

**10 Sa 210/11**  
38 Ca 3536/10  
(ArbG München)

Verkündet am: 08.02.2012

Heger  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

S.

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

D. P. AG

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 2012 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Moeller und die ehrenamtlichen Richter Raum und Bianco

für Recht erkannt:

**I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 15.12.2010 (Az.: 38 Ca 3536/10) wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**

**II. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Bezahlung eines Leistungsbonus, den der Kläger für das Jahr 2008 in Höhe von 15.000,- € brutto gegen die Beklagte geltend macht.

Die Beklagte ist die Rechtsnachfolgerin der B. H. AG, firmierte vom 29.10.2001 bis zum 29.09.2003 dann als „H. Bank AG“ und vom 30.09.2003 bis zum 28.06.2009 als „H. Bank AG“. Nunmehr firmiert sie unter der Bezeichnung der Beklagten.

Der Kläger ist seit 01.11.2002 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Kundenbetreuer beschäftigt. Er erzielte zuletzt ein Vollzeitfestgehalt in Höhe von 67.600,- € brutto jährlich. Nachdem er sein Arbeitsverhältnis durch Schreiben vom 30.06.2009 (Bl. 81 d. A.) zum 31.12.2009 gekündigt hatte, ist er vorzeitig im gegenseitigen Einvernehmen zum 31.10.2009 bei der Beklagten ausgeschieden.

Rechtsgrundlage des Dienstverhältnisses war zuletzt ein zwischen den Parteien im April 2005 geschlossener Dienstvertrag (Bl. 16 - 20 d. A.), in dem es u. a. wie folgt heißt:

„II.

**Vergütung**

*Sie erhalten ein jährliches Gesamtgehalt, das sich aus Grundgehalt, Sonderzahlung und Leistungsbonus zusammensetzt.*

**Grundgehalt**

*Ihr jährliches Grundgehalt beträgt EUR 51.000,- brutto.  
Es wird in 12 monatlichen Teilbeträgen von EUR 4.250,- brutto ausgezahlt.*

**Sonderzahlung**

*Zusätzlich mit dem Dezembergehalt erhalten Sie eine Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Grundgehaltes.*

**Leistungsbonus**

*Sie erhalten darüber hinaus einen Leistungsbonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank. Er wird jedes Jahr neu für das abgelaufene Jahr festgesetzt. Der Leistungsbonus wird derzeit mit dem Maigehalt eines Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr gezahlt. Er kann zwischen 0 - 200 % des Basiswertes betragen, der zurzeit bei EUR 5.400,- brutto liegt.*

**Gesamtgehalt**

*Je nach Höhe Ihres Leistungsbonus wird Ihr Gesamtgehalt deshalb zwischen EUR 55.250,- und EUR 66.050,- brutto liegen.*

*Da das Gesamtgehalt außertariflich geregelt ist, bestehen keine Ansprüche auf Zulagen oder die Vergütung von Mehrarbeit.*

V.

**Bestimmung des Arbeitsplatzes**

...

**Betriebsvereinbarungen**

*Es gelten die Arbeitsordnung und die übrigen Betriebsvereinbarungen der Bank in den jeweils gültigen Fassungen.*

...“

Dieser Arbeitsvertrag löste einen zwischen den Parteien zuvor am 02.09.2002 geschlossenen Dienstvertrag (Bl. 11 - 15 d. A.) ab, der hinsichtlich des Leistungsbonus folgende Regelung enthielt:

**„II.**

**1. Vergütung**

...

**2. Leistungsbonus**

*Der Mitarbeiter erhält darüber hinaus einen Leistungsbonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten und dem Erfolg der Bank. Er wird jedes Jahr für das abgelaufene Jahr festgesetzt. Der Leistungsbonus wird jeweils mit dem Maigehalt eines Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr gezahlt.*

...“

Jedenfalls seit 1999 bestehen im Betrieb der Beklagten Betriebsvereinbarungen über ein flexibles Vergütungssystem. Eine 1999 abgeschlossene Betriebsvereinbarung wurde durch eine Betriebsvereinbarung „Flexibles Vergütungssystem“ zwischen der H. Bank AG und dem Gesamtbetriebsrat der H. Bank AG „vom 05.09.2001“ (Bl. 296 - 298 d. A.) ersetzt, in der u. a. Folgendes bestimmt ist:

**„II. Die drei Vergütungskomponenten**

*Die Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt und einen Leistungsbonus. Darüber hinaus können sie ein Long-Term Incentive erhalten.*

**III. Der Leistungsbonus**

*Die Leistung des Mitarbeiters wird auch über den Leistungsbonus honoriert. Sie wird auf der Basis der individuellen Leistung und des Teamverhaltens bewertet. Dabei spiegelt sich die Leistung maßgeblich in der Zielerreichung wider. Einflussfaktoren wie Marktsituation, Organisation, Team, Führungskraft und persönliche Voraussetzungen sind darüber hinaus zu berücksichtigen.*

...

*Die Bewertung der Leistung erfolgt im Rahmen des Mitarbeitergesprächs zwischen Mitarbeiter und Führungskraft. Sie wird in drei Stufen vorgenommen:*

*Ziele nicht erreicht, Ziele erreicht, Ziele deutlich übertroffen.*

*Für die Höhe des Leistungsbonus ist neben der Leistung und dem Teamverhalten auch der Erfolg des Unternehmens in dem jeweiligen Geschäftsjahr maßgeblich. Seitens der Bank wird angestrebt, das für das jeweilige Geschäftsjahr zur Verfügung stehende Leistungsbonusbudget rechtzeitig vor Beginn der Mitarbeitergespräche bekannt zu geben. Der Leistungsbonus bemisst sich jeweils aus einem fixierten Basiswert. Sofern die Ziele nicht erreicht wurden, beträgt er zwischen 0 und unter 75 % des Basiswertes. Sofern die Ziele erreicht wurden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen Bonus in Höhe von mindestens 75 % des Basiswertes (Regelbandbreite 75 % bis unter 150 %). Sofern die Ziele deutlich übertroffen wurden, hat er einen Anspruch auf mindestens 150 % des Basiswertes (Regelbandbreite 150 % bis 200 %).*

...

### **VIII. Schlussbestimmungen**

*Die Vereinbarung gilt ab 01.09.2001 und ersetzt die Betriebsvereinbarung vom 11.02.1999.*

...“

Am 13.10.2005 kam zwischen dem Gesamtbetriebsrat der H. Bank AG und der H. Bank AG eine neue Betriebsvereinbarung zur flexiblen Vergütung und zum Mitarbeitergespräch zustande (Bl. 21 - 25 d. A.), in der u. a. Folgendes geregelt ist:

„...“

#### **B. Flexible Vergütung**

##### **I. Die zwei Vergütungskomponenten**

*Die Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt und einen (Leistungs-)Bonus (im Folgenden Bonus genannt).*

##### **II. Die Vergütung der einzelnen Mitarbeitergruppen**

###### **1. Tarifmitarbeiter**

...

###### **2. Außertariflich vergütete Mitarbeiter**

*Das Festgehalt außertariflich vergüteter Mitarbeiter besteht ebenfalls aus zwölf Monatsgehältern und einer Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts. Die Sonderzahlung wird jeweils zusammen mit dem Dezembergehalt ausbezahlt.*

*Der Basiswert des Bonus wird dem Mitarbeiter jeweils einzelvertraglich zugesagt. Der Anteil am Gesamtjahresgehalt richtet sich insbesondere nach der Funktion und dem Verantwortungsbereich des Mitarbeiters.*

*Bei unterjährigem Eintreten oder Ausscheiden werden Sonderzahlung und Bonus zeitanteilig vergütet ...*

...

### **C. Mitarbeitergespräch**

...

### **IV. Zielerreichung/Gesamtbewertung**

*Hier wird die Leistung des Mitarbeiters insgesamt beurteilt. Hierbei sind alle Ergebnisse, nicht nur die individuellen fachlichen Arbeitsziele (Punkt 1), sondern auch die Ziele zu persönlichen Kompetenzen (Punkt 2) und sonstige Ergebnisse zu berücksichtigen.*

...

### **V. Festlegung der individuellen Höhe des Bonus**

*Die Höhe des individuellen Bonus hängt zum einen von der Höhe des jährlichen Bonustopfes ab. Dieser wird wiederum grundsätzlich vom Gesamtbankerfolg bestimmt.*

*Darüber hinaus honoriert der Bonus auch die Zielerreichung des Mitarbeiters. Die konkrete Höhe des individuellen Bonus ist damit - neben der Abhängigkeit vom Erfolg der Bank - auch abhängig von der durch die Führungskraft im Mitarbeitergespräch durchgeführten Gesamtbewertung.*

...

### **D. Schlussbestimmungen**

*Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ersetzt die Betriebsvereinbarung Flexibles Vergütungssystem vom 05.09.2001, ...*

...“

Der Kläger erhielt ab dem Jahr 2005 folgende Boni ausbezahlt:

2005: 8.000,- € (Bl. 30 d. A.)

2006: 10.000,- € (Bl. 35 d. A.)

2007: 20.000,- € (Bl. 40 d. A.)

Der Bonusbasiswert wurde dabei letztmals für das Geschäftsjahr 2008 auf 15.000,- € festgesetzt.

Für das Geschäftsjahr 2008 fand am 22.01.2009 ein Mitarbeitergespräch statt, das zu der Gesamtbewertung „Ziele weit übertroffen“ führte (Bl. 41 - 45 d. A.).

Im Jahr 2008 geriet die Beklagte im Zusammenhang mit der weltweiten Banken- und Wirtschaftskrise in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. Eine Insolvenz wurde allein durch staatliche Unterstützungszahlungen abgewandt. Der Vorstand der Beklagten beschloss am 10.03.2009, dass es für das Jahr 2008 im Konzern weltweit keine Auszahlung einer variablen Vergütung geben werde. Dies wurde in einem Schreiben an alle Mitarbeiter vom 12.03.2009 (Bl. 46 d. A.) bekannt gemacht.

Der Kläger hat vorgetragen, ihm stehe auch für das Jahr 2008 ein Anspruch auf Bezahlung einer variablen Vergütung zu. Er habe im Jahr 2008 die vereinbarten Ziele weit übertroffen, wie sich aus dem Mitarbeitergesprächsprotokoll vom 22.01.2009 ergebe. Bei einem festgesetzten Basiswert in Höhe von 15.000,- € und bei weitem Übertreffen der vereinbarten Ziele ergebe sich daraus eine Bewertung von 200 % und damit ein Anspruch in Höhe von 30.000,- € brutto. Der Anspruch folge aus Ziff. II. des Dienstvertrages des Klägers, der den Anspruch abschließend und eigenständig regele. Danach bestehe der Anspruch auch, wenn die wirtschaftliche Situation der Beklagten negativ zu bewerten sei. Ein Widerrufs- und/oder Freiwilligkeitsvorbehalt wäre unwirksam. Soweit der Dienstvertrag von den Regelungen der Betriebsvereinbarung abweiche, gehe dieser vor. Die Zurverfügungstellung eines Bonustopfes sei hier nicht erforderlich. Aber auch nach der Betriebsvereinbarung selbst ergebe sich ein Anspruch des Klägers, weil auch diese nicht allein auf den Erfolg der Bank abstelle. Für die Bonuszahlung genüge allein die Erreichung der Ziele. Mit der Festsetzung des Bonus auf Null habe die Beklagte ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt, zumal Zahlungen an die Vorstände durchaus geleistet worden seien und auch im Jahr 2008 ausscheidende Arbeitnehmer Bonuszahlungen erhalten hätten, wie zwei Schreiben der Beklagten vom 03.07.2008 (Bl. 47 d. A.) und 30.01.2008 (Bl. 48 d. A.) zeigten. Allein wegen der schlechten wirtschaftlichen Situation sei auch nicht die Geschäftsgrundlage weggefallen. Schließlich folge ein Anspruch des Klägers aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, nachdem im Jahr 2008 ausscheidende Arbeitnehmer eine Bonuszahlung erhalten hätten.

Der Kläger hat beantragt:

*Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 30.000,- € nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2009 zu zahlen.*

Die Beklagte hat beantragt,

*die Klage abzuweisen.*

Sie hat vorgetragen, dem Kläger stehe für das Jahr 2008 keine Bonuszahlung zu. Die Beklagte sei wegen der schlechten wirtschaftlichen Situation berechtigt gewesen, für dieses Jahr keinen Bonustopf zur Verfügung zu stellen. Dies sei aber nach der anzuwendenden Betriebsvereinbarung Voraussetzung für die Zahlung eines Bonus. Über einen Bonustopf sei in der Vergangenheit jeweils Ende des Jahres entschieden worden. Ende Oktober/Anfang November des jeweiligen Jahres habe eine Vorausschau auf das voraussichtlich zu erwartende Jahresergebnis stattgefunden, aufgrund dessen ein vorläufiger Vorschlag erarbeitet worden sei, um dann im Februar eine finale Entscheidung zu treffen. Aufgrund der dramatischen Umstände im Zusammenhang mit der Bankenkrise sei bereits abzusehen gewesen, dass das Bonusbudget extrem reduziert werden müsse. Nachdem im Anschluss daran nur massive Unterstützungsleistungen und Rettungsaktionen die Beklagte vor einer Insolvenz bewahren konnten, sei bereits im Dezember dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt worden, dass eine Entscheidung über ein Budget verschoben werden müsse. Nachdem sich gezeigt habe, dass ein Überleben ohne massive staatliche Hilfe nicht möglich gewesen sei, habe schließlich der Vorstand am 10.03.2009 endgültig beschlossen, dass es keine Bonuszahlung geben werde. Aus der Betriebsvereinbarung ergebe sich damit klar, dass ein Bonusanspruch vollständig entfalle. Aus dem Dienstvertrag der Parteien ergebe sich nichts anderes. Dieser enthalte keine eigenständige Regelung. Wenn danach der Bonus zwischen 0 und 200 % betragen könne, zeige allein dies, dass der Bonus bei fehlendem Erfolg der Bank vollständig entfallen könne. Im Jahr 2008 keinen Bonustopf zur Verfügung zu stellen, entspreche billigem Ermessen. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe sich kein Anspruch. Wenn im Jahr 2008 ausgeschiedenen Mitarbeitern noch anteilig Bonusansprüche bezahlt worden seien,

liege dies daran, dass zum Zeitpunkt deren Ausscheidens die finanzielle Lage der Beklagten noch nicht absehbar gewesen sei. Jedenfalls ab 29.09.2008 sei kein Bonus mehr bezahlt worden. Schließlich sei auch die Geschäftsgrundlage für eine Bonuszahlung entfallen, wenn die Ertragslage der Bank eine solche nicht mehr zugelassen habe. Auch der Höhe nach könne der Kläger keineswegs 200 % des Basiswertes verlangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zur Hälfte stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von 15.000,- € brutto für das Jahr 2008 verurteilt. Ein dem Kläger zustehender Leistungsbonus folge aus der Auslegung des Dienstvertrages, die keine Bereitstellung eines Bonustopfes voraussetze. Die Betriebsvereinbarung 2005 finde dagegen keine Anwendung. Der Dienstvertrag sei auch nicht nach dem Verständnis der Betriebsvereinbarung auszuulegen, da der Vertrag vor der Betriebsvereinbarung geschlossen worden sei. Damit sei die wirtschaftliche Lage der Bank nur als ein von mehreren Kriterien zu berücksichtigen. Daraus folge auch, dass von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht auszugehen sei. Für das Jahr 2008 ergebe sich ein Anspruch in Höhe von 50 % des Bonusbasiswertes für 2008. Es entspreche billigem Ermessen, die vom Mitarbeiter beeinflussbaren Kriterien wie den Erfolg der Bank mit je 50 % zu bewerten.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien sowie den Ausführungen des Arbeitsgerichts wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Ersturteils Bezug genommen.

Gegen das der Beklagten am 28.01.2011 zugestellte Urteil hat diese mit einem am 28.02.2011 bei dem Landesarbeitsgericht München eingegangenen Schriftsatz Berufung einlegen lassen und ihr Rechtsmittel durch einen am 21.04.2011 innerhalb verlängerter Berufungsbegründungsfrist eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte trägt vor, die Verschärfung der Finanzmarktkrise in der zweiten Hälfte des Jahres 2008 habe zu einem Zusammenbruch einzelner Kapital- und Finanzierungsmärkte geführt. Nur durch sofortige Liquiditätshilfen sei dabei ein Fortbestand der H.-Gruppe möglich gewesen. Insgesamt seien dieser in den Jahren 2008 und 2009 Liquiditätshilfen in Höhe von 102 Mrd. € zur Verfügung gestellt worden, um deren Überleben zu ermöglichen. Die Beklagte habe im Geschäftsjahr 2008 einen Jahresfehlbetrag von 2,824 Mrd. €

und ein negatives Ergebnis vor Steuern in Höhe von 2,77 Mrd. € ausgewiesen. Dies habe es ausgeschlossen, für das Jahr 2008 ein Bonusbudget zur Verfügung zu stellen. Ein Anspruch des Klägers bestehe daher nicht. Der Dienstvertrag der Parteien enthalte keine eigenständige Regelung einer Bonuszahlung. Grundlage der Zahlungen sei stets eine entsprechende Betriebsvereinbarung gewesen. Schon seit dieser Zeit sei so verfahren worden, dass erst nach Ablauf des maßgeblichen Geschäftsjahres durch den Vorstand darüber entschieden wurde, ob und ggf. in welcher Höhe ein Bonustopf für dieses Geschäftsjahr zur Verfügung gestellt werde. Dies sei für das Jahr 2008 ausgeschlossen gewesen, sodass die Entscheidung des Vorstands vom 10.03.2009 entsprechend gefallen sei. Nach der Betriebsvereinbarung sei damit kein Anspruch gegeben. Daneben könne es im Dienstvertrag keine gesonderte Anspruchsgrundlage geben. Zudem enthielten Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung keine unterschiedlichen Regelungen. Das Günstigkeitsprinzip sei daher unanwendbar. Zumindest hätte die Betriebsvereinbarung bei der Auslegung des Dienstvertrages berücksichtigt werden müssen. Selbst wenn ein Anspruch auf eine Bonuszahlung bestünde, wäre diese nach der Ertragslage der Bank auf Null festzusetzen. Jedenfalls sei von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage für eine Bonuszahlung auszugehen. Denn Geschäftsgrundlage für einen Bonusanspruch sei jedenfalls, dass die Ertragslage der Bank eine solche Zahlung zulasse. Das schlechte Unternehmensergebnis der Beklagten habe eine Bonuszahlung für das Jahr 2008 ausgeschlossen. Auch ein Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz komme nicht in Frage, da nach dem Stichtag 29.09.2008 kein einziger Bonus mehr bezahlt worden sei. Auch der Höhe nach ergebe sich kein Anspruch in Höhe von 100 % des Basiswertes.

Die Beklagte beantragt,

*das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15.12.2010 (Az.: 38 Ca 3536/10) abzuändern, soweit es der Klage stattgeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen.*

Der Kläger beantragt,

*die Berufung zurückzuweisen.*

Er trägt vor, der Anspruch folge jedenfalls aus dem Dienstvertrag vom April 2005, der eine eigenständige Regelung enthalte. Soweit eine anwendbare Betriebsvereinbarung eine ungünstigere Regelung enthalte, könne sie insoweit nicht gelten. Nach dem Dienstvertrag sei die wirtschaftliche Lage der Bank nur eines von drei Parametern. Auch nach der Betriebsvereinbarung von 2005 schließe ein fehlender Bankerfolg eine Leistung nicht aus. Die Betriebsvereinbarung setze die Festlegung eines Bonustopfes nicht voraus. Im Übrigen habe bei der Beklagten ein System zur Berechnung der individuellen Bonushöhe gar nicht existiert. Der Dienstvertrag der Parteien vom April 2005 sei auch nicht unter Heranziehung der Betriebsvereinbarung von 2005 auszulegen. Sie habe zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages noch nicht bestanden. Ihre Heranziehung würde auch eklatant dem Günstigkeitsprinzip widersprechen. Im Übrigen entspreche die von der Beklagten getroffene Entscheidung, den Bonus des Klägers im Jahr 2008 auf Null zu setzen, auch nicht billigem Ermessen. Die Geschäftsgrundlage sei durch die wirtschaftliche Lage der Beklagten auch keineswegs entfallen. Schließlich stehe dem Kläger auch ein Anspruch nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu, wenn die Beklagte bis September 2008 ausgeschiedenen Mitarbeitern noch Bonuszahlungen gewährt habe. Die Bonushöhe sei eher zu niedrig als zu hoch bemessen, nachdem das Arbeitsgericht selbst drei Kriterien benennt, von denen allenfalls eins zu Ungunsten des Klägers spreche, dagegen der Kläger die vorgegebenen Ziele sogar übererfüllt habe.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 21.04.2011 (Bl. 469 - 497 d. A.) und 26.01.2012 (Bl. 602 - 620 d. A.), des Klägers vom 15.06.2011 (Bl. 548 - 574 d. A.) und 31.01.2012 (Bl. 677 - 696 d. A.) sowie die Sitzungsniederschrift vom 01.02.2012 (Bl. 675 - 676 d. A.) Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist in der rechten Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

### **II.**

Die Berufung ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung der Klage in dem im Tenor genannten Umfang stattgegeben. Dem Kläger steht gem. § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. dem Dienstvertrag vom April 2005 ein Anspruch auf Zahlung eines Leistungsbonus in Höhe von 15.000,- € brutto für das Jahr 2008 zu. Die Beklagte ist bereits nach dem Dienstvertrag der Parteien vom April 2005 zur Zahlung des Bonus verpflichtet. Dabei berechtigt die katastrophale wirtschaftliche Lage der Beklagten zwar, den Bonus trotz der Übererfüllung der Ziele durch den Kläger herabzusetzen. Gänzlich entfallen ist die Bonuszahlung aber weder nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien noch nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend begründet. Dem folgt das Berufungsgericht und sieht insoweit von einer eigenen Darstellung der Entscheidungsgründe ab (§ 69 Abs. 2 ArbGG), zumal die Kammer in einem Parallelverfahren bereits eine diesem Ergebnis entsprechende Entscheidung getroffen hat (Urt. v. 30.03.2011 - 10 Sa 486/10 = jetzt: BAG 10 AZR 636/11). Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind lediglich folgende Ausführungen veranlasst:

**1.** Dem Kläger steht ein Anspruch auf Bezahlung eines Leistungsbonus für das Jahr 2008 gem. Ziff. II. des Dienstvertrages der Parteien vom April 2005 zu.

**a)** Die Parteien haben in dem Dienstvertrag in Ziff. II. das dem Kläger gem. § 611 Abs. 1 BGB für die von ihm zu leistenden Dienste zustehende Arbeitsentgelt festgelegt. Danach steht ihm ein Leistungsbonus auch bei einer schlechten wirtschaftlichen Lage der Beklagten zu.

**aa)** Gem. § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille der Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von dem Empfänger zu verstehen war (vgl. BAG v. 29.06.2002 - 6 AZR 434/00 = AP Nr. 10 zu § 10 BBiG). Auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände sind einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (vgl. BAG v. 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 = AP Nr. 53 zu § 1 TVG „Bezugnahme auf Tarifvertrag“).

**bb)** Nach diesen Grundsätzen ist schon nach dem Wortlaut der Regelung in Ziff. II. des Dienstvertrages davon auszugehen, dass dem Kläger auch für das Jahr 2008 ein Leistungsbonus zusteht.

**(1)** Denn schon in Ziff. II. Abs. 1 des Dienstvertrages haben die Parteien zum Ausdruck gebracht, dass sich das Gesamtgehalt aus Grundgehalt und Leistungsbonus zusammensetzt. Durch das Wort „und“ haben sie ohne Wenn und Aber herausgestellt, dass ein Leistungsbonus kumulativ neben das Grundgehalt tritt und dieser Anspruch keinerlei Vorbehalten wie etwa einer Freiwilligkeit oder sonstigen ausschließenden Voraussetzungen unterworfen ist. Im Gegenteil wird der Anspruch in Ziff. II. Abs. 4 des Dienstvertrages nochmals ausdrücklich bestätigt. Denn danach „erhält“ der Mitarbeiter den Leistungsbonus, der zudem jedes Jahr festgesetzt und mit dem Maigehalt bezahlt wird.

**(2)** An dem Anspruch ändert sich nichts durch die Formulierung in Ziff. II. Abs. 4 Satz 2 des Vertrages, nach der sich der Leistungsbonus nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten und dem Erfolg der Bank richtet. Schon nach dem Wortlaut, der Stellung hinter Satz 1, der den Anspruch ausdrücklich bestätigt, sowie den folgenden Daten der jährlichen Auszahlungsmodalitäten kommt damit nach der Verkehrssitte lediglich zum Ausdruck, dass die in Satz 2 genannten Faktoren Auswirkungen auf die Berechnung der Höhe des Anspruchs, nicht aber auf den Anspruch selbst haben sollen. Zu einem Null-Anspruch kann es nach dieser Formulierung nur führen, wenn alle drei genannten Faktoren negativ zu bewerten wären.

**b)** Eine Einschränkung folgt auch nicht aus Ziff. V. Abs. 6 des Dienstvertrages. Zwar ist darin bestimmt, dass für das Dienstverhältnis neben der Arbeitsordnung die übrigen Betriebsvereinbarungen der Bank in der jeweils gültigen Fassung gelten sollen.

**aa)** Für die Kammer erscheint aber bereits fraglich, ob mit dieser Regelung überhaupt eine rechtserhebliche Vereinbarung der Parteien gewollt war. Zum einen erscheint eine vertragliche Verweisung auf eine gem. § 77 Abs. 4 BetrVG ohnehin für ein Arbeitsverhältnis geltende Betriebsvereinbarung sinnlos (vgl. etwa: Preis NZA 2010, 361). Daher ist eher davon auszugehen, dass es sich bei dem Hinweis auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen im Arbeitsvertrag um die bloße Information über im Arbeitsverhältnis geltende kollektive Regelungen handelt, der keine vertragsrechtliche Bedeutung zukommt (vgl. BAG ZTR 2007, 575). Sollte zudem die Verweisung auf eine Betriebsvereinbarung die zuvor in Ziff. II. Abs. 4 des Vertrages ausdrückliche Regelung des Leistungsbonus einschränken, wäre zum anderen dies kaum mit § 307 Abs. 1 BGB (vgl. BAG v. 30.07.2008 - NZA 2008, 1173) und mit dem Grundsatz des Vorrangs einer Individualabrede (vgl. BAG v. 30.11.1994 - AP Nr. 16 zu § 4 TVG) zu vereinbaren.

**bb)** Sollte sich schließlich ein Leistungsbonus nach der Betriebsvereinbarung unabhängig von der Regelung in Ziff. II. Abs. 4 des Dienstvertrages richten, käme dieser Bestimmung auch keinerlei Bedeutung zu. Dies widerspricht aber den Grundsätzen einer Vertragsauslegung. Denn danach ist gerade davon auszugehen, dass es regelmäßig dem Parteiwillen entspricht, dass einer individuellen Vertragsklausel auch eine rechtsgeschäftliche Bedeutung zukommen soll und nicht davon auszugehen ist, dass Vertragsparteien

sinnlose Regelungen treffen wollen (vgl. BGH BB 2005, 1295; BAG v. 20.08.1996 - 9 AZR 471/95). Der Verweisung auf eine Betriebsvereinbarung in Ziff. V. Abs. 6 des Dienstvertrages kann daher nur die Bedeutung zukommen, dass die dort in Bezug genommene Rechtsgrundlage nur gelten soll, soweit der Vertrag nicht selbst eine Regelung enthält (vgl. BAG v. 06.12.2001 - AP Nr. 36 zu § 626 BGB „Verdacht strafbarer Handlung“ zu B. I. 2. b) d. Gr.).

**c)** Damit ist ein Anspruch des Klägers auf Bezahlung des Leistungsbonus dem Grunde nach nicht von der wirtschaftlichen Lage der Beklagten abhängig. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrages vom April 2005 galt nicht die Betriebsvereinbarung vom 13.10.2005 (Bl. 21 - 25 d. A.), sondern diejenige vom 05.09.2001 (Bl. 296 - 298 d. A.). In dieser wird ausschließlich die Abhängigkeit der Höhe des Leistungsbonus erwähnt. Damit folgt daraus kein Ausschluss des Anspruchs auf eine Bonuszahlung, sondern nur die Beeinflussung der Höhe dieses Anspruchs auch nach dem Kriterium der wirtschaftlichen Lage der Beklagten, wie es auch in Ziff. II. Abs. 4 des Dienstvertrages zum Ausdruck kommt. Wenn überhaupt, könnte sich daher der Ausschluss eines Anspruchs aufgrund eines fehlenden Bonustopfes erstmals aus der Betriebsvereinbarung vom 13.10.2005 ergeben. Selbst wenn ein solcher Inhalt der Betriebsvereinbarung von 2005 zugunsten der Beklagten unterstellt wird, wäre eine solche Regelung nicht möglich, da sie in den vertraglichen Besitzstand der Klägerin eingreifen würde (vgl. BAG v. 21.01.1997 - AP Nr. 64 zu § 77 BetrVG 1972; LAG Hamm NZA-RR 2001, 540).

**2.** Ein Bonusanspruch des Klägers ist nicht nach den Grundsätzen der Störung bzw. des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 1 BGB) entfallen.

**a)** Geschäftsgrundlage sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs die bei Abschluss des Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien vom Vorhandensein oder dem zukünftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien hierauf aufbaut. Rechte wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ergeben sich allerdings nur, wenn der von der Störung betroffenen Partei das unveränderte Festhalten an dem Vertrag nicht zugemutet werden kann. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage

ge wird rechtlich nur dann erheblich, wenn insoweit das Festhalten an der ursprünglichen Regelung zu einem untragbaren mit Recht und Gerechtigkeit schlechthin nicht mehr zu vereinbarenden Ergebnis führen würde (vgl. BAG v. 25.09.2002 - AP Nr. 26 zu § 1 TVG „Bezugnahme auf Tarifvertrag“).

**b)** Dies ist hier nicht der Fall.

**aa)** Zwar ist nicht zu verkennen, dass die wirtschaftliche Lage der Beklagten im Jahr 2008 miserabel war. Es ist unstreitig, dass die Beklagte nur durch Unterstützung mit öffentlichen Mitteln in extremer Höhe in der Lage war, ihren Geschäftsbetrieb fortzusetzen. Dies sind jedoch Umstände, die sämtlich in den Risikobereich der Beklagten fallen. § 313 BGB kommt aber nicht zur Anwendung, wenn sich durch die Störung des Vertrages ein Risiko verwirklicht, das eine Partei zu tragen hat. So trägt allein der Geldleistungsschuldner das Risiko der Geldbeschaffung.

**bb)** Demgegenüber ist die Bonuszahlung Teil des Arbeitsentgelts des Klägers. Nach § 611 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber als Dienstgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann in dem als Dauerschuldverhältnis ausgestalteten Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf die Beständigkeit der Zahlung des laufenden Arbeitsentgelts vertrauen. Er erbringt im Hinblick hierauf seine Arbeitsleistung und stellt auch sein Leben darauf ein (vgl. BAG v. 25.04.2007 - AP Nr. 7 zu § 308 BGB).

**cc)** Der Umstand, dass der Arbeitgeber keine Mittel mehr zur Verfügung hat, die Gegenleistung dafür zu erbringen, kann ihn nicht berechtigen, die Leistung einzustellen. Vielmehr trägt er wie jeder andere Schuldner auch das volle Entgeltrisiko und hat dafür einzustehen, wirtschaftlich leistungsfähig zu sein. Der Schuldner einer Geldschuld hat für seine Leistungsfähigkeit auch ohne Verschulden einzustehen (vgl. BAG v. 10.08.1994 - AP Nr. 86 zu § 112 BetrVG 1972) und kann sich vom Vertrag nicht mit der Begründung lösen, er habe keinerlei finanzielle Mittel mehr (vgl. BAG v. 10.08.1995 - aaO; LAG Hamm NZA-RR 1997, 17).

3. Dem Kläger steht damit der von ihm zuletzt verfolgte Anspruch auf Bezahlung eines Leistungsbonus in Höhe von 15.000,- € brutto zu. Das Arbeitsgericht hat dies unter Zugrundelegung des Basiswertes von 15.000,- € unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Beklagten, aber auch der im Mitarbeitergespräch als überaus erfolgreich bewerteten Leistung des Klägers berechnet. Wenn danach unter Berücksichtigung einer Bandbreite von 0 bis 200 % des Basiswertes bei Berücksichtigung dreier Kriterien zwei dieser Kriterien ausgesprochen positiv und nur einer negativ zu bewerten ist, erscheint der Betrag von 15.000,- € angemessen. Damit steht dem Kläger dieser Anspruch nebst den geltend gemachten Zinsen (§§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 BGB) zu.

### III.

Die Berufung der Beklagten war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Die Kammer hat für die Beklagte die Revision gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Darauf, ob die Kammer zudem wegen der hier zu beurteilenden Vertragsgestaltung von Entscheidungen anderer Kammern des Landesarbeitsgerichts München (vgl. etwa: Urt. v. 07.10.2010 - 4 Sa 397/10; Urt. v. 13.10.2010 - 5 Sa 274/10; Urt. v. 28.10.2010 - 3 Sa 235/10) im vorliegenden Fall abweicht, kommt es für die Frage der Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG daher nicht mehr an.

### **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,

- 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>

Moeller

Raum

Bianco