



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

D.
D-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte E.
E-Straße, A-Stadt

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. August 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Schmiedl und die ehrenamtlichen Richter Titze und Späth

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 68.102,37 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe eines Bonus für vier Jahre.

Die Klägerin ist seit 01.04.2000 als Bankmitarbeiterin im außertariflichen Bereich beschäftigt.

Die Parteien begründeten zunächst mit Vertrag vom 01.04.2000 ein Probearbeitsverhältnis. Zum Inhalt des Arbeitsvertrags vom 01.04.2000 wird auf Bl. 86 ff. d.A. verwiesen.

Im Zusammenhang mit der Einstellung erhielt die Klägerin unter dem Datum 06.03.2000 ein „Zusageschreiben“ von der Beklagten. Zum Inhalt dieses Anschreibens wird auf Bl. 82 ff. d.A. verwiesen.

Dem Arbeitsverhältnis liegt zuletzt der Arbeitsvertrag der Parteien vom 01.10.2000 zugrunde. Dieser regelt in § 4 Abs. 1 ein festes Jahresgehalt. Sodann findet sich in § 4 Abs. 2 die Regelung, dass die Klägerin einen Bankbonus und einen Leistungsbonus erhalten kann. Die einschlägige vertragliche Bestimmung regelt, dass die Berechnung, Zahlung, Kürzung und Rückzahlung des Bankbonus und des Leistungsbonus im Übrigen nach der Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflichen Beschäftigten der

Bayerischen Landesbank Girozentrale in ihrer jeweils gültigen Fassung erfolgen. Zum konkreten Inhalt des Arbeitsvertrages vom 01.10.2000 wird auf Bl. 90 ff. d.A. verwiesen.

Zum Eintrittszeitpunkt der Klägerin bei der Beklagten bestand die Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflich Beschäftigten der Bayerischen Landesbank Girozentrale vom 26.10.1999. In dieser Dienstvereinbarung ist unter Ziffer 2. geregelt, dass die Mitarbeiter einen Leistungsbonus als freiwillige Jahresleistung der Bank erhalten können, mit der die individuelle Leistung des Beschäftigten und sein Beitrag zur Erwirtschaftung des Betriebsergebnisses der Bank jeweils für ein Geschäftsjahr honoriert und seine Betriebsbindung gefestigt werden soll. In Ziffer 2.3 findet sich die Regelung, dass der Vorstand im Rahmen der Ressourcenplanung für jeden Bereich jeweils ein Budget für die Vergabe des Leistungsbonus im Folgejahr festlegt. Zum konkreten Inhalt der Dienstvereinbarung wird auf Bl. 125 ff. d.A. verwiesen.

Die genannte Dienstvereinbarung wurde durch eine inhaltlich weitgehend übereinstimmende Dienstvereinbarung aus dem Oktober 2004 abgelöst (s. zu Einzelheiten Bl. 47 ff. d.A.).

Es folgten auf kollektiver Ebene weitere Regelungen in den Jahren 2007 und 2008 (s. dazu Bl. 48 ff. d.A.).

Unter dem Datum 08.12.2009 wurde zwischen der Beklagten und dem Gesamtpersonalrat die Dienstvereinbarung über die Vergütung der außertariflich Beschäftigten der Bayerischen Landesbank beschlossen (im Folgenden der DV 2010). In der DV 2010 (zu deren sonstigem Inhalt auf Bl. 150 ff. d.A. verwiesen wird) finden sich u.a. folgende Regelungen:

„6. *Variable Vergütung*

Die Beschäftigten können als freiwillige Leistung eine variable Vergütung erhalten, mit der die individuelle Leistung eines Beschäftigten und sein Beitrag zum Ergebnis für ein Geschäftsjahr honoriert und seine Betriebsbindung gefestigt werden sollen.

Die variable Vergütung ergibt sich aus dem vom Vorstand bewilligten Budget und der Vergabeentscheidung auf Grundlage der jeweiligen individuellen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Es besteht kein individueller Rechtsanspruch auf Bewilligung eines Budgets oder auf die Gewährung einer individuellen Zahlung.

6.1 Budgets

Der Vorstand bestimmt alljährlich Budgets für die variable Vergütung für jeweils von ihm festzulegende Geschäftseinheiten der Bayern LB. Die Budgets richten sich nach dem betriebswirtschaftlichen Erfolg (z.B. gemessen an EVA oder Δ EVA) und können auch auf null festgesetzt werden.

6.2 Richtwert und Vergabe

6.2.1 Richtwert

Für jedes Gehaltsband wird ein marktorientierter Richtwert festgelegt. . . .“

In der Anlage 4 zur DV 2010 wurden Richtwerte festgelegt. Zu Einzelheiten wird auf Bl. 193 d.A. verwiesen.

Die Beklagte änderte für Folgejahre die Richtwerte. Zu Einzelheiten wird auf Bl. 201 ff. d.A. verwiesen.

Mit Schreiben vom 11.01.2010 (s. dazu im Einzelnen Bl. 172 ff. d.A.) wurde der Klägerin ein Richtwert in Höhe von € 9.800,00 mitgeteilt. Die Klägerin hat die Zielerreichungsbewertung für das Jahr 2010 zur Vorlage gebracht. Hierzu wird auf Bl. 210 ff. d.A. verwiesen. Für das Jahr 2010 hat die Beklagte der Klägerin einen Bonus in Höhe von € 3.000,00 gezahlt.

Mit Schreiben vom 05.01.2011 (s. zum Inhalt Bl. 176 ff. d.A.) teilte die Beklagte der Klägerin ab 01.04.2011 einen Richtwert in Höhe von € 7.000,00 mit. Die Klägerin hat für das Jahr 2011 ihre Zielerreichungsbewertung zur Vorlage gebracht. Zum Inhalt wird auf

Bl. 228 ff. d.A. verwiesen. Für das Jahr 2011 hat die Beklagte der Klägerin keinen Bonus bezahlt.

Die Beklagte hat für das Jahr 2011 allen Mitarbeitern im AT-Bereich eine sog. Stabilisierungsgrundlage in Höhe von drei Viertel eines Monatsgehalts bezahlt. Hierzu wurde ein Budget von insgesamt € 20 Mio. festgesetzt. Ferner wurde für das Jahr 2011 ein Budget von € 5 Mio. für Prämien für Mitarbeiter mit Sonderaufgaben festgesetzt.

Für das Jahr 2012 hat die Klägerin ihre Zielerreichungsbewertung zur Vorlage gebracht. Zum Inhalt wird auf Bl. 237 ff. d.A. verwiesen. Die Klägerin hat von der Beklagten für das Jahr 2012 eine Zahlung in Höhe von € 1.771,00 erhalten. Zwischen den Parteien ist seit dem Schriftsatz der Klägerin vom 29.07.2015 die genaue Rechtsnatur dieser Zahlung streitig geworden.

Mit Schreiben vom 28.02.2013 (s. zum Inhalt Bl. 184 ff. d.A.) hat die Beklagte der Klägerin ab 01.03.2013 einen Richtwert von € 17.000,00 mitgeteilt. Mit Schreiben vom 13.05.2013 (s. zum Inhalt Bl. 187 ff. d.A.) hat die Beklagte der Klägerin mit Wirkung ab 15.04.2013 einen Richtwert von € 13.500,00 mitgeteilt. Die Klägerin hat für das Jahr 2013 ihre Zielerreichungsbewertung zur Vorlage gebracht. Zum Inhalt wird auf Bl. 248 ff. d.A. verwiesen. Für das Jahr 2013 hat die Beklagte der Klägerin insgesamt einen Bonus in Höhe von € 7.232,00 bezahlt.

Die Geschäftsentwicklung – bezogen auf die HGB-Einzelabschlüsse – bei der Beklagten stellt sich wie folgt dar:

Geschäftsjahr	HGB Einzelabschluss (in € Mio.)
2008	- 3.900
2009	- 2.595
2010	544
2011	- 328
2012	28

2013	- 475
------	-------

Im Rahmen der Finanzmarktkrise in den Jahren 2008/2009 führte der Freistaat Bayern der Beklagten Eigenkapital in Höhe von insgesamt € 10 Mrd. zu. Ferner wurde eine ergänzende Portfolio-Abschirmung bis zu einem Höchstbetrag von € 4,8 Mrd. gewährt. Am 28.04.2009 meldete die Bundesrepublik Deutschland für die Beklagte bei der Europäischen Kommission einen Umstrukturierungsplan an. Die Europäische Kommission eröffnete am 12.05.2009 ein Prüfungsverfahren. Dieses Beihilfungsverfahren wurde im Juli 2012 abgeschlossen. Die Beklagte musste sich zu einer Umstrukturierung verpflichten, um ihre langfristige Lebensfähigkeit sicherzustellen. Darüber hinaus hat die Beklagte nach Maßgabe eines Rückzahlungsplans einen Teil der gewährten Beihilfen von rund € 5 Mrd. in mehreren Tranchen bis zum Jahr 2019 zurückzuzahlen. Nach den einschlägigen Beschlüssen der Europäischen Kommission dauert die Umstrukturierungsphase, innerhalb derer sich die Beklagte stabilisieren soll, bis zum 31.12.2015 (s. dazu im Einzelnen Bl. 276 ff. d.A.).

Die Klägerin vertritt die Auffassung, sie habe Anspruch auf (zusätzliche) Bonuszahlungen für die Jahre 2010 bis 2013 durch die Beklagte. Nach Auffassung der Klägerin besteht gemäß individualvertraglicher Vereinbarung ein Bonusanspruch in Höhe von 20 % des Jahresfestgehalts. Zur Berechnung der Höhe dieses von der Klägerin geltend gemachten Bonusanspruchs wird auf Bl. 33 d.A. verwiesen. § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 01.04.2000 i.V.m. dem Zusageschreiben vom 06.03.2000 würden der Klagepartei einen unbedingten Anspruch auf Zahlung eines Bonus in bestimmter Höhe zusagen. Das Zusageschreiben sei im vorliegenden Fall als gesonderte vertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien anzusehen (s. dazu im Einzelnen Bl. 59 ff. d.A.). Weiterhin ergebe sich ein Anspruch aus einer Gesamtzusage im Hinblick auf die Veröffentlichung der Beklagten im Intranet vom 08.01.2009 (s. dazu im Einzelnen Bl. 63 ff. d.A.). Schließlich beruft sich die Klägerin auf betriebliche Übung. Die Beklagte habe in den Jahren 2000 bis 2004 kontinuierlich Bank-Bonusentgelte und Leistungs-Bonusentgelte tatsächlich und regelmäßig ausbezahlt, ohne diese jeweils vom betriebswirtschaftlichen Erfolg bzw. von einem Bonusbudget abhängig zu machen. Der Klagepartei sei für die Jahre 2000 bis 2004 jeweils ein Bonus ausgezahlt worden, ohne auf dem Budgetvorbehalt und die zur Verfügung stehenden Budgetmittel zu verweisen. Erst ab dem Jahr 2006 zum Bonus für das Geschäfts-

jahr 2005 habe die Beklagte darauf hingewiesen, dass sich der Bonus unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Budgetmittel festsetze (s. dazu im Einzelnen Bl. 68 ff. d.A.). Hilfsweise macht die Klägerin einen (weiteren) Bonusanspruch auf Grundlage des Arbeitsvertrags i.V.m. der DV 2010 geltend. Zur Berechnung der Höhe des derart geltend gemachten Bonusanspruchs wird auf Bl. 33 ff. d.A. verwiesen. Der in der DV 2010 enthaltene Budget-Vorbehalt sei unwirksam. Die Regelung sei zu unbestimmt und intransparent und verstoße gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit (s. dazu im Einzelnen Bl. 617 ff. d.A.). Auch habe die Beklagte ihr Ermessen bei der Festsetzung des Bonus für die jeweiligen Jahre nicht fehlerfrei ausgeübt. Es werde bestritten, dass die Beklagte im Zusammenhang mit der Einführung der DV beschlossen habe, die Höhe der jeweiligen Bonuszahlungen an dem Kriterium EVA zu orientieren. Das Kriterium EVA sei inhaltlich intransparent. Der Mitarbeiter wisse am Ende nicht, was nach Erbringung seiner Vorleistung auf ihn zukomme. Unter Berücksichtigung der IFRS-Bilanzzahlen habe die Beklagte in den Jahren nach 2008 und 2009 vor Steuern erhebliche Gewinne erzielt. Zu Einzelheiten wird auf Bl. 600 ff. d.A. verwiesen. Dennoch habe die Beklagte unbillige Abschläge bei der Bonusauszahlung im Hinblick auf den Richtwert vorgenommen (s. hierzu Bl. 601 d.A.). Die Unbilligkeit der Ermessensausübung ergebe sich offensichtlich bereits daraus, dass die Beklagte für das Jahr 2011 eine sog. Stabilisierungszulage in Höhe von € 20 Mio., ein sog. Prämienbudget in Höhe von € 5 Mio. und ein Budget für Gehaltsanpassung in Höhe von weiteren € 5 Mio. ausschütete. Auch sei die Leistungsbestimmung der Beklagten über die Höhe des Bonus nicht aufgrund betriebswirtschaftlicher Ergebnisse, sondern aufgrund politischer Erwägungen und aufgrund der Vorgaben und Erwartungen der Anteilseigner erfolgt (s. hierzu Bl. 604 ff. d.A.). Die Entscheidung der Beklagten über die Höhe des Bonus berücksichtige auch nicht hinreichend das Kriterium der persönlichen Leistung der Mitarbeiter (s. hierzu Bl. 634 ff. d.A.)

Die Klägerin bestreitet seit dem Schriftsatz vom 29.07.2015, dass es sich bei der Zahlung für das Jahr 2012 um einen Bonus i.S.d. DV 2010 gehandelt habe. Aufgrund einer neu aufgetauchten Mitteilung des Bereichs Personal der Beklagten vom 22.06.2013 ergebe sich, dass die Beklagte die Sonderzahlung im Juni 2013 in Höhe von € 1.771,00 nicht als variable Vergütung und somit nicht als Bonuszahlung ansehe.

Die Klägerin beantragt daher zuletzt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Bonuszahlungen in Höhe von € 68.102,37 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus € 10.896,76 seit 01.07.2011,
aus € 20.336,84 seit 01.07.2012,
aus € 21.596,17 seit 01.07.2013 und
aus € 15.272,60 seit dem 01.07.2014 zu zahlen;
2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Bonuszahlungen in Höhe von € 48.680,50 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus € 7.780,00 seit 01.07.2011,
aus € 8.470,00 seit 01.07.2012,
aus € 10.500,00 seit 01.07.2013 und
aus € 21.930,50 seit dem 01.07.2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt:

Klageabweisung.

Nach Auffassung der Beklagten hat die Klägerin keinen Anspruch auf weitere Bonuszahlungen für die Jahre 2010 bis 2013. Es bestehe kein Anspruch der Klägerin aus den arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Die Beklagte bringe in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages klar und unmissverständlich zum Ausdruck, dass sie im Arbeitsvertrag keinen Bonus zusagen möchte, es nur um die Möglichkeit der Zahlung eines Bonus gehe und die jeweiligen Bonusvoraussetzungen in den jeweiligen kollektiven Vereinbarungen geregelt seien (s. dazu im Einzelnen Bl. 339 ff. d.A.). Die Klägerin habe auch keinen Anspruch aus einer Gesamtzusage im Hinblick auf eine Intranetmitteilung vom 08.01.2009. Die Erklärung beinhalte kein Vertragsangebot. Es handle sich nur um einen reinen Hinweis darauf, dass bis zur Einführung eines neuen Vergütungssystems die Grundsatz DV 2004 weiter gelte. Der Hinweis stelle lediglich eine bloße Information dar (s. dazu im Einzelnen Bl. 343 f.

d.A.). Es bestehe auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung (s. dazu im Einzelnen Bl. 344 ff. d.A.). Es fehle schon an einer entsprechenden Verhaltensweise der Beklagten, welche die Arbeitnehmer als Verzicht auf den Budgetvorbehalt verstehen haben können und dürfen. Die Beklagte habe durch die Leistung für die Jahre 2001 bis 2004 keinesfalls zum Ausdruck bringen wollen, dass sie nur einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung zur Anwendung bringen wolle. Die Klägerin habe auch keinen Anspruch auf weitere Bonuszahlungen auf Grundlage der DV 2010. Wie höchstrichterlich festgestellt worden sei, gewähre § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags i.V.m. der DV keinen unbedingten Anspruch auf Zahlung eines Bonus in bestimmter Höhe. Vielmehr stehe der Beklagten ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht nach § 315 BGB zu. Die Beklagte habe einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum, wobei sie bei ihrer Entscheidung eine Vielzahl an Kriterien zu beurteilen, zu gewichten und abzuwägen habe (Bl. 274 d.A.). Die Festsetzung der Boni in den Jahren 2010 bis 2013 entspreche billigem Ermessen i.S.d. § 315 BGB. Die Beklagte hat sich dabei grundlegend auf die wirtschaftliche Situation der Beklagten nach der Finanzmarktkrise in 2008 berufen. Sie hat dabei die staatlichen Unterstützungszahlungen und die Verpflichtung zur Rückzahlung von ca. € 5 Mrd. Beihilfen vorgetragen. Der Fortbestand der Beklagten sei einzig und allein auf Basis der staatlichen Unterstützungsleistung überhaupt erst möglich geworden (Bl. 279 d.A.). Der Verwaltungsrat der Beklagten habe im November 2009 Grundsätze zur Bemessung der variablen Vergütung für die AT-Beschäftigten beschlossen. Das Budget für die variable Vergütung sei am Drei-Jahres-Durchschnitt des EVA zu orientieren. Solange der Drei-Jahres-Durchschnitts-EVA kleiner null sei, werde auf den Drei-Jahres-Durchschnitts-Delta-EVA abgestellt. Nur wenn dieser Delta-EVA positiv sei, dürfe überhaupt ein Budget für die variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden, welches in diesem Fall auf maximal 35 % der Summe der funktionsbezogenen Richtwerte zu begrenzen sei (s. dazu im Einzelnen Bl. 290 d.A.). Eine strenge Orientierung an den konzernbezogenen IFRS-Jahresabschlüssen dürfe hingegen vorliegend nicht erfolgen, da die Beklagte hinsichtlich der Bewertung der wirtschaftlichen Lage maßgeblich auf die Gesamtbank abgestellt habe (Bl. 297 d.A.). Die Beklagte trägt vor, sie habe für das Jahr 2010 für die im Inland beschäftigten AT-Mitarbeiter ein Budget von € 17,88 Mio. zur Verfügung gestellt, was 51,7 % der Summe der Richtwerte entsprechen würde (Bl. 300 ff. d.A.). Zur Berechnung der Höhe des Bonus der Klägerin für das Jahr 2010 auf Grundlage dieses Budgets wird auf Bl. 306 ff. d.A. verwiesen. Der Vorstand habe für die Auszahlung einer variablen Vergütung im Jahr 2010 den Umstand berück-

sichtigt, dass die Bank nach zwei Verlustjahren erstmals wieder ein positives Konzernergebnis aufgewiesen habe. Ferner habe der Vorstand berücksichtigt, dass es unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten einer nachhaltigen Entwicklung nicht zu vermitteln gewesen wäre, im Jahr nach der Rettung der Beklagten durch staatliches Vermögen ein noch höheres Volumen für die variable Vergütung zur Verfügung zu stellen (s. dazu Bl. 304 ff. d.A.). Im Jahr 2011 habe sich die Beklagte aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung entschlossen, kein Budget für eine variable Vergütung bereit zu stellen (s. dazu im Einzelnen Bl. 310 ff. d.A.). Die Beklagte hat sich für das Jahr 2011 als Sondereffekt insbesondere auf eine deutliche Verschärfung der Staatsschuldenkrise berufen. Auch habe es durch Neubewertungen „Scheingewinne“ von € 130 Mio. bei OCS und in Höhe von € 187 Mio. bei CCS gegeben (s. dazu im Einzelnen Bl. 311 ff. d.A.). Im Übrigen verweist die Beklagte für das Geschäftsjahr 2011 auf den Jahresfehlbetrag in Höhe von € 328 Mio. nach HGB Einzelabschluss. Auch sei im Jahr 2011 erstmals eine Bankenabgabe in Höhe von € 61 Mio. zu leisten gewesen. Im Jahr 2012 sei ein Budget von rund € 12,75 Mio. für die AT-Beschäftigten im In- und Ausland bereitgestellt worden. Dies habe ca. 22 % der Summe der funktionsbezogenen Richtwerte entsprochen (s. dazu Bl. 323 d.A.). Zur Berechnung der Höhe des Bonus der Klägerin durch die Beklagte wird auf Bl. 326 ff. d.A. verwiesen. Für das Jahr 2012 hat sich die Beklagte als Sondereffekte, insbesondere auf Rückstellungen in Höhe von € 122 Mio. aus der Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den sog. Versorgungsverträgen berufen (s. dazu Bl. 321 d.A.). Die Bewertungseffekte für OCS und für CCS des Vorjahres seien aufgelöst worden und hätten 2012 bei OCS zu einer Ergebnisbelastung von € 107 Mio. und bei CCS zu einem Aufwand in Höhe von € 180 Mio. geführt (Bl. 320 d.A.). Für das Jahr 2013 trägt die Beklagte vor, nach Abschluss des Verfahrens vor der EU-Kommission sei vom Verwaltungsrat eine neue Systematik beschlossen worden. Maßgebliches Kriterium bei der Frage der Bereitstellung eines Budgets für eine variable Vergütung sei die Einhaltung des EU-Zahlungsplans. Nur wenn das Zahlungsziel erreicht worden sei, befinde der Vorstand über eine variable Vergütung. Werde ein Budget für eine variable Vergütung gebildet, so bestimme sich das Volumen der variablen Vergütung am nachhaltigen Ergebnis der Bank, gemessen am Drei-Jahres-Durchschnitt-EVA. Ausgangsbasis für die Festlegung des Volumens sei die Summe der Richtwerte. Zu Einzelheiten wird auf Bl. 329 d.A. verwiesen. Bezüglich des Jahres 2013 verweist die Beklagte als Sondereffekte auf den negativen

HGB-Abschluss sowie auf Unsicherheiten bezüglich der Banken im Konzernbereich, insbesondere der ungarischen MKB (s. dazu Bl. 331 d.A.).

Zum Vorbringen der Parteien wird im Übrigen auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A

Die Klage ist zulässig.

Insbesondere ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG in Verbindung mit §§ 17 ff. GVG eröffnet. Das Arbeitsgericht München ist zur Entscheidung des Rechtsstreits nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO örtlich zuständig.

B

Die Klage erwies sich als unbegründet. Die Klägerin hat keine Ansprüche auf (weitere) Bonuszahlungen für die Jahre 2010 bis 2013.

I.

Die Klägerin hat – wie in ihrem Hauptantrag geltend gemacht – keinen Anspruch auf Bonuszahlung in Höhe von 20 % des Jahresfestgehalts – unter weiterer Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichung – aufgrund individualvertraglicher Vereinbarung.

1. Ein Anspruch kann sich nach Auffassung der Kammer nicht aus dem zunächst zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag zur Begründung eines Probearbeitsverhältnisses vom 01.04.2000 in Verbindung gegebenenfalls mit dem Anschreiben der Beklagten vom 06.03.2000 ergeben.

Nach (erfolgreichem) Abschluss des Probearbeitsverhältnisses haben die Parteien unter dem Datum 01.10.2000 einen weiteren Arbeitsvertrag geschlossen, der im Entscheidungszeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung Rechtsgrundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist.

Dieser jetzt dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag regelt in der Präambel, dass der Arbeitsvertrag mit Wirkung vom 01.10.2000 an die Stelle des bisher geltenden Arbeitsvertrages tritt.

Damit ersetzt nach dem klaren Willen der Parteien der Arbeitsvertrag vom 01.10.2000 die bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere den Arbeitsvertrag zur Begründung des Probearbeitsverhältnisses vom 01.04.2000. Das Schreiben vom 06.03.2000 diene ersichtlich der Zuleitung des ersten Arbeitsvertrages zur Begründung eines Probearbeitsverhältnisses. Sofern dieses Zuleitungsschreiben Regelungen enthalten haben sollte, bezieht es sich ersichtlich auf die Zuleitung des ersten Arbeitsvertrages zur Begründung eines Probearbeitsverhältnisses. Auch etwaige Regelungen aus dem Zusageschreiben wären nach Auffassung der Kammer mit dem Arbeitsvertrag vom 01.10.2000 aufgehoben.

2. Nach Auffassung der Kammer würde sich aber selbst bei einer möglichen Weitergeltung aus dem Anschreiben vom 06.03.2000 bzw. dem ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 01.04.2000 kein Anspruch der Klägerin auf einen Bonus in Höhe von 20 % des Festgehalts ergeben.

Weder das Zusageschreiben vom 06.03.2000 noch der Arbeitsvertrag vom 01.04.2000 enthält – über die einschlägigen Dienstvereinbarungen im Bereich der Beklagten hinausgehend – die Vereinbarung eines Bonus in bestimmter Höhe.

Nach allgemeinem Verständnis kommt eine vertragliche Regelung durch zwei übereinstimmend erklärte Willenserklärungen zustande. Wesentlicher Inhalt einer Willenseinigung ist ein übereinstimmender Rechtsfolgewillen (siehe dazu grundlegend Palandt – Ellenberger, Einführung vor § 145, Rn. 2).

Ein Rechtsbindungswillen der Beklagten gerichtet auf die Zusage eines Bonus in bestimmter Höhe unabhängig von den für den Betrieb der Beklagten geltenden Dienstvereinbarungen bestand nach Verständnis der Kammer ersichtlich nicht.

Das Schreiben der Beklagten vom 06.03.2000 enthält zwar im fünftletzten Absatz eine Mitteilung zum Leistungsbonus. Das Schreiben führt jedoch im selben Absatz aus, dass im Einzelnen für die Berechnung, Zahlungen, Kürzungen gegebenenfalls Rückzahlungen des Leistungsbonus die Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflich Beschäftigten der Bank in der jeweils gültigen Fassung gilt. Insoweit ist das Anschreiben der Beklagten vom 06.03.2000 eine reine Information der künftigen Arbeitnehmerin über Leistungen der Bank. Für Einzelheiten wird auf die jeweils gültige Vereinbarung über das Bonussystem verwiesen. Für die Kammer ist daher keinerlei Rechtsbindungswillen der Beklagten ersichtlich, sich mit dem Anschreiben, welches „nur“ Vertragsunterlagen zuleiten wollte über bestehende Dienstvereinbarungen hinausgehend im Hinblick auf den Bonus zu binden.

Dies gilt nach Auffassung der Kammer offensichtlich auch für den ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 01.04.. Auch dieser enthält in § 4 Abs. 2 den Hinweis, dass sich der Bank- und Leistungsbonus im Übrigen nach der Vereinbarung über das Bonussystem für die außertariflich Beschäftigten der Bayerischen Landesbank Girozentrale in der jeweils gültigen Fassung richtet (Bl. 87 d.A.).

3. Die Klägerin kann auch aus dem derzeit gültigen Arbeitsvertrag vom 01.10.2000 nach Auffassung der Kammer offensichtlich keine konkreten Rechte auf einen Bonus herleiten. In dem dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Arbeitsvertrag werden zwar in § 4 Abs. 2 ebenfalls ein Bankbonus und ein Leistungsbonus erwähnt. Auch hier findet sich aber im Wortlaut der vertraglichen Bestimmung der

- 14 -

eindeutige Hinweis auf die jeweils gültige Fassung der Vereinbarung über das Bonussystem. Daher hatte die Beklagte auch bei Abschluss des nunmehr gültigen Arbeitsvertrages vom 01.10. keinerlei Rechtsbindungswillen, der Klägerin irgendwelche über bestehende Dienstvereinbarungen hinausgehende Zusagen hinsichtlich eines Bonus zu machen.

II.

Die Klägerin hat keinen Bonusanspruch auf Rechtsgrundlage einer Gesamtzusage durch eine interne Mitteilung der Beklagten vom 08.01.2009.

Die Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer eines Betriebes oder nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teils von ihnen in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erlangen einen einzelvertraglichen Anspruch auf die versprochenen Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Der einzelne Arbeitnehmer kann das in der Gesamtzusage liegende Angebot annehmen, ohne dass die Erklärung dem Arbeitgeber zugehen muss (§ 151 Satz 1 BGB). Ob es sich um eine Gesamtzusage handelt und welchen Inhalt sie hat, ist mit Hilfe der Auslegungsregeln für Willenserklärungen zu ermitteln (§§ 133, 157 BGB). Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie in einer Weise geäußert werden, die es dem einzelnen Arbeitnehmer typischerweise erlaubt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf die konkrete Kenntnis des einzelnen kommt es aber nicht an (siehe zum Ganzen m.w.N. etwa BAG vom 17.11.2009, 9 AZR 765/08).

Unter Berücksichtigung dieses rechtlichen Rahmens besteht kein Anspruch auf bestimmte Bonuszahlungen der Klägerin aus einer Gesamtzusage durch eine interne Mitteilung der Beklagten vom 08.01.2009.

Zum einen verweist die Kammer darauf, dass die Klägerin die Anlage nicht vorgelegt hat (Bl. 66 d.A.). Der Kammer war daher eine genaue Prüfung der Mitteilung der Beklagten nicht möglich.

Im übrigen kann die Kammer auf Grundlage des Sachvortrags beider Parteien zur einschlägigen internen Mitteilung der Beklagten nicht davon ausgehen, dass die Beklagte

- 15 -

bezüglich des Bankbonus einen Rechtsbindungswillen gehabt haben sollte, sich über bestehende Dienstvereinbarungen hinaus zu verpflichten. Hierzu gab es für die Arbeitnehmer bezüglich des Bankbonus keine Anhaltspunkte.

III.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Bonus in bestimmter Höhe aus einer etwaigen betrieblichen Übung.

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergütung erwächst. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit einem entsprechenden Verpflichtungswillen gehandelt hat. Die Wirkung der Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr schon dann ein, wenn der Erklärende aus Sicht des Erklärungsempfängers einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Leistungen an seinen Arbeitnehmer entstanden ist, muss deshalb danach beurteilt werden, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (siehe dazu etwa BAG vom 28.05.2008, 10 AZR 274/07 m.w.N.).

Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Grundsätze führte die von der Klägerin vorgelegte bloße Auszahlung von Boni in den Jahren 2000 bis 2004 ohne ausdrücklichen Hinweis auf einen Budgetvorbehalt nicht dazu, dass der Klägerin und anderen vergleichbaren Mitarbeitern Ansprüche auf Bonuszahlungen für zukünftige Zeiträume in bestimmter Höhe erwachsen wären.

Die Beklagte hat nach rechtlichem Verständnis der Kammer Bonuszahlungen an die Klägerin auf Grundlage von § 4 Abs. 2 ihres Arbeitsvertrages in Verbindung mit der jeweils gültigen Dienstvereinbarung über den Bonus von AT-Beschäftigten erbracht. Insoweit bestand nach Auffassung der Kammer für die Beklagte weder eine rechtliche Verpflichtung noch eine sonstige Veranlassung, die Klägerin bei Auszahlung des Bonus für ein bestimmtes Geschäftsjahr auf einen Budgetvorbehalt hinzuweisen. Dieser Budgetvorbehalt ergab und ergibt sich schlicht aus den einschlägigen Dienstvereinbarungen. Insoweit besteht schon kein Raum für eine abändernde betriebliche Übung. Eine solche wäre nach Auffassung der Kammer vor dem rechtlichen Hintergrund des Einzelfalls überhaupt nur denkbar, wenn die beklagte Bank irgendwelche positiven Ausführungen gemacht hätte, dass sie sich verpflichten wolle, einen Bonus über die bestehenden Dienstvereinbarungen hinaus zu zahlen. Dies ist aber vorliegend nicht der Fall.

IV.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf zusätzliche Bonuszahlungen für die Jahre 2010 bis 2013 auf Grundlage von § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages in Verbindung mit der DV 2010.

1. Die Klägerin hat einen möglichen Bonusanspruch auf dieser rechtlichen Grundlage – der wirtschaftlich identisch ist mit dem Hauptanspruch – ausdrücklich als Hilfsantrag geltend gemacht (Bl. 33 d.A.).

Da die Kammer der Klägerin auf individualvertraglicher Basis keine weiteren Bonusansprüche zugesprochen hat, war über den Hilfsantrag zu entscheiden.

2. Die DV 2010 legt keinen individuellen Leistungsbonus fest, sondern bestimmt die Kriterien, nach denen ein solcher vergeben wird. Die Dienstvereinbarung überlässt damit der beklagten Bank – unter Berücksichtigung bestimmter in der DV 2010 genannter Kriterien ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinne von § 315 BGB. Die Leistungsbestimmung hat nach der gesetzlichen Regelung mangels abweichender Anhaltspunkte nach billigem Ermessen zu erfolgen. Es hat

eine Entscheidung über die Bonusvergabe nach pflichtgemäßem Ermessen d.h. eine abschließende Leistungsbestimmung nach § 315 BGB zu erfolgen. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, hat der Bestimmungsberechtigte zu tragen. Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB (siehe dazu jeweils m.w.N. BAG vom 19.03.2014, 10 AZR 622/13).

3. Unter Berücksichtigung des vorstehend genannten rechtlichen Rahmens wird die von der Beklagten vorgenommene Leistungsbestimmung für die Jahre 2010 bis 2013 den gesetzlichen Vorgaben gerecht.

a) Nach Auffassung der Kammer sind gemäß Ziffer 6 der DV 2010 bei der Festlegung der Höhe des jeweiligen Jahresbonus entsprechend billigem Ermessen folgende Kriterien durch die Beklagte zu berücksichtigen:

- Individuelle Leistung des Beschäftigten,
- Ergebnis des Geschäftsjahres,
- Betriebsbindung.

Wie sich aus dem Wortlaut der DV 2010 ergibt ist, bei der Bestimmung billigen Ermessens zunächst die individuelle Leistung des jeweiligen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Nach Auffassung der Kammer ist im Rahmen der Bestimmung billigen Ermessens auch das jeweilige Geschäftsergebnis der Bank zu berücksichtigen. Dies ergibt sich nach Auffassung der Kammer aus Ziffer 6 der DV 2010. Dort ist die Rede davon, dass der Beitrag eines Mitarbeiters zum Ergebnis für ein Geschäftsjahr honoriert wird. Damit haben die Betriebsparteien zum Ausdruck gebracht, dass es gerade auf dem Beitrag zum Geschäftsergebnis ankommt.

Damit ist einer der bei der Bestimmung billigen Ermessens zu berücksichtigenden Beurteilungskriterien das Geschäftsergebnis der den Bonus ausschüttenden Bank.

Weiterhin ist ein zu berücksichtigendes Kriterium nach dem Wortlaut von Ziffer 6 der DV 2010 die Festigung der Betriebsbindung des jeweiligen Mitarbeiters. Dieses Kriterium ergibt sich wiederum unmittelbar aus dem Wortlaut der Dienstvereinbarung.

Damit handelt es sich letztlich bei dem Bonusanspruch auf Grundlage der DV 2010 um eine Leistung mit Mischcharakter. Dabei scheint der Kammer nicht in Zweifel zu stehen, dass die Ermessensentscheidung deutlich von den Kriterien individuelle Leistung des Mitarbeiters und Bankergebnis dominiert wird. Die Kammer möchte jedoch darauf hinweisen, dass der Bankbonus nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Vereinbarung beider Betriebsparteien in der DV 2010 auch der Festigung der Betriebsbindung des jeweiligen Mitarbeiters dient. Damit hat der Bankbonus – jedenfalls zu einem gewissen Teil – auch Gratifikationsaspekte. Dies erscheint der Kammer bedeutungsvoll, da die beklagte Bank bei der Festsetzung eines individuellen Bonus im Hinblick auf einen jedenfalls teilweisen Gratifikationscharakter einen größeren Ermessensspielraum hat, als wenn sich der Bonus etwa alleine an der individuellen Leistung des Mitarbeiters orientieren würde.

Nach Auffassung der Kammer ist der grundsätzlich in Ziffer 6.2.1 der DV 2010 und in der konkreten Höhe in der Anlage 4 geregelte Richtwert im engeren Sinne kein Kriterium bei der Bestimmung der Angemessenheit der Höhe eines Bonus für ein bestimmtes Geschäftsjahr.

Der Richtwert soll – was die Beklagte im Kammertermin vertieft hat – für jedes Gehaltsband unter Berücksichtigung der in anderen Instituten gezahlten variablen Vergütung einen Anhaltspunkt für eine marktorientierte angemessene variable Vergütung leisten.

Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin vertritt die Kammer allerdings die Auffassung, dass seitens eines Mitarbeiters bei voller Erfüllung der individuellen Ziele nicht die Vermutung besteht, dass auch ein Anspruch auf 100 % des Richtwerts besteht. Wie bereits dargelegt, ist die individuelle Leistung nur ein Kriterium bei der Bestimmung der Höhe des Bonus. Andere Kriterien sind das Bankergebnis und die mit dem Bonus seitens der Beklagten beabsichtigte Betriebsbindung.

Nach Auffassung der Kammer ist der in Ziffer 6 der DV 2010 geregelte Budgetvorbehalt ebenfalls kein Beurteilungskriterium für die Angemessenheit des Bonus des einzelnen Mitarbeiters. Das Erfordernis der Bereitstellung eines Budgets ist eine Regelung zur „technischen Abwicklung“ der Bonusfestsetzung. Der Vorstand stellt nach der BV ein Gesamtbudget zur Verfügung, aus der die einzelnen Boni der anspruchsberechtigten Mitarbeiter bedient werden. Aus Sicht des einzelnen Mitarbeiters stellt sich alleine die Frage, ob sein Bonus unter Berücksichtigung der Kriterien individuelle Leistung, Bankergebnis und Betriebsbindungsaspekten billigem Ermessen entspricht. Dies ist nach Verständnis der Kammer der alleinige Prüfungsansatz im Lichte des § 315 BGB. Entspricht die die einzelne Bonusfestsetzung im Einzelarbeitsverhältnis nicht billigem Ermessen, ist sie nach § 315 Abs. 3 Satz 2 vom Gericht vorzunehmen. Das Gericht entscheidet aber über die Billigkeit der Festsetzung im Einzelarbeitsverhältnis, nicht über die Angemessenheit des Budgets an sich. Nur auf das konkrete Einzelarbeitsverhältnis bezieht sich das Bestimmungsrecht der Beklagten nach § 315 BGB. Wäre das Budget an sich ein Beurteilungskriterium bei der Bestimmung der Billigkeit im Einzelarbeitsverhältnis, würde dies zwangsläufig zu dem untragbaren Ergebnis führen, dass die Beklagte argumentieren könnte, die im Einzelfall sehr geringe Bonusfestsetzung sei angemessen, da das Gesamtbudget sehr groß ist. Die Zurverfügungstellung eines großen oder kleinen Budgettopfes führt aber gerade nicht dazu, dass die Leistungsbestimmung im Einzelarbeitsverhältnis billig oder unbillig ist.

4. Im Hinblick auf die allgemeine wirtschaftliche Lage der Beklagten in den Jahren 2010 bis 2013 entsprach die Festsetzung der konkreten Bonihöhe billigem Ermes-

sen.

- a) Die Beklagte hat im Jahr 2010 der Klägerin einen Bonus in Höhe von € 3.000,00 gezahlt. Diese Bonuszahlung betrug nach eigenem Vortrag der Klägerin (siehe dazu die Übersicht auf Seite 7 des Schriftsatzes vom 29.07.2015) 30,61 % des Richtwerts der Klägerin.

Die Beklagte hat der Klägerin im Jahr 2012 nach Auffassung der Kammer einen Bonus im Sinne der DV 2010 in Höhe von € 1.771,00 ausbezahlt.

Seit dem Schriftsatz der Klägerin vom 29.07.2015 äußert diese Bedenken, dass es sich bei der Zahlung des Jahres 2012 um einen Bonus im Sinne der DV gehandelt haben könnte. Die Klägerin hat dazu als Anlage K38 eine Veröffentlichung seitens des Bereichs Personal im Intranet vom 25.06.2013 vorgelegt. Demnach soll es sich bei der Sonderzahlung im Juni 2013 nicht um eine normale variable Vergütung handeln. Es solle sich demnach um eine einmalige leistungsabhängige Sonderzahlung zur Anerkennung und Würdigung der Leistungen im Jahre 2012 handeln.

Nach Auffassung der Kammer leistete die Beklagte allerdings auch unter Berücksichtigung des neuen Vorbringens der Klägerin mit der Zahlung von € 1.771,00 für das Jahr 2012 gegenüber der Klägerin einen Bonus im Sinne der DV 2010. Dies ergibt sich auch unter weiterer Berücksichtigung des „Zusage-schreibens“ vom 03.6.2013 (Bl. 235 d.A.).

Für eine Leistung im Sinne der DV 2010 spricht nach Auffassung der Kammer, dass die Klägerin bis zum Schriftsatz vom 29.07.2015 während ihrer bisherigen Beschäftigung und auch noch im laufenden Prozess immer davon ausgegangen ist, dass die Zahlung von € 1.771,00 den Bonus für das Jahr 2012 betrifft.

Nach Auffassung der Kammer ergaben sich auch unter Berücksichtigung des Schreibens vom 03.06.2013 und der möglicherweise ungeschickt formulierten

Intranetveröffentlichung vom 25.06.2013 für die betroffenen Mitarbeiter keine Anhaltspunkte dafür, dass die für 2012 geleistete Zahlung zusätzlich zum üblichen Bonus nach DV 2010 erfolgen sollte. Dafür spricht nach Auffassung der Kammer auch, dass keine der beiden Seiten vorgetragen hat, dass für diese Zahlung ein gesonderter Budgettopf zur Verfügung gestellt worden sei.

Nach dem eigenen Vortrag der Klägerin beträgt die Zahlung für 2012 25,3 % des Richtwerts der Klägerin (siehe dazu Seite 7 des Schriftsatzes vom 29.07.2015).

Die Beklagte zahlte der Klägerin für 2013 insgesamt einen Bonus in Höhe von € 7.232,00. Dies macht nach eigenem Vortrag der Klägerin (Seite 8 des Schriftsatzes vom 29.07.2015) 37,19 % des (streitigen und von der Klägerin zugrunde gelegten) Richtwerts für 2013 aus.

- b) Die für die Jahre 2010, 2012 und 2013 ausgezahlten Boni sowie die Entscheidung der Beklagten, für 2011 keinen Bonus auszuschütten, entsprechen im Hinblick auf die individuelle Leistung der Klägerin, Aspekten der Betriebstreue und der allgemeinen wirtschaftlichen Lage der Beklagten billigem Ermessen.

Selbst wenn man berücksichtigt, dass die Klägerin ihre individuellen Ziele erreicht und in einzelnen Jahren sogar übererfüllt hat, war die Beklagte insbesondere im Hinblick auf ihre allgemeine wirtschaftliche Lage berechtigt, vom 100 %-Richtwert deutlich nach unten abzuweichen bzw. sich für eine Bonusfestsetzung auf 0 zu entscheiden.

aa)

Bei der Interessenabwägung ist nach Auffassung der Kammer auch jedenfalls der Rechtsgedanke aus § 4 der Institutsvergütungsverordnung zu berücksichtigen. Demnach führt eine schwache oder negative finanzielle Leistung des Kreditinstituts zu einer „erheblichen Absenkung der variablen Vergütung“.

bb)

Nach Auffassung der Kammer hat die Beklagte jedenfalls in hinreichender Weise darlegen können, dass bei ihr in den Jahren 2010 bis 2013 jedenfalls eine schwache finanzielle Leistung vorlag.

Wie die Beklagte im Einzelnen dargelegt hat, befand sie sich auch noch in den Jahren 2010 bis 2013 in der Aufarbeitung der Schäden der Bankenkrise der Jahre 2008/2009.

Das Überleben der Beklagten als Bank konnte überhaupt nur dadurch gesichert werden, dass der Freistaat Bayern Eigenkapital in Höhe von € 10 Milliarden zuführte. Wie die Beklagte dargelegt hat, ist sie verpflichtet, von diesen staatlichen Maßnahmen ca. € 5 Milliarden zurückzuführen.

Von daher befindet sich die Beklagte – ohne auf einzelne Jahre zu schauen – nach Auffassung der Kammer im streiterheblichen Zeitraum grundlegend in einer wirtschaftlich schwierigen Phase. Alleine die deutliche Rückführungsverpflichtung von € 5 Milliarden führt dazu, dass die Bank nach allen Möglichkeiten suchen kann und darf, sparsam zu wirtschaften. Dies ist nach Auffassung der Kammer im Rahmen der Angemessenheitsprüfung nach § 315 BGB maßgeblich zu berücksichtigen.

Hinzu kommen HGB-Einzelabschlüsse, die jedenfalls in den Jahren 2011 bis 2013 eine schwache wirtschaftliche Situation der Beklagten ausweisen. Die HGB Abschlüsse (siehe zu Einzelheiten Bl. 280 d.A.) sind in den Jahren 2011 und 2013 deutlich im dreistelligen Minusbereich. Im Jahr 2012 ist der HGB-Einzelabschluss mit € 28 Millionen nur „leicht im Plus“. Der HGB-Einzelabschluss im Jahr 2010 beträgt zwar plus € 544 Millionen. Dabei ist jedoch aus Sicht der Kammer zu berücksichtigen, dass im Jahr 2010 die Beklagte erstmals seit drei Jahren überhaupt ein positives Geschäftsergebnis erzielen konnte. Von daher kann nach Auffassung der Kammer im Jahr 2010 nicht von einem normalen Geschäftsjahr gesprochen werden.

Nach Auffassung der Kammer konnte die Beklagte bei der Bestimmung billigen Ermessens auf die HGB-Abschlüsse abstellen. Der Beklagten stand im Rahmen des einseitigen Leistungsbestimmungsrechts nach § 315 BGB jedenfalls ein gewisser Ermessens- bzw. Beurteilungsspielraum zu. Im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums war nach Auffassung der Kammer die Beklagte berechtigt, hinsichtlich des Kriteriums Ertragslage der Bank maßgeblich die HGB-Abschlüsse zu berücksichtigen. Die Beklagte hat dargestellt, warum sie dies getan hat und dass die HGB-Abschlüsse die finanzielle Leistungsfähigkeit der Bank besser darstellen als Bilanzen nach dem IFRS-Vorgaben.

Im Hinblick auf den Vortrag der Beklagten ist daher entgegen der Auffassung der Klägerin durch etwaige IFRS Ergebnisse nicht nachgewiesen, dass für die Beklagte die Jahre 2010 bis 2013 „normale“ Geschäftsjahre waren.

5. Über die allgemeine wirtschaftliche Lage der Beklagten hinausgehend entspricht die Festsetzung der Boni für die Jahre 2010 bis 2013 auch in den einzelnen Jahren billigem Ermessen, dies insbesondere unter Berücksichtigung der von der Beklagten hinreichend konkret vorgetragenen Sondereffekte.
 - a) Die Beklagte war berechtigt auch unter Berücksichtigung der individuellen Leistung der Klägerin, den Bonus für das Jahr 2010 in Höhe von € 3.773,00 festzusetzen. Dies entspricht nach eigenem Vortrag der Klägerin 30,61 % ihres Richtwerts.

Zwar hat die Bank auch nach eigenem Vortrag der Beklagten 2010 ein HGB-Einzelabschluss von plus € 544 Millionen erzielt. Dabei durfte die Beklagte aber berücksichtigen, dass es sich im Jahr 2010 noch nicht um ein normales Geschäftsjahr mit guter Entwicklung gehandelt hat. Die Beklagte hatte in den Jahren der Bankenkrise 2008 und 2009 HGB-Einzelabschlüsse mit mehreren Milliarden Euro Minus. Insoweit handelt es sich bei dem Jahr 2010 um das erste Jahr mit positiven Ergebnis nach der Bankenkrise. Im Hinblick auf eine noch nicht stabile wirtschaftliche Entwicklung und auch im Hinblick auf die öffentliche Wahrnehmung der Auszahlung von Bankboni im ersten Jahr nach der

massiven Bankkrise ist es nach Auffassung der Kammer angemessen, wenn die Beklagte der Klägerin einen Boni in Höhe von knapp 1/3tel des Richtwerts gezahlt hat.

- b) Die Festsetzung des Bonus auf 0 im Jahre 2011 entsprach nach Auffassung der Kammer billigem Ermessen nach § 315 BGB.

Die Beklagte durfte dabei – auch unter hinreichender Würdigung der individuellen Leistung der Klägerin – maßgeblich das in diesem Jahr erzielte Bankergebnis mit Minus € 328 Millionen nach HGB Einzelabschluss berücksichtigen.

Die Beklagte durfte als Sondereffekte für das Jahr 2011 weiterhin die „Schein-gewinne“ aus OCS von € 130 Millionen und aus CCS von € 187 Millionen bewerten. Es handelte sich dabei um reine buchhalterische Gewinne, die von keinem nachhaltigen finanziellen Wert für die Bank waren.

Auch durfte die Beklagte maßgeblich die erstmalige Zahlung einer Bankenabgabe in Höhe von € 61 Millionen und die auf das Gesamtbankergebnis durchschlagenden Verluste der ungarischen Tochter MKB berücksichtigen.

Die Beklagte hat für das Jahr 2011 weiterhin vortragen können, dass die stillen Einlagen und Genussrechtsverbindlichkeiten gemäß ihrer Quote am haftenden Eigenkapital herangezogen wurden (Bl. 313 d.A.). Ferner hat die Beklagte in hinreichender Weise darlegen können, dass zum Verlustausgleich Kapitalrücklagen in Höhe von € 215 Millionen aufgelöst wurden.

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation der Beklagten im Jahr 2011 war diese nach § 315 BGB nicht verpflichtet der Klägerin einen Bankbonus auszusahlen.

Hinzu kommt nach Auffassung der Kammer, dass es sich – wie bereits dargelegt – bei dem Bonus nach der DV 2010 um eine Leistung mit Mischcharakter handelt. Die Betriebsparteien haben vereinbart, dass der Bonus auch die Be-

triebsbindung festigen solle.

Nach Auffassung der Kammer kommt der Beklagten aber ein ganz großer Ermessensspielraum zu, ob sie im jeweiligen Bonusjahr diesen Gratifikationscharakter einer „Bleibprämie“ erfüllen will. Insbesondere in Jahren mit wirtschaftlich schlechten oder sehr schwierigen Eckdaten ist es verständlich, wenn die Beklagte diesen Gratifikationsanteil nicht hoch oder gar nicht bewertet.

Hinzu kommt, dass die Beklagte der Klägerin wie auch anderen Mitarbeitern, für das Jahr 2011 zwar keinen Bankbonus, dafür aber eine Stabilisierungszulage in Höhe von 3/4tel eines Monatsgehalts gezahlt hat.

Nach Auffassung der Kammer kann diese Zahlung der Stabilisierungszulage zugunsten der Beklagten bei der Ermessensausübung nach § 315 BGB berücksichtigt werden.

Es ist aus Sicht der Kammer nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte den Gratifikationsaspekt, der dem Bonus nach der DV 2010 inne wohnt, durch Zahlung einer anderen Prämie im vorliegenden Fall der so genannten Stabilisierungszulage „erfüllt“.

- c) Die Zahlung eines Bonus für das Jahr 2012 in Höhe von € 1.771,00 entspricht billigem Ermessen nach § 315 BGB.

Schon nach eigenem Vortrag der Klägerin (Seite 7 des Schriftsatzes vom 29.07.2015) entspricht diese Zahlung 25,3 % des Richtwerts.

Auch unter Berücksichtigung der individuellen Leistung der Klägerin im Jahr 2012 entspricht diese Bonusfestsetzung billigem Ermessen nach § 315 BGB.

Die Beklagte durfte für das Jahr 2012 berücksichtigen, dass der HGB Einzelabschluss plus € 28 Millionen betrug. Dies ist zwar einerseits eine „gute schwarze 0“. Andererseits kann von den Verlusten in den Jahren 2008 und

2009 sowie dem deutlich negativen HGB-Einzelabschluss in dem Vorjahr 2011 noch nicht von einer guten oder stabilen wirtschaftlichen Lage gesprochen werden.

Auch hat die Beklagte für das Jahr 2012 mehrere Sondereffekte konkret vorgebracht, die hinsichtlich des wirtschaftlichen Ergebnisses für das Jahr 2012 berücksichtigt werden durften. Dies sind zum einen die aus der Rechtsprechung des BAG zu den Versorgungsverträgen erfolgten Rückstellungen in Höhe von ca. € 122 Millionen. Ferner hat die Beklagte hinreichend konkret zur negativen Bewertungseffekten bei OCS und bei CCS hingewiesen.

- d) Schließlich entspricht auch die Festsetzung des Bonus für das Jahr 2013 billigem Ermessen nach § 315 BGB.

Die Klägerin hat in diesem Jahr einen Bonus in Höhe von € 7.232 erhalten. Dies entspricht nach den (streitigen und von ihr ermittelten) Richtwerten für das Jahr 2013 37,9 % der Richtwerte.

Die Beklagte war nach Auffassung der Kammer im Jahr 2013 auch bei Berücksichtigung der individuellen Leistungen der Klägerin nicht verpflichtet, der Klägerin einen höheren Bonus zu zahlen.

Die Beklagte durfte im Jahr 2013 hinsichtlich des Bankergebnisses maßgeblich den mit € 475 Millionen deutlich negativen HGB-Einzelabschluss berücksichtigen. Auch durfte die Beklagte die Unsicherheit der weiteren Entwicklung der ungarischen Tochter MKB (siehe dazu Bl. 331 d.A.) berücksichtigen.

C

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

- 27 -

D

Die Festsetzung des Streitwerts findet ihre Rechtsgrundlage in §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO. Die Kammer hat den Streitwert nach dem (höheren) Hauptantrag festgesetzt. Über den Hilfsantrag wurde zwar entschieden. Dieser bleibt aber bei der Höhe des Streitwerts unberücksichtigt. Es besteht wirtschaftliche Identität zum Hauptantrag. Die Klägerin macht Bonusansprüche für die Jahre 2010 bis 2013 mit Haupt- und Hilfsantrag auf unterschiedlicher rechtlicher Grundlage geltend. Da sich die Klägerin aber nur auf eine unterschiedliche rechtliche Grundlage beruft, besteht zwischen Haupt- und Hilfsantrag wirtschaftliche Identität.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München

Winzererstraße 106

80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können

auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Schmiedl