter Würdigung des Vorbringens beider Parteien in ihren jeweiligen Berufungsbegründungen ist lediglich noch Nachfolgendes auszuführen:

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass die Klage gemäß den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 322 Abs. 1 ZPO unzulässig ist, soweit der Kläger für die Jahre 2008 und 2009 die Differenz zwischen der von der Beklagten geleisteten Ausgleichszahlung und dem von ihm errechneten Bonus in der Höhe geltend macht, wie dies bereits in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 geschehen war.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes verbietet die materielle Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung eine erneute Verhandlung über denselben Streitgegenstand (vgl. BAG vom 19.08.2010 – 8 AZR 315/09 in NZA 2010, 1443; BGH vom 28.07.2011 – VII ZR 180/10 in NJW-RR 2011, 1528; BGH vom 13.01.2009 – XI ZR 66/08 in NJW-RR 2009, 790; BGH vom 16.01.2008 – XII ZR 216/05 in NJW 2008, 1227).

a) Richtig hat das Arbeitsgericht angenommen, dass der Streitgegenstand des Verfahrens Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 auch der Anspruch des Klägers aus der GBV Bonus für die Jahre 2008 und 2009 gewesen ist.

aa) Streitgegenstand ist nicht ein bestimmter materiell-rechtlicher Anspruch, sondern der als Rechtsschutzbegehren oder Rechtsfolgebehauptung aufgefasste eigenständige prozessuale Anspruch. Dieser wird bestimmt durch den

Klageantrag, in dem sich die vom Kläger in Anspruch genommene Rechtsfolge konkretisiert, und den Lebenssachverhalt (Anspruchsgrund), aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge herleitet. In diesem Sinne geht der Klagegrund über die Tatsachen, die die Tatbestandsmerkmale einer Rechtsgrundlage ausfüllen, hinaus. Zu ihm sind alle Tatsachen zu rechnen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht zu unterbreiten hat (vgl. BGH vom 13.01.2009 – XI ZR 66/08 in NJW-RR 2009, 790; BGH vom 08.05.2007 – XI ZR 278/06 in WM 2007, 1241; BGH vom 16.09.2008 – IX ZR 172/07 in WM 2008, 2029).

bb) Der Kläger hat nach diesem Streitgegenstandsbegriff seine Ansprüche in dem Vorverfahren 4 Ca 7079/10 nicht nur auf seinen Arbeitsvertrag gestützt.

Zu dem Lebenssachverhalt bzw. Tatsachenkomplex, der einen Bonusanspruch für den Kläger ergeben sollte, zählte auch die GBV Bonus. In dem Tatbestand des Urteils vom 24.02.2011 ist auf Seite 6 in dem Klägervortrag aufgeführt, dass sich seine Ansprüche aus der GBV Bonus ergeben, falls diese Anwendung finden sollte. Das Arbeitsgericht hat auf Seite 8 des Urteils vom 24.02.2011 in den Entscheidungsgründen unter I. 1. a) ausdrücklich als Anspruchsgrundlage den Arbeitsvertrag des Klägers in der Fassung des Änderungsvertrages vom 11./26.11.2004 in Verbindung mit der Ziffer 3 der GBV Bonus benannt. Auf Seite 12 des Urteils unter I. 2. b) der Entscheidungsgründe kommt die 4. Kammer des Arbeitsgerichts zu dem Ergebnis, dass der Kläger zu den Anspruchsvoraussetzungen der Ziffer 3 der GBV Bonus nicht schlüssig vorgetragen hat. Das Arbeitsgericht hat damit nicht nur eine arbeitsvertragliche Anspruchsgrundlage verneint, sondern auch die Voraussetzungen der GBV Bonus geprüft und verneint, dass der Kläger hinsichtlich dieser schlüssig vorgetragen hat.

b) Der Kläger kann die materielle Rechtskraft nicht damit überwinden, dass die 4. Kammer des Arbeitsgerichts die Klage mit der Begründung abgewiesen hat, dass er nicht alle Umstände vorgetragen hat, derer es bedürfe, um den Anspruch auf die Bonuszahlung feststellen zu können.

Wiederum kann auf die sorgfältigen Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen werden. Auch die Zurückweisung einer Klage als unschlüssig steht einer neuen schlüssig vorgetragenen Klage entgegen (vgl. BGH vom 22.11.1988 – VI ZR 341/87 in NJW 1989, 393; LG Stendal vom 14.01.2004 – 23 O 134/03 in MDR 2004, 1140; OLG Hamm vom 17.08.1998 – 31 U 39/98 in OLGR Hamm 1999, 107; LG Köln vom 26.10.1989 – 1 S 213/98 in WuM 1990, 38; LAG Saarland vom 09.12.1987 – 1 Sa 135/87). Wie das Arbeitsgericht bereits ausgeführt hat, kann es zu einer Einschränkung der materiellen Rechtskraft nur dann kommen, wenn das Gericht in der klageabweisenden Entscheidung ausdrücklich gesagt hat, dass es einen oder mehrere Gesichtspunkte nicht geprüft hat (vgl. LG Stendal vom 14.01.2004 – 23 O 134/03 a.a.O.; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 42). Letzteres war hier nicht der Fall, weil dem Urteil der 4. Kammer des Arbeitsgerichts ein entsprechender Vorbehalt nicht entnommen werden kann.

c) Schließlich kann die entgegenstehende Rechtskraft nicht damit überwunden werden, dass der Kläger eine neue den Lebenssachverhalt ändernde Tatsache in dem Sinne vorgetragen hat, dass sein Anspruch nach der Erteilung der Auskunft durch die Beklagte erst fällig geworden ist und die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf mit dem Urteil vom 24.02.2011 seinem Auskunftsanspruch stattgegeben hat.

Die Kammer kann sich auch hier die Ausführungen des Arbeitsgerichts gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu Eigen machen. Der Kläger hat mit seiner Berufungsbeurteilung keine tragfähigen Gründe den Argumenten des Arbeitsgerichts entgegensetzen können. Zwar trifft es zu, dass der BGH in der von dem Kläger zitierten Entscheidung (vgl. BGH vom 11.02.1999 – VII ZR 399/97 in NJW 1999, 1867) erst dann von einer Fälligkeit des Werklohnes ausgeht, wenn der

Werkunternehmer eine prüffähige Schlussrechnung erteilt hat. Vorliegend ist jedoch die Kenntnis der Bonustopf-Befüllung keine Fälligkeitsvoraussetzung für den Zahlungsanspruch des Klägers. Zur Recht verweist das Arbeitsgericht hier darauf, dass es sich insoweit um anspruchsbegründende Tatsachen handelt, die bereits zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 vorgelegen haben und für die der Kläger darlegungs- und beweispflichtig gewesen ist und die er sich über die Auskunftsklage im Wege der Stufenklage hätte beschaffen können.

Der Bonusanspruch war demgegenüber gemäß Ziffer 3. (1) der GBV Bonus jeweils im Mai des Folgejahres fällig. Demgemäß hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts den Anspruch des Klägers auch nicht wegen fehlender Fälligkeit als zurzeit unbegründet abgewiesen, sondern weil der Kläger zu den Anspruchsvoraussetzungen nicht schlüssig vorgetragen hatte. Es handelte sich um eine endgültige Klageabweisung, die nach ihrer Rechtskraft eine Wiederholung der Klage nach Eintritt der Fälligkeitsvoraussetzungen ausschließt. Hätte der Kläger von seinem Standpunkt aus erreichen wollen, dass die Klage wegen der von ihm angenommenen fehlenden Fälligkeit als zur Zeit unbegründet abgewiesen wird, so hätte er gegen das Urteil der 4. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.02.2011 das Rechtsmittel der Berufung einlegen müssen (vgl. BGH vom 25.11.1999 – III ZB 50/99 in NJW 2000, 590; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 58a).

d) Der Rechtskraftwirkung steht nicht entgegen, dass die Beklagte es versäumt hat, dem Kläger die erforderlichen Zahlen bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht hatte insoweit bereits zu Recht darauf hingewiesen, dass es auf die Frage der Verantwortlichkeit bis zu der Grenze der Sittenwidrigkeit nicht ankomme (vgl. Musielak/Musielak § 322 ZPO Rdnr. 91; BeckOK/Gruber, ZPO, Stand: 15.01.2013, § 322 Rdnr. 85). Mit der Berufungsbegründung hat der Kläger insoweit nicht mehr weiter vorgetragen.

e) Richtig hat das Arbeitsgericht auch entschieden, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.02.2011 – 4 Ca 7079/10 wegen der anderweitigen Rechtskraft gemäß den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 322 Abs. 1 ZPO nur insoweit der jetzigen Klage entgegensteht, als über den nunmehr geltend gemachten Anspruch der Höhe nach bereits entschieden wurde.

Bei der offenen Teilklage entspricht es der ständigen Rechtsprechung und der herrschenden Meinung, dass der erfolgreiche Kläger durch das rechtskräftige Urteil nicht gehindert ist, weitere Ansprüche der gleichen Art aus dem Sachverhalt zu erheben (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 in NJW 1997, 3019; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 in NJW 1997, 1990; BGH vom 15.06.1994 – XII ZR 128/93 in NJW 1994, 3165; BGH vom 30.01.1985 – IVb ZR 67/83 in NJW 1985, 1340; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 47).

Aber auch bei dem eine Teilklage abweisenden Urteil ist die Rechtskraft auf den geltend gemachten Anspruch beschränkt (vgl. BGH vom 28.05.1998 – I ZR 275/95 in NJW 1999, 287; BGH vom 05.11.1985 – IV ZR 40/84 in NJW 1986, 1166; BGH vom 30.01.1985 – IVb ZR 67/83 a.a.O.; OLG Düsseldorf vom 06.07.2001 – 24 U 211/00 in MDR 2001, 1257; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 47; Thomas/Putzo/Reichold § 322 ZPO Rdnr. 26; a.A. Musielak/Musielak § 322 ZPO Rdnr. 70). Der Gegenmeinung kann nicht gefolgt werden, denn sie verletzt § 308 ZPO und steht nicht in Einklang mit dem Antragsgrundsatz und der Dispositionsmaxime, die eine das Risiko beschränkende Prozessführung ermöglicht. Die beklagte Partei kann dem mit einem Antrag nach § 256 Abs. 2 ZPO begegnen.

Auch im Falle der verdeckten Teilklage werden obige Grundsätze angewendet (vgl. BGH vom 25.09.2007 – X ZR 60/06 in NJW 2008, 373; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 a.a.O.; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 47; MünchKommZPO/Gottwald § 322 ZPO Rdnr. 129). Der fehlende Vorbehalt einer Nachforderung ist insoweit ohne Bedeutung (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 in NJW 1997, 3019; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 in NJW

1997, 1990; BGH vom 28.06.1985 – V ZR 43/84 in NJW 1985, 2825; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 48). Dies gilt auch dann, wenn die verdeckte Teilklage abgewiesen worden war (vgl. BGH vom 28.05.1998 – I ZR 275/95 a.a.O.; BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 a.a.O.; BGH vom 05.11.1985 – IV ZR 40/84 a.a.O.; BGH vom 30.01.1985 – IVb ZR 67/83 a.a.O.; OLG Düsseldorf vom 06.07.2001 – 24 U 211/00 a.a.O.; Zöller/Vollkommer § 322 ZPO Rdnr. 48; MünchKomm ZPO/Gottwald § 322 ZPO Rdnr. 128; a.A. Musielak/Musielak § 322 ZPO Rdnr. 71).

Der Gegenansicht kann nicht gefolgt werden, denn auch bei einer verdeckten Teilklage muss es bei dem Grundsatz bleiben, dass die Rechtskraft des Urteils nur den geltend gemachten Anspruch im beantragten Umfang ergreift und der Kläger nicht erklären muss, er behalte sich darüber hinausgehende Ansprüche vor (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 a.a.O.). Da die materielle Rechtskraft eines Urteils gemäß § 322 Abs. 1 ZPO den durch die Klage erhobenen Anspruch betrifft, kann sie nicht über das prozessuale Begehren des Klägers hinausgehen, das den Streitgegenstand bestimmt. Ist ein bezifferter Klageantrag gestellt und über diesen entschieden worden, so erfasst die Rechtskraft den geltend gemachten Anspruch nur in dieser Höhe. Hat ein Kläger mit der im Klageantrag zum Ausdruck gebrachten Bezifferung nur einen Teil des Anspruchs geltend gemacht, so kann sich die Rechtskraft des Urteils nicht auf einen nicht eingeklagten Rest der Forderung erstrecken (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; BGH vom 30.01.1985 – IVb ZR 67/83 a.a.O.; BGH vom 15.06.1994 – XII ZR 128/93 in NJW 1994, 3165; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 – a.a.O.).

Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, ob der Kläger für das Gericht und den Beklagten erkennbar im Rahmen einer offenen Teilklage zum Ausdruck bringt, dass sein bezifferter Antrag nur einen Teil des Anspruchs erfasst, so dass Nachforderungen vorbehalten bleiben, oder ob er sich hierzu nicht äußert. Auch wenn der Kläger in letzterem Sinne im Wege einer verdeckten Teilklage vorgeht, erstreckt sich die Rechtskraft des Urteils nicht auf den nicht eingeklag-

ten Rest eines teilbaren Anspruchs oder auf andere Ansprüche aus dem gleichen Sachverhalt. Des Vorbehalts eines weitergehenden, nicht zum Streitgegenstand gemachten Anspruchs bedarf es nicht, da dieser - schon im Hinblick auf § 308 Abs. 1 ZPO - der Entscheidung des Gerichts nicht unterliegt (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 a.a.O.).

f) Ausnahmen von diesen Grundsätzen mit der Folge, dass eine Nachforderung ausgeschlossen ist, sind jedoch dann anzunehmen, wenn der geltend gemachte Anspruch nicht teilbar ist und in den Fällen, dass über einen unbezifferten Antrag entschieden worden ist. Zu nennen sind hier der Schmerzensgeldanspruch (vgl. BAG vom 19.08.2010 – 8 AZR 315/09 in NZA 2010, 1443; BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 49) und die Klage auf Zahlung einer angemessenen Enteignungsentschädigung (vgl. BGH vom 09.04.1997 – IV ZR 113/96 a.a.O.; BGH vom 27.02.1961 – III ZR 16/60 in NJW 1961, 917; Zöller/Vollkommer vor § 322 ZPO Rdnr. 49).

Beide Fälle sind hier aber nicht einschlägig, da der Bonusanspruch als reiner Zahlungsanspruch ohne weiteres teilbar ist.

g) Trotz der beschränkten Rechtskrafterstreckung auf den eingeklagten Teil können sich materiell-rechtliche Auswirkungen für den Restanspruch aber dann ergeben, wenn der Kläger zu erkennen gibt, er wolle in Zukunft keine weiteren Anspruchsteile durchsetzen. In einer solchen Äußerung des Klägers kann ein – durch Auslegung zu ermittelndes – negatives Schuldanerkenntnis, ein Erlassangebot oder ein Verzicht zu sehen sein. Allerdings sind an einen solchen Erlass oder Verzicht besonders hohe Anforderungen zu stellen. Der Kläger muss seinen Willen, die Restforderung nicht geltend machen zu wollen, deutlich zu erkennen geben (vgl. BGH vom 15.07.1997 – VI ZR 142/95 a.a.O.; BGH vom 20.12.1983 – VI ZR 19/82 in NJW 1984, 1346; BGH vom 13.12.1989 – IVb ZR 22/89 in NJW-RR 1990, 390).

Das Verhalten des Klägers in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 hat nicht den Schluss darauf zugelassen, dass er keine weiteren Ansprüche mehr verlangen wird. Hiergegen spricht bereits, dass er hilfsweise neben dem Zahlungsantrag Auskunftsansprüche geltend gemacht hat, deren Sinn nur darin bestehen konnte, einen weiteren Zahlungsanspruch vorzubereiten.

2. Nach den vorstehenden Ausführungen unter **II. 1.** hat das Arbeitsgericht die Klage für das Jahr 2008 wegen der gemäß den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 322 Abs. 1 ZPO entgegen stehenden Rechtskraft zutreffend abgewiesen, denn der Kläger macht für das Jahr 2008 in dem vorliegenden Verfahren einen Betrag in Höhe von 15.595,00 € brutto geltend, der hinter der in dem Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf 4 Ca 7079/10 bereits rechtskräftig abgewiesenen Summe von 22.509,17 € brutto zurückbleibt.

3. Der Kläger hat für das Jahr 2009 einen Anspruch auf Zahlung eines Bonus in Höhe von 23.704,40 € brutto.

Dieser Betrag ergibt sich daraus, dass der Kläger für das Jahr 2009 einen Anspruch auf Bonuszahlung gemäß der GBV Bonus in Höhe von insgesamt 54.894,40 € brutto hat. Von diesem Betrag sind der bereits rechtskräftig abgewiesene Teilbetrag in Höhe von 26.849,58 € brutto und die bereits geleistete Ausgleichszahlung in Höhe von 4.340,42 € brutto in Abzug zu bringen. Es kann wiederum auf die zutreffenden und sorgfältigen Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen werden, welche sich die Kammer gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu Eigen macht.

a) Der Bonusanspruch bestimmt sich gemäß dem Berechnungsblatt in der Anlage 1 zu der GBV Bonus aus den Faktoren Ist-Bonustopf des Bereichs, Performance des Mitarbeiters und Zielbonus des Mitarbeiters. Der Zielbonus des Klägers betrug 31.190,00 € brutto. Für seine persönliche Performance ist ein Wert von 100 % anzusetzen.

Wie der Ist-Bonustopf des Bereichs zu ermitteln ist, ergibt sich aus der Protokollnotiz vom 08.03.2006. Danach geht der Gewichtungsparemeter Gesamtbankperformance zu 50 % in die Berechnung ein. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass das Ergebnis der Beklagten vor Steuern bei minus 515 Millionen € lag und sich damit gegenüber dem Vorjahr (minus 1.044 Millionen €) um 50,7 % verbessert hat.

b) Gefolgt werden kann dem Arbeitsgericht auch darin, dass der Gesamtbankmultiplikator nicht auf die Summe von Abweichungswert (50,7 %) und Basiswert (100 %) anzuwenden ist, sondern lediglich auf den Abweichungswert. Dies ergibt sich aus der von dem Arbeitsgericht richtig vorgenommenen Auslegung der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.).

aa) Die Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) besitzt den Charakter einer Betriebsvereinbarung, da sie sich nicht darauf beschränkt, Hinweise oder Motive der Betriebsparteien darzustellen, sondern selbst eine normative Regelungen enthält (vgl. BAG vom 27.05.2008 – 3 AZR 893/06 in AP Nr. 26 zu § 1 TVG Auslegung; BAG vom 09.12.1997 – 1 AZR 330/97 in NZA 1998, 609; Fitting § 77 BetrVG Rdnr. 15). Mit ihr ist abweichend zu der Ziffer 5 der GBV Bonus der Ist/Ist-Vergleich eingeführt worden. Zusätzlich ist der Gesamtbankmultiplikator von 1 auf 3 angehoben worden.

Betriebsvereinbarungen sind aufgrund ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen (vgl. BAG vom 12.01.2011 – 3 AZR 6/09; BAG vom 13.03.2007 – 1 AZR 262/06 in NZA 2008, 190; BAG vom 22.11.2005 – 1 AZR 458/04 in NZA 2006, 220; BAG vom 22.07.2003 – 1 AZR 496/02 in NZA 2004, 568; BAG vom 21.01.2003 – 1 ABR 5/02 in NZA 2003, 810; BAG vom 12.11.2002 – 1 AZR 632/01 in NZA 2003, 676; LAG Baden-Württemberg vom 17.12.2007 – 4 TaBV 3/07). Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Ist dieser nicht eindeutig, so ist über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat (vgl. BAG vom 21.01.2003 – 1 ABR 5/02 a.a.O.; BAG vom 28.04.1993 – 10

AZR 222/92 in DB 1993, 2034; Kreuz GK-BetrVG § 77 Rdnr. 65; Fitting § 77 BetrVG Rdnr. 15). Der Ermittlung des in der Norm objektivierten Willens der Betriebspartner dienen als gleichrangige Auslegungsmittel der Gesamtzusammenhang, der Sinn und Zweck der Regelung (vgl. BAG vom 13.03.2007 – 1 AZR 262/06 a.a.O.; BAG vom 22.11.2005 – 1 AZR 458/04 a.a.O.; LAG Baden-Württemberg vom 17.12.2007 – 4 TaBV 3 /07 a.a.O.; Kreuz GK-BetrVG § 77 Rdnr. 65; Fitting § 77 BetrVG Rdnr. 15), die Entstehungsgeschichte der Norm (vgl. BAG vom 25.03.2003 – 1 AZR 335/02 in NZA 2004, 64; BAG vom 21.01.2003 – 1 ABR 5 /02 a.a.O.) und der Umstand, wie die Betriebsvereinbarung in der Praxis gehandhabt worden ist (vgl. BAG vom 22.05.2001 – 3 AZR 491/00 in NZA 2002, 408; Fitting § 77 BetrVG Rdnr. 15). Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG vom 13.03.2007 – 1 AZR 262/06 a.a.O.; BAG vom 22.11.2005 – 1 AZR 458/04 a.a.O.; BAG vom 22.07.2003 – 1 AZR 496/02 a.a.O.; BAG vom 12.11.2002 – 1 AZR 632/01 a.a.O.; BAG vom 07.11.2000 – 1 ABR 17/00 in EzA § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung Nr. 2; LAG Baden-Württemberg vom 17.12.2007 – 4 TaBV 3 /07 a.a.O.). Da Betriebsvereinbarungen nach Möglichkeit gesetzeskonform auszulegen sind (vgl. BAG vom 01.07.2003 – 1 ABR 22/02 in NZA 2003, 1209; BAG vom 12.11.2002 – 1 AZR 632/01 a.a.O.; BAG vom 29.10.2002 – 1 AZR 80/02 in NZA 2003, 879), ist unter mehreren Auslegungsmöglichkeiten derjenigen der Vorzug zu geben, die sich als gesetzeskonform erweist (vgl. BAG vom 13.03.2007 – 1 AZR 262/06 a.a.O.; BAG vom 22.11.2005 – 1 AZR 458/04 a.a.O.; LAG Baden-Württemberg vom 17.12.2007 – 4 TaBV 3 /07 a.a.O.; BAG vom 12.11.2002 – 1 AZR 632/01 a.a.O.; BAG vom 21.07.1993 – 4 AZR 468/92 in NZA 1994, 181; BAG vom 27.10.1988 – 2 AZR 109/88 in NZA 1989, 643).

bb) Der Begriff des Gesamtbankmultiplikators enthält keine Aussage darüber, ob er auf den Abweichungswert oder die Summe aus Abweichungswert und Basiswert anzuwenden ist. Zutreffend geht das Arbeitsgericht davon aus, dass der Gesamtzusammenhang der Regelung dafür spricht, dass der Abweichungswert multipliziert werden soll, weil der Gesamtbankmultiplikator direkt in dem Satz festgelegt worden ist, der dem Satz folgt, in dem die Gesamtbankper-

formance und der Ist/Ist-Vergleich geregelt ist. Richtig weist das Arbeitsgericht auch darauf hin, dass die von dem Kläger vertretene Anwendung des Gesamtbankmultiplikators auf den Zielerreichungsgrad, bestehend aus der Summe von Abweichungswert und Basiswert, dazu führt, dass der Ist/Ist-Vergleich mehr als nur dreifach in die Bonusberechnung einfließt. Die Kammer teilt diese Auffassung des Arbeitsgerichts. Die Berechnungsweise des Klägers führt dazu, dass nicht nur die Ergebnisveränderung und damit der Erfolg oder Misserfolg gegenüber dem Vorjahr verdreifacht wird, sondern auch der Basiswert mit drei multipliziert wird, welcher jedoch nur das Ergebnis des Vorjahres ausdrückt.

Die von dem Kläger mit der Berufungsbegründung vorgebrachten Einwände vermögen an diesem Ergebnis keine Änderung herbeizuführen. Zwar ist mit der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) lediglich die Ergebnismesszahl der Ziffer 5 der GBV Bonus von dem Plan/Ist-Vergleich auf den Ist/Ist-Vergleich verändert worden. Die Ziffer 5 der GBV Bonus enthält aber keine Regelung darüber, auf welchen Wert der Gesamtbankmultiplikator, der mit der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) von 1 auf 3 angehoben worden ist, anzuwenden ist. Der Begriff Gesamtbankmultiplikator kommt in der Ziffer 5 der GBV Bonus nicht vor.

Auch dem Text des Schaubildes der Anlage 1 zu der Protokollnotiz vom 02.06.2008 (Bl. 97, 98) kann die von dem Kläger vertretene Auslegung nicht entnommen werden. Hier ist unter der Überschrift „Gesamtbankperformance“ und dem Unterpunkten „Ergebnis vor Steuern“ und „Ist/Ist-Vergleich“ dann das Wort „Multiplikator“ und die Zahl „3“ aufgeführt. Aus dieser Aufstellung ergibt sich jedoch nicht, ob die Zahl 3 als Multiplikator auf den Abweichungswert oder auf die Summe von dem Abweichungswert und dem Basiswert anzuwenden ist. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der von dem Kläger vorgelegten und von der Beklagten erstellten Berechnung Zielerreichung 2009 (Bl.427 d.A.). Denn in diese ist nun gerade nicht der Gesamtbankmultiplikator aufgenommen worden.

c) Dem Anspruch des Klägers kann nicht entgegen gehalten werden, dass in dem Jahr 2009 ein negatives Ergebnis eingetreten ist. Zu Recht hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass die von der Beklagten vorgetragene Fortschreibung eines negativen Bonustopfes in der GBV Bonus nicht geregelt ist. Die Kammer teilt nicht die Auffassung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (vgl. LAG Berlin-Brandenburg vom 02.09.2011 – 6 Sa 1225/11 in AE 2012, 112), das hinsichtlich der hier vorliegenden GBV Bonus die Auffassung vertritt, dass eine Bonuszahlung dann nicht geschuldet ist, wenn in dem Geschäftsjahr Verluste eingetreten sind.

Gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG kann wiederum auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts verwiesen werden. Unter Berücksichtigung der Berufungsangriffe der Beklagten ist noch Folgendes auszuführen:

Unter Ziffer 5 der GBV Bonus ist zunächst geregelt gewesen, dass der Abweichungswert durch einen Plan/Ist-Vergleich ermittelt wird. Dies mag dazu führen, dass der Bonus immer nur bei einem positiven Ergebnis anfallen konnte, da in der Regel negative Ergebnisse nicht geplant werden. Nun ist durch die Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) jedoch der unter Ziffer 5 der GBV Bonus vorgesehene Plan/Ist-Vergleich durch einen Ist/Ist-Vergleich abgelöst worden. Es findet damit lediglich ein Vergleich mit dem Vorjahr statt. Nicht geregelt ist in der Protokollnotiz, dass dieser Vergleich nur dann über den Abweichungswert zu einem Bonusanspruch des Arbeitnehmers führen soll, wenn in dem Geschäftsjahr auch ein Gewinn erzielt worden ist. Ein positiver Abweichungswert ergibt sich auch dann, wenn Verluste verringert werden konnten.

Zwar wendet die Beklagte ein, dass in der Präambel der GBV Bonus unter Ziffer 1. (3) geregelt ist, dass die Mitarbeiter an dem wirtschaftlichen Erfolg beteiligt werden sollen. Zugleich ist unter Ziffer 4 (1) b) bestimmt, dass der wirtschaftliche Erfolg den Performance-Festlegungen gemäß Ziffer 5 der GBV Bonus entsprechen müsse. Dass der wirtschaftliche Erfolg jedoch für die Bonuszahlung nur dann eingetreten ist, wenn zugleich ein positives Ergebnis vorliegt, ist weder in der GBV Bonus, noch in der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96

d.A.) bestimmt. Auch die Zurückführung von wirtschaftlichen Verlusten kann einen Erfolg darstellen. Dies gilt insbesondere unter dem neu eingeführten Ist/Ist-Vergleich, da dieser eben nur immer einen Vorjahresvergleich verlangt, ohne dass andere Geschäftsjahre berücksichtigt werden oder in der Vergangenheit eingetretene Verluste in die Berechnung aufzunehmen sind.

Auch die von der Beklagten vorgetragene Rechenergebnisse vermögen an der Auslegung der GBV Bonus und der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) keine Änderung herbeizuführen. Es mag widersinnig sein, dass der Kläger im Jahre 2007 bei einem positiven Ergebnis in Höhe von 588 Mio. EUR einen Bonus in Höhe von 31.200 € erhalten hat und nun im Jahre 2009 bei einem um 187,6 % schlechteren Ergebnis einen Bonus in Höhe von 54.894,40 € erhalten soll. Dies beruht aber allein darauf, dass mit der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) der Plan/Ist-Vergleich durch einen Ist/Ist-Vergleich ersetzt worden ist. Für diesen ist lediglich der Vergleich mit dem Vorjahr von Bedeutung. Dies muss aus Sicht der Beklagten nicht stets zu widersinnigen Ergebnissen führen, sondern kann sich auch zugunsten der Bank auswirken, wenn nämlich in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren immer ein gleich hoher Gewinn beispielsweise in Höhe von 800 Mio. EUR erwirtschaftet wird. In dem ersten Geschäftsjahr wird es einen positiven Abweichungswert mit einer Erhöhung des Bonus geben. In dem nachfolgenden Geschäftsjahr, in dem die Bank ebenso erfolgreich tätig war, beträgt der Abweichungswert Null und der Bonus verringert sich, obwohl die Bank weiterhin den gleichen Gewinn erzielt hat.

Der von der Beklagten auf Seite 8 der Berufungsbegründung (Bl. 457 d.A.) genannten Zeuge L.-E. C. musste nicht darüber gehört werden, ob es Geist der Vereinbarung war, dass nur dort, wo etwas erwirtschaftet wird, auch etwas verteilt werden kann. Der wirkliche Wille der Betriebsparteien kann bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen nur dann seine Berücksichtigung finden, wenn er in dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat. Nach dem bereits oben Geprüften war das hier nicht der Fall, da sich in der GBV Bonus und der Protokollnotiz vom 08.03.2006 keine Anhaltspunkte

dafür finden, dass ein negativer Bonustopf geführt wird und in den Folgejahren ausgeglichen werden muss.

4. Für das Jahr 2010 hat das Arbeitsgericht zutreffend einen Bonus in Höhe von 6.549,90 € brutto ermittelt, auf den sich der Kläger einen bereits ausgezahlten Betrag in Höhe von 4.340,42 € brutto anrechnen lassen muss, so dass sich noch ein Restbetrag in Höhe von 2.209,48 € brutto ergibt.

Der Abweichungswert beträgt minus 52,4 %, da von dem Geschäftsjahr 2009 auf das Jahr 2010 der Verlust von 515 Mio. € auf 785 Mio. € angestiegen ist. Multipliziert mit 3 und addiert mit dem Basiswert von 100 % ergibt sich ein Zielerreichungsgrad von minus 57,2 %. Da die Gesamtbankperformance zu 50 % in die Bonusermittlung einfließt, ist sie mit minus 29 % anzusetzen. Unter Berücksichtigung der Qualitätsziele und des direkten Verwaltungsaufwandes in Höhe von insgesamt 50 % ergibt sich ein Bonus in Höhen von 21 % von 31.190 € brutto = 6.549,90 € brutto.

Das Arbeitsgericht geht richtig davon aus, dass die Gesamtbankperformance nicht mit Null, sondern mit minus 29 % zu berücksichtigen ist. Die Kammer folgt der Auslegung des Arbeitsgerichts, dass es hier nicht – wie von dem Kläger vertreten – darauf ankommt, dass ein Bonustopf nur leer sein kann und eine negative Befüllung nicht möglich ist. Wie das Arbeitsgericht hier zutreffend betont hat, lässt die von dem Kläger vertretene Auslegung außer Acht, dass es hier nicht um die Addition von tatsächlichen Topfinhalten geht, sondern um Gewichtungparameter. In dieser Weise werden in der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.) die Gesamtbankperformance, die Qualitätsziele und der direkte Verwaltungsaufwand bezeichnet. Dies ergibt sich aus dem zweiten Satz des zweiten Absatzes der Protokollnotiz vom 08.03.2006 (Bl. 96 d.A.). Hier wird ausdrücklich vor der Festlegung der zugehörigen Prozentzahlen das Wort Gewichtungparameter verwendet. Bei Gewichtungparametern handelt es sich jedoch nicht um Bonustöpfe im gegenständlichen Sinne, welche nur

befüllt oder leer sein können. Gewichtungparameter stellen vielmehr rechnerische Größen dar, die im Gegensatz zu gegenständlichen Töpfen einen positiven Wert, einen Nullwert oder aber eben auch einen negativen Wert haben können.

Gegenteiliges kann nicht der Anlage 1 (Bl. 98 d.A.) zu der Protokollnotiz vom 02.06.2008 (Bl. 97 d.A.) entnommen werden, denn hier sind die einzelnen Gewichtungparameter Gesamtbankperformance, Qualitätsziele und direkter Verwaltungsaufwand mit ihren Prozentzahlen lediglich in graphischer Form aufgelistet.

Zu Recht stellt das Arbeitsgericht auch heraus, dass die von dem Kläger vertretene Auslegung dazu führt, dass selbst bei einem krassen unternehmerischen Misserfolg immer ein Bonus bestehend aus dem Qualitätsziel und dem direkten Verwaltungsaufwand in Höhe von 50 % des Zielbonus erreicht werden kann. Dies widerspricht dem von der GBV Bonus unter Ziffer 4. (1) vorausgesetzten Ziel, dass sich die variable Vergütung immer aus der persönlichen Zielerreichung des Mitarbeiters, aber auch nach dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bemisst. Letzterer Parameter steht durch die Verwendung des Wortes „und“ zu Beginn der Ziffer 4. (1) b) gleichwertig neben der persönlichen Zielerreichung des Mitarbeiters und muss demnach gleichzeitig vorliegen. Würde bei einem Misserfolg des Unternehmens immer nur der Wert Null angesetzt werden, würde sich die variable Vergütung jedoch nur noch allein nach der persönlichen Zielerreichung des Mitarbeiters bemessen.

Zwar wendet der Kläger mit der Berufungsbegründung weiter ein, dass es sich bei dem Bonus um einen Vergütungsbestandteil handelt und dass deswegen die Möglichkeit offen bleiben müsse, dass der Arbeitnehmer durch eigene Leistung den Bonusanspruch beeinflussen und erzielen könne. Auch dies vermag jedoch nicht zu bewirken, dass bei einem negativen Zielerreichungsgrad immer nur der Wert Null in die Bonusberechnung einfließen darf. Dies deckt sich nicht mit der in der Protokollnotiz vom 08.03.2006 gewählten Bezeichnung der Gesamtbankperformance als Gewichtungparameter. Nach den obigen Ausführungen

rungen handelt es sich insoweit um einen reinen Rechenwert, der positiv, negativ oder auch den Wert Null haben kann.

Gegen das hier gefundene Ergebnis spricht nicht die von dem Kläger mit der Berufungsbegründung vorgelegte aktuelle Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08.12.2010 (Bl. 428 ff. d.A.), welche gemäß § 9 Abs. 2 erstmals für das Geschäftsjahr 2011 gilt. Zwar ist in ihr unter § 6 Abs. 2 Satz 2 und 3 geregelt, dass die individuelle Zielerreichung mit einer Spanne zwischen 0 und maximal 200 % in die Berechnung einfließt und die individuelle Auszahlung bei entsprechender individueller Zielerreichung bis zu 110 % unabhängig vom Konzernergebnis und dem Ergebnis der EUROHYPO gewährleistet wird. Aus dieser Bestimmung kann aber nicht der Schluss gezogen werden, dass hier etwas geregelt worden ist, was auch vor dem 01.01.2011 bereits gegolten hat. In der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08.12.2010 (Bl. 428 ff. d.A.) finden sich hierfür keine Anhaltspunkte. Auch in dem § 6 der Gesamtbetriebsvereinbarung selbst wird keine Aussage darüber abgegeben, ob auch unter der Geltung der bis zum 31.12.2010 geltenden GBV Bonus einschließlich der Protokollnotiz vom 08.03.2006 eine negative Performance der Bank nicht bei der Bonusberechnung mit einem negativen Wert berücksichtigt werden durfte. Da die Betriebsparteien nun ab dem Geschäftsjahr 2011 mit dem § 6 Abs. 2 Satz 2 und 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08.12.2010 (Bl. 428 ff. d.A.) eine entsprechende Regelung geschaffen haben und eine solche Bestimmung demnach auch für nötig hielten, kann hieraus eher geschlossen werden, dass es unter der Geltung der alten GBV Bonus einschließlich der Protokollnotiz vom 08.03.2006 eine entsprechende Regelung und auch eine entsprechende Einigkeit zwischen den Betriebsparteien, dass eine negative Performance der Bank nur mit dem Wert Null angesetzt werden darf, nicht gegeben hat.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 92 ZPO.

IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen hinsichtlich der Zurückweisung der Berufung des Klägers nicht vor. Es ist weder über Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zu entscheiden, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, noch liegt eine divergente Entscheidung der Kammer zu einer divergenzfähigen Entscheidung eines Divergenzgerichtes vor, § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG. Schließlich ist auch kein absoluter Revisionsgrund gem. § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ersichtlich, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG.

Für die Beklagte war die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zuzulassen, da von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 02.09.2011 – 6 Sa 1225/11 abgewichen worden ist.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist für den Kläger kein Rechtsmittel gegeben. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird der Kläger auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

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

eingelegt werden.

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

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

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

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

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

gez. Höwelmeyer

gez. Gall

gez. Köchling