

---

**Datum:** 26.02.2025  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 12  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 12 Sa 817/23  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGD:2025:0226.12SA817.23.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Düsseldorf, 12 Ca 4884/22

**Schlagworte:** Betriebsratsvergütung - Stufenklage - Auskunft - variable Vergütung - Restricted Stock Units

**Normen:** Art. 4 Nr. 1, 2 DSGVO, Art. 6 Abs. 1, 4 DSGVO, Art. 9 DSGVO, Art. 10 DSGVO, Art. 23 Abs. 1 DSGVO; § 24 Abs. 1 BDSG; § 37 Abs. 2, 4 BetrVG, § 38 BetrVG, § 78 BetrVG; § 242 BGB, § 249 Abs. 1 BGB, § 278 BGB, § 280 Abs. 1 BGB, § 611a Abs. 2 BGB, § 823 Abs. 2 BGB; § 253 Abs. 2 ZPO, § 254 ZPO, § 273a ZPO, § 287 Abs. 2 ZPO, § 308 Abs. 1 ZPO, § 322 Abs. 1 ZPO

**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

1. Im Rahmen des Lohnausfallprinzips des § 37 Abs. 2 BetrVG kann bei variablen Vergütungsbestandteilen ein Indiz für die hypothetische Zielerreichung des Betriebsratsmitglieds der Zielerreichungsgrad einer Vergleichsgruppe sein. Zur Durchsetzung des hypothetischen variablen Vergütungsbestandteils kann dem Betriebsratsmitglied ein Auskunftsanspruch gegen seinen Arbeitgeber zustehen. 2. Die auf die Mitteilung der Zielerreichungsgrade der Mitglieder der Vergleichsgruppe gerichtete Auskunft kann unter den Voraussetzungen einer zweckändernden Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 6 Abs. 4 DSGVO die individuelle und nicht anonymisierte Zuordnung der Zielerreichungsgrade umfassen. 3. Zu den Anforderungen an eine Auskunft über die Anzahl und den Wert der an die Mitglieder einer Vergleichsgruppe zugeteilten Restricted Stock Units, um einen Schadensersatzanspruch wegen Betriebsratsbenachteiligung gemäß § 78 Satz 2 BetrVG durchzusetzen. Der Auskunftsanspruch richtete sich hier unter Berücksichtigung von

**Tenor:**

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.08.2023 - 12 Ca 4884/22 - teilweise abgeändert und

1. die Beklagte verurteilt, dem Kläger über die tatsächlich erzielten Zielerreichungsgrade der Arbeitnehmer:

- V.

- A.

- N.

- O.

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und in dem ersten Geschäftshalbjahr 2023 (August 2022 bis Januar 2023) für 2021, 2022 jeweils getrennt nach ersten und zweiten Geschäftshalbjahr und betreffend den Arbeitnehmer

- R.

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) für 2021, 2022 jeweils getrennt nach ersten und zweiten Geschäftshalbjahr und betreffend den Arbeitnehmer

- Y.

in dem Geschäftsjahr 2022 (August 2021 bis Juli 2022) getrennt nach ersten und zweiten Geschäftshalbjahr und in dem ersten Geschäftshalbjahr 2023 (August 2022 bis Januar 2023) Auskunft zu erteilen;

2. die Beklagte verurteilt,

dem Kläger über die tatsächlich ausgegebenen "Restricted Stock Units" ("RSU") an die Arbeitnehmer:

- V.

- A.

- N.

- O.

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und 2023 (August 2022 bis Februar 2023) mit dem jeweiligen Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung und betreffend den Arbeitnehmer

- R.

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) mit dem jeweiligen Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung und betreffend den Arbeitnehmer

- Y.

in dem Geschäftsjahr 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und in dem ersten Geschäftshalbjahr 2023 (August 2022 bis Januar 2023) mit dem jeweiligen Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung Auskunft zu erteilen.

II. Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger zu 13 % und der Beklagten zu 87 % auferlegt.

IV. Die Revision wird zugelassen.

---

T A T B E S T A N D:	1
Die Parteien streiten im Wege der Stufenklage über Auskunft und Zahlung von Provisionen, Auskunft und Ausgabe von Restricted Stock Units (im folgenden RSU) bzw. Zahlung dafür und Auskunft und Gehaltsanpassungen für die Zeiten, in denen der Kläger als Betriebsrat tätig war.	2
Die Beklagte vertrieb als deutsches Vertriebsunternehmen der weltweit operierenden M. Unternehmensgruppe mit der M. Inc., San José, Kalifornien/USA (im Folgenden K., als oberster Muttergesellschaft Hardware- und Softwarelösungen im IT-Bereich und insbesondere im Bereich der Telekommunikation. Die Fiskaljahre bei der Beklagten begannen jeweils im August des Jahres und endeten in der Regel gegen Ende Juli des Folgejahres. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.01.1996 beschäftigt. Grundlage war zunächst ein Arbeitsvertrag vom 21./ 24.11.1995. In diesem hieß es u.a.:	3
"§ 1 Aufgabenbereich und Pflichten	4
(1) Mit Wirkung zum 01.01.1996 wird der Arbeitnehmer von der Gesellschaft als Account Manager angestellt. Seine Aufgabe besteht im wesentlichen in der Entwicklung und dem Management der Interessen und Kunden in dem festgelegten Zuständigkeitsbereich.	5

§ 4 Bezüge	6 7
(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Jahresgehalt von DM 85.000,-butto, welches in zwölf gleichen Raten monatlich rückwirkend gezahlt wird.	8
(2) Unter den im jeweils gültigen Prämienplan beschriebenen Voraussetzungen erhält der Arbeitnehmer eine erfolgsabhängige Prämie, deren Höhe sich ebenfalls nach dem Prämienplan richtet. Grundlage hierfür sind die von der Gesellschaft anerkannten Bookings bzw. Umsätze, ausschließlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Prämienplan wird von der Gesellschaft zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt.	9
(3) Mit der Zahlung des Gehaltes sind alle Tätigkeiten abgegolten, die der Arbeitnehmer aufgrund dieses Anstellungsvertrages zu leisten hat.	10
§ 5 Zusätzliche Leistungen	11
(3) Der Arbeitnehmer hat Aussicht auf Teilnahme an dem stock-option Programm der M. Inc. Hierauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, daß dem Board of Directors der M. Inc. die Entscheidung hierüber in freiem Ermessen obliegt,	12 13
"	14
Ausweislich der vom Kläger zur Akte gereichten Aufstellung der Beklagten "J. wurde der Kläger am 29.10.2006 zum Manager befördert und übernahm Personalverantwortung. Der Kläger hatte seit Beginn seiner Tätigkeit für die Beklagte zunächst wechselnde Vorgesetzte. Dies waren schließlich seit dem 21.07.2011 bis zum 28.07.2012 W. und seit dem 29.07.2012 - jedenfalls als Fachvorgesetzter - Q., ein bei der Beklagten beschäftigter Mitarbeiter. Seit dem 29.07.2012 wurde der Kläger als "Manager Product Sales Specialist" und seit dem 30.07.2017 als "Manager Sales Specialist" mit einem Grade 012.PSS.017 geführt. Der Titel wurde am 26.07.2020 geändert in "Manager-Sales Specialist.012.Sales.WK..Sales FY21". In einer Ergänzung zum Anstellungsvertrag vom 11./23.11.2022 hieß es u.a.:	15
"1. Salary Change	16
Dein neues Jahresgrundgehalt beträgt ab dem 1. November 2022: EUR 129.868,58.	17
2. Compensation/Bonus Plan	18
Du nimmst am jeweils gültigen Bonus bzw. Compensation Plan der deiner Position und deinem Grad entspricht, teil. Derzeit ist das der ZZ_CS512 Plan. Der Bonus bzw. Compensation Plan gilt jeweils für ein Jahr und wird von WK. zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt. Die Festlegung erfolgt ohne Rechtsverbindlichkeit für die Folgejahre. Für Mitarbeiter, die entsprechend Ihrer Jobrolle variable Gehaltsbestandteile basierend auf einem Compensation Plan haben, findet zudem der im jeweiligen Fiskaljahr gültige "Woldwide Sales Incentive Plan General Terms and Conditions" sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung "Variable Vergütung Sales" Anwendung. Für Mitarbeiter, die zur Teilnahme am Professional & Leadership Incentive Plan (P&LI Plan) berechtigt sind, findet zudem die Gesamtbetriebsvereinbarung "Non-Sales Bonus (P&LI)" Anwendung.	19
Die Auszahlung erfolgt jeweils bargeldlos durch Überweisung zum Monatsende. Der Fälligkeitszeitpunkt bestimmt sich nach den Regelungen der jeweils anwendbaren	20

Gesamtbetriebsvereinbarung.	
3. Job Title und Job Grade	21
Dein aktueller Job ist Leader, Sales Specialist, mit dem Job Grade 012.	22
	23
Alle übrigen Punkte des gültigen Anstellungsvertrags bleiben unverändert und behalten weiterhin ihre Gültigkeit.	24
"	25
Bei den Betriebsratswahlen, die in der Zeit vom 01.03.2012 bis zum 31.05.2012 stattfanden, wurde der Kläger zum Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats des Betriebs Südwest gewählt. Er erbrachte nachfolgend seine Arbeitsleistung zu ca. 75 % und ging zu ca. 25 % der Betriebsratsarbeit nach. Ab Dezember 2021 war der Kläger als Vorsitzender des Betriebsrats Südwest vollständig von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt. In diesem Zusammenhang wurde er zum Vorgesetzten DA. versetzt. Im Jahr 2024 wurde der Kläger zu Herrn Q. als Vorgesetzten zurückversetzt.	26
Es existierte bei der Beklagten eine ab dem Fiskaljahr 2021 gültige Gesamtbetriebsvereinbarung "Variable Vergütung Sales" vom 07./10.08.2020 (im Folgenden GBV VVS). In dieser hieß es u.a.:	27
"II. Geltungsbereich	28
Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Sales-Mitarbeiter im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die bei M. GmbH beschäftigt sind und Anspruch auf variable Gehaltskomponenten haben.	29
III. Definitionen und Grundsätze der Entlohnungsstrukturen	30
1. Grundlagen	31
Das Einkommen der Sales-Mitarbeiter setzt sich aus einem festen Grundgehalt und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Gemeinsam bilden diese Komponenten das Jahreszieleinkommen ("on target earning") des Mitarbeiters.	32
2. Grundgehalt	33
Jeder Mitarbeiter erhält ein Grundgehalt, das unabhängig von Umsatz- und Erfolgsvorgaben festgelegt wird.	34
3. Variable Vergütungsbestandteile	35
3.1. Grundsätze	36
Für Sales-Mitarbeiter wird der variable Teil des Zielgehaltes als "Target Incentive" (nach WK. Terms Incentive Compensation Payment ICC) bezeichnet und setzt sich aus mindestens einem variablen Gehaltsbestandteil zusammen. Grundlage für die individuellen variablen Vergütungsregelungen bilden die Sales-Policies (gemäß IV.), Compensation Pläne (IICP) (gemäß III. 3.2.), der jeweilige Verantwortungsbereich (z.B. Vertriebsgebiet/ Architektur/ Kunde/ Partner/ Produktgruppe/ Services) und die Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung. Diese variablen Gehaltsbestandteile setzen sich aus variablen	37

Umsatzbeteiligungen und, sofern solche eingeführt werden, aus Bonuszahlungen (z.B. SPIFF, FastStart) zusammen.

### 3.2. Individueller Compensation Plan für Sales Mitarbeiter 38

Die variable Vergütung des jeweiligen Sales-Mitarbeiters (individueller Compensation Plan IICP nach WK. Terms) setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen: Dem Incentive Compensation Payment (ICC) und ggf. Boni. 39

Definitionen im Rahmen der Festsetzung von variablen Vergütungsbestandteilen. 40

#### i. Incentive Compensation Payment (ICC) 41

Incentive Compensation Payment bezeichnet die variable Vergütung auf der Basis der Erreichung fester Umsatzvorgaben (Goal). Diese werden in Goalsheets an Mitarbeiter kommuniziert. Der Incentive Compensation Plan enthält die für die jeweiligen Mitarbeitergruppen/Jobtitle vorgegebenen verschiedenen Planelemente. Dabei kann das Goal in verschiedene Planelemente aufgeteilt werden. 42

#### ii. Individuelle Compensation (IICP) 43

Die individuellen Incentive Compensation Pläne (IICP) enthalten die für den jeweiligen Sales-Mitarbeiter individuellen Zielvorgaben (umsatzbasiert und/oder qualitativ), die im Rahmen des Goalingprozesses festgelegt werden. Der Incentive Compensation Plan ist Grundlage des IICP. Die der ICC Vergütung zugrundeliegenden Goals bestehen in individuellen oder teambasierten oder aus beiden Komponenten zusammengesetzten Goals. 44

Die Regelungen zum Goaling-Verfahren sind von den Betriebsparteien in Ziff. VI. dieser Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. 45

Etwaige Bonuselemente werden ebenfalls im IICP geregelt. 46

### VI. Allgemeine Grundsätze des Goalingverfahrens 47 48

Goals können Laufzeiten für das gesamte Fiskaljahr ("Jahresgoals", eine Goal-Periode vom ersten bis zum letzten Tag des Fiskaljahres) oder jeweils für ein Halbjahr ("Halbjahresgoals", zwei Goal-Perioden vom ersten Tag des Fiskaljahres bis zum letzten Tag des zweiten Fiskalquartals bzw, vom ersten Tag des dritten Fiskalquartals bis zum letzten Tag des Fiskaljahres) haben. Die anzuwendende Goal-Laufzeit wird durch den jeweiligen Compensation Plan festgelegt. 49

Die jeweiligen individuellen Goals werden für die einzelnen Sales Mitarbeiter vom direkt zuständigen Manager nach Maßgabe dieser Regelung festgelegt. 50

### 3.3. Mitteilung der Goalhöhe, Goalinggespräch und -inhalte 51 52

Die Arbeitgeberin soll dem jeweiligen Sales Mitarbeiter die für seinen Verantwortungsbereich und die für ihn jeweils geltenden Parameter zur Festlegung seiner individuellen Goals unverzüglich, spätestens jedoch bis zum 31. Oktober durch Übermittlung des Goalsheets mitteilen. Hinsichtlich der Auswirkungen der Nichteinhaltung dieses Mitteilungszeitpunkts wird auf Ziff. 0 2 verwiesen. Dabei sind dem Sales Mitarbeiter in einem Gespräch die folgenden Informationen zu geben, ggf. näher zu erklären sowie zu überlassen: 53

- o die genaue Bezeichnung des für ihn geltenden Compensation Plans; 54
- o die Zusammensetzung der für ihn geltenden variablen Gehaltsbestandteile; 55
- o die jobspezifischen Planelemente und deren mögliche Gewichtung im Goaling; 56
- o welche Vertriebsziele in der Goal-Periode erreicht werden sollen; 57
- o welche Kunden und Umsätze diesen Vertriebszielen zugrunde liegen und, sofern vorhanden, Vergleichszahlen aus dem Vorjahr bzw. den zwei vorangegangenen Goal-Perioden bei Halbjahresgoals; 58
- o die Zahl der Teammitglieder, soweit ein Teamgoal vereinbart wird einschließlich geplanter Teamveränderungen. 59

Binnen einer Frist von zwei Wochen nach dem Gespräch muss der Mitarbeiter entweder das Goalsheet durch Betätigung des Buttons "Acceptance" annehmen oder den Bedarf für ein weiteres Goalinggespräch per Email an seinen direkt zuständigen Manager anmelden. 60

" 61

Die Vergütung des Klägers bestand entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelungen aus einem in zwölf gleichen Raten zahlbaren festen Jahresgehalt und einer von dem Erreichen von Umsatzzielen abhängigen variablen Vergütung. Auf die variable Vergütung erhielt der Kläger monatliche Abschlagszahlungen. Zur Festlegung der Ziele wurden auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen Individual Incentive Compensation Plans (IICP) abgeschlossen. Die Beklagte hatte bis zum Geschäftsjahr 2020 jeweils für die variable Vergütung Ganzjahresziele vergeben. Die Umstellung von Ganzjahreszielen (August bis Juli des Folgejahres) auf Halbjahresziele (August bis Januar des Folgejahres sowie Februar bis Juli des gleichen Jahres) erfolgte im Wechsel vom Geschäftsjahr 2020 auf das Jahr 2021. 62

Der Kläger war vor der vollständigen Freistellung als Betriebsrat ab Dezember 2021 im Bereich Collaboration beschäftigt worden, wobei mit "Collaboration" die Technologie bezeichnet wurde. Es existierte eine Regelungsabrede zwischen Gesamtbetriebsrat und Beklagter, die als wählbare Option erlaubte, dass ein Betriebsrat für die Zeit seiner Betriebsratstätigkeit seine variablen Anteile auf 100% Zielerreichung für den Anteil seiner Tätigkeit ausgezahlt bekommen konnte, die er für den Betriebsrat aufgewendet hat. Von dieser Option hatte der Kläger keinen Gebrauch gemacht. In den Geschäftsjahren ("FY") 2018 bis 2022 waren dem Kläger die folgenden Kundensegmente zugewiesen sowie jeweils folgende primäre und sekundäre Verkaufsziele mit ihm vereinbart: 63

	zugewiesenes Kundensegment	Verkaufsziel	Verkaufsziel
FY 18	Deutsche Mittelstandskunden	54.090.388	22.900.000
FY 19	Deutschland gesamt (bis auf SMALL Kunden)	77.239.226	115.057.998
FY 20	Deutscher öffentlicher Sektor	17.999.711	58.500.000
FY 21 H1	Deutschland gesamt (bis auf SMALL Kunden)	59.677.500	105.234.000
FY 21 H2	Deutschland gesamt (bis auf SMALL Kunden)	76.543.595	121.400.394
FY 22 H1	Deutschland gesamt (bis auf SMALL Kunden)	59.666.285	42.228.331
FY 22 H2	Deutschland gesamt (bis auf SMALL Kunden)	126.638.246	103.786.553

64

Bei der Bemessung der Zielerreichung für die Zahlung der variablen Vergütung war der Abschluss eines Geschäfts in dem zugewiesenen Bereich maßgeblich. Der Provisionsanspruch entstand allerdings erst, wenn die entsprechenden Geschäfte auch ausgeführt werden, so dass sich die Höhe der Zielerreichung ggf. erst im folgenden Fiskaljahr auswirken konnte. Der Kläger hatte in den Geschäftsjahren 2018 bis 2022 seine beiden Ziele (PE1 und PE2) im folgenden prozentualen Umfang erreicht und bis 2021 folgende Zahlungen erhalten:

65

	PE1	PE2	Grundgehalt	Provisionen	Jahresgehalt
FY 18	103,80	109,04	-	-	-
FY 19	96,73	96,36	109.649,76 €	113.491,41 €	223.141,17 €
FY 20	416,80	192,85	118.420,80 €	343.569,03 €	461.989,83 €
FY 21	115,13	106,40	124.341,84 €	367.015,46 €	491.357,30 €
FY 22	118,03	118,96	-	-	-

66

Im Geschäftsjahr 2020 war der Kläger der einzige Mitarbeiter im Bereich "Collaboration", dem als Kundensegment ausschließlich der deutsche öffentliche Sektor zugewiesen war und bei dem die Zielfestlegung ausschließlich für diesen Bereich erfolgte. In dem Bereich wurde im Jahr 2020 sodann im Vergleich zu den Vorgaben in der Zielvereinbarung ein erheblich umfangreicherer Umsatz aufgrund der Realisierung eines Großprojektes mit einer Laufzeit von fünf Jahren erzielt (PE1 416,80 %). Die in 2020 gültige Provisionsregelung sah zudem vor, dass jeder Auftrag mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahre mit Beauftragung des Kunden sofort im laufenden Geschäftsjahr in vollem Umfang seiner Laufzeit provisionsfähig war. Im Jahr 2021 hatte der Kläger auf eigenen Wunsch aus familiären Gründen im Rahmen einer Familienpflegezeit seine Arbeitszeit für acht Monate um 50% reduziert.

67

Für das Geschäftsjahr 2021 hatte die Beklagte für das Team des Klägers (Public Sector Collaboration PSS) eine Zielvorgabe vorgegeben, die sich in Höhe und Umfang an der konkreten Zielerreichung des Geschäftsjahres 2020 orientierte. Der letzte mit dem Kläger vor der vollständigen Freistellung ab Dezember 2021 als Betriebsrat vereinbarte IICP war derjenige für das zweite Halbjahr Fiskaljahr 2021. Grundlge waren zunächst die "Weltweiter Vertrieb Leistungsbezogener Vergütungsplan Allgemeine Vertragsbedingungen Geschäftsjahr 2021" (im Folgenden LVAV2021). In den LVAV2021 hieß es u.a.:

68

"

69

## Übersicht

70

Der Plan besteht für die einzelnen Planteilnehmer aus drei Hauptdokumenten und wird durch diese geregelt: (1) diese Allgemeinen Vertragsbedingungen; (2) der individuelle Prämienvergütungsplan (Individual Incentive Compensation Plan, IICP), der die für die Position des Planteilnehmers geltenden Planelemente festlegt; und (3) das Zielblatt des Planteilnehmers. Andere Dokumente und Vereinbarungen, auf die in diesem Dokument verwiesen wird, sind ebenfalls Teil des Plans.

71

Datum des Inkrafttretens

72  
73

Der Plan für das Geschäftsjahr 2021 gilt vom 26. Juli 2020 bis zum 31. Juli 2021.

74

6.0 Arten der Vergütung	75		
	76		
Die folgenden Arten von Zahlungen und/oder Vergütungen werden im Rahmen des Plans gezahlt oder sind verfügbar:	77		
6.1 Grundgehalt	78		
Das Grundgehalt ist das Festgehalt eines Planteilnehmers, das unabhängig von der Prämienvergütung gezahlt wird und keine aufgelaufenen, aber nicht genutzten Guthaben für bezahlten Urlaub (PTO), die bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt werden, umfasst bzw. andere Formen von Leistungen oder Vergütungen, wie z. B. Überstunden, Bereitschaftsdienstvergütung, Führungsprämien, Schichtausgleichszahlungen, Boni, Anreizvergütung, Provisionen, Aktienoptionen, eingeschränkte Aktienzuteilungen (RSUs, Restricted Stock Units), Aufwandsentschädigungen oder Rückerstattungen.	79		
6.2 Ziel-Prämie	80		
Die Zielprämie (Target Incentive, TI) ist ein variabler Vergütungsbetrag, der mit der 100%igen Erreichung der Quote und der strategischen Komponenten verbunden ist. Die Grundgehalt-Quote plus die des variablen Gehaltes eines Planteilnehmers, beide ausgedrückt im Verhältnis zum Zielgehalt (On Target Earnings, OTE), auch bekannt als Gesamtzielvergütung (Total Target Compensation, TTC), ist immer gleich 100%.	81		
Die TTC wird berechnet als: Grundgehalt/ (1 - Variable Gehaltsquote %).	82		
TI wird berechnet als: Gesamtzielvergütung (TTC) - Grundgehalt.	83		
Änderungen des Grundgehalts führen zu einer Änderung der Zielprämie. Die Zielprämie wird zwischen der Quoten- und der strategischen Komponente des Vergütungsplans aufgeteilt. Sofern im IICP nicht ausdrücklich etwas anderes festgelegt ist, müssen die Planteilnehmer am letzten Tag des jeweiligen Quartals-, Halbjahres- oder Jahreszeitraums für die strategische Komponente bei WK. beschäftigt sein, um weiterhin Anspruch auf diese Komponente zu haben.	84		
	85		
8.0 Planverwaltung	86		
8.1 Quote	87		
Die Quoten werden vom Manager des Planteilnehmers und/oder dem nächsthöheren Manager mit oder ohne Mitwirkung des Planteilnehmers nach dem Ermessen von WK. zugewiesen und sind im Zielblatt des Planteilnehmers aufgeführt.	88		
	89		
Definitionen	90		
	91		
<table border="1" data-bbox="98 1809 1433 1926"> <tr> <td>Zielblatt</td> <td>Das Zielblatt enthält die Quoten für den Planteilnehmer nach Planelementen. Das Zielblatt wird online veröffentlicht</td> </tr> </table>	Zielblatt	Das Zielblatt enthält die Quoten für den Planteilnehmer nach Planelementen. Das Zielblatt wird online veröffentlicht	
Zielblatt	Das Zielblatt enthält die Quoten für den Planteilnehmer nach Planelementen. Das Zielblatt wird online veröffentlicht		

<p>Individueller leistungsbezogener Vergütungsplan (IICP)</p>	<p>In diesem Dokument beschreibt der "Individuelle leistungsbezogene Vergütungsplan " (IICP) die positionsspezifischen Elemente des Vergütungsplans, die für Teilnehmer gelten, die eine solche Position innehaben. Es gibt vier allgemeine Arten von individuellen Leistungsvergütungsplänen, wie folgt:</p> <p>Direkte Pläne - Diese Pläne beinhalten den Verkauf von WK. Produkten an einen direkten Endkunden und gelten in der Regel für Account Manager.</p> <p>"Roll-up"-Pläne - Diese Pläne sind für Teilnehmer gedacht, deren Umsatzerzielung auf der Grundlage der direkten Bemühungen anderer Vertriebsmitarbeiter gemessen wird. Diese Pläne sind in der Regel für Positionen im Vertriebsmanagement und in der Systemtechnik geeignet.</p> <p>Indirekte einstufige Pläne - Ein indirekter einstufiger Plan umfasst den Verkauf von WK. Produkten an einen Wiederverkäufer von WK. Produkten. Diese Pläne gelten in der Regel für Partner-Account-Manager.</p> <p>Indirekte zweistufige Pläne - Ein indirekter zweistufiger Plan umfasst Verkäufe von WK.-Produkten an einen Distributor von WK. Produkten, der die Produkte dann an einen Wiederverkäufer verkauft. Diese Pläne gelten in der Regel für Partner-Account-Manager.</p>
<p>Planelemente</p>	<p>Planelemente stellen die Kategorie(n) der Verkaufsleistung dar, an denen die Leistung eines Planteilnehmers gemessen wird. Die Planelemente eines Planteilnehmers sind in dem individuellen Leistungsvergütungsplan für seine Position aufgeführt.</p>
<p></p>	<p>"</p>

Der individuelle leistungsbezogene Vergütungsplan FY21 H2 für den Kläger (im Folgenden IICP FY21 H2 Kläger) enthielt u.a. folgende Regelungen: 92

"Dieses Dokument zum Individuellen Leistungsbezogenen Vergütungsplan ("IICP") beschreibt die verschiedenen Elemente der Leistungsvergütung (die "Planelemente"), auf die die Teilnehmer an diesem IICP Anspruch haben. 93

I. PLANTEILNEHMER 94

Dieser IICP gilt ausschließlich für Sie, den Planteilnehmer. 95

II. VERGUTUNGSELEMENTE 96

Als Planteilnehmer an diesem IICP haben Sie im GJ21 Anspruch auf die folgenden Vergütungsformen: 97

A. Grundgehalt 98

B. Mindestprämienzahlungen ("Mindestzahlungen") und Anrechenbare Abschlagszahlungen	100
	101
C. Zahlung der Quotenkomponente	102

Die Quotenkomponente wird auf Geschäftsmonatsbasis im Voraus gezahlt und sie basiert auf der seit Jahresbeginn erreichten Leistung des Teilnehmers in Bezug auf das Verkaufsziel für den betreffenden Zeitraum. Die Berechnung der Quotenkomponente hängt von den spezifischen Leistungskategorien ab, in denen die Leistung des Planteilnehmers gemessen wird (als "Planelemente" bezeichnet). Das/die Planelement(e) für diesen Plan und das relative Gewicht, das jedem Planelement zugewiesen wird (wenn im Zielblatt des Teilnehmers mehr als ein Planelement zugewiesen wird), werden im Folgenden und im Zielblatt des Planteilnehmers erläutert

In diesem leistungsbezogenen Vergütungsplan werden die leistungsbezogenen Vergütungsmöglichkeiten als Prozentsatz der Zielprämie berechnet und angegeben. Die Zielprämie ist ein variabler Vergütungsbetrag (Quote plus strategische Komponenten), der mit der 100-prozentigen Erreichung der Quoten-/Vertriebsziele und der strategischen Ziele für alle Planelemente verbunden ist.

Die Summe aus Ihrem Grundgehalt plus Ihrem variablen Gehalt, beide ausgedrückt in Bezug auf das Zielgehalt (On Target Earnings, OTE), auch bezeichnet als Gesamtzielvergütung (Total Targeted Compensation, TTC), ist immer gleich 100 %.

- Die TTC wird berechnet als: Grundgehalt/(1-variabler Gehaltsanteil %) 106
- Die Zielprämie wird wie folgt berechnet: TTC abzüglich des Grundgehalts. Ihr Zielprämienbetrag wird zwischen der Quoten- und der strategischen Komponente Ihres Vergütungsplans aufgeteilt. 107

Nachfolgend finden Sie Ihre aktuelle TTC und Zielprämie für diesen Vergütungsplan ab dem Datum der Annahme Ihres Zielblattes (bitte beachten Sie, dass TTC und Zielprämie Änderungen unterliegen):

Kategorie	Formel zur Berechnung	Ihr aktueller Stand
Plan Code:		ZZ_CS464
Währung:		EUR
Halbjährliches Grundgehalt	(A)	60.327,58
Halbjährliche Zielprämie (TI):	(B)	40.218,38
Halbjährliches Zielgehalt (OTE) bzw. Gesamtzielvergütung (TTC):	(A+B)	100.545,96
Gehaltsmix (Grund/Variabel):	Verhältnis Grundgehalt / Variables Gehalt	60.00:40.00
Halbjährliche Quotenkomponenten-Zielprämie:		40.218,38

2. Ihr(e) Planelement(e): Die Berechnung Ihrer Zielprämie basiert auf dem/den spezifischen Planelement(en), für das/die Sie in Ihrem Zielblatt Quoten-/Verkaufsziele erhalten haben.

60% TER-PRO:COL-STRATEGIC[PR] 112

TER-PRO: Ein Planelement, das den Begriff TER-PRO enthält, bedeutet, dass die Erzielung von Prämiegutschriften auf den gesamten Netto-Einnahmen des Produktes und/oder der Dienstleistung basiert, die dein/den im Zielblatt genannten Gebiet(en) gutgeschrieben werden. Das Ziel wird anteilig ab dem Eintrittsdatum in den Vergütungsplan berechnet, und die Umsatzerzielung gilt ebenfalls ab dem Eintrittsdatum in den Vergütungsplan. 113

COL-STRATEGIC[PR]: Enthält ein Planelement den Begriff COL-STRATEGIC[PR] bedeutet dies, dass die Erzielung von Umsatzgutschriften auf den Netto-Produkteinnahmen basiert, die dem/den identifizierten Gebiet(en) des Planteilnehmers gutgeschrieben werden für das Angebotsportfolio der strategischen Kooperationsprodukte. Dazu gehören die Nettoeinnahmen aus Technologieprodukten, die in der Liste der genehmigten Technologieprodukte und Dienstleistungen gemäß der TMS-Definition aufgeführt sind, sowie die Nettoeinnahmen aus dem Wiederverkauf, soweit sie dem/den zugewiesenen Gebiet/en bzw. dem/den zugewiesenen Account/s zugeordnet werden können. 114

40% TER-PRO:COL-COLLAQ[NPR] 115

TER-PRO: Ein Planelement, das den Begriff TER-PRO enthält, bedeutet, dass die Erzielung von Umsatzgutschriften auf den gesamten Netto-Einnahmen des Produktes und/oder der Dienstleistung basiert, die dem/den im Zielblatt genannten Gebiet/en gutgeschrieben werden. Das Ziel wird anteilig ab dem Eintrittsdatum in den Vergütungsplan berechnet, und die Umsatzerzielung gilt ebenfalls ab dem Eintrittsdatum in den Vergütungsplan. 116

COL-COLLAB[NPR]: Enthält ein Planelement den Begriff COL-COLLAB[NPR] bedeutet dies, dass die Erzielung von Umsatzgutschriften auf den Netto-Produkteinnahmen basiert, die dem/den identifizierten Gebiet/en des Planteilnehmers gutgeschrieben werden für das gesamte Angebotsportfolio der Kooperationsprodukte. Dazu gehören die Nettoeinnahmen aus Technologieprodukten, die in der Liste der genehmigten Technologieprodukte und Dienstleistungen gemäß der TMS-Definition aufgeführt sind, sowie die Nettoeinnahmen aus dem Wiederverkauf, soweit sie dem/den zugewiesenen Gebieten bzw. dem/den zugewiesenen Account/s zugeordnet werden können. 117

" 118

Wegen der weiteren Einzelheiten der LVAV2021 und des IICP FY21 H2 Kläger wird auf die vom Kläger zur Akte gereichte Anlage K12 Bezug genommen. Wegen der konkreten Ziele im ersten und zweiten Halbjahr des Fiskaljahrs 2021 wird auf die Bildschirmfotos des IT-Tools bzw. der Web-Seite (Anlage K9) Bezug genommen in dem der Kläger die Zielvorgaben des IICP FY21 ZZ\_CS 464 in den Planelementen 1 und 2 elektronisch bestätigt hatte. 119

Seit Dezember 2021 legte die Beklagte für die Zielerreichung des Klägers während der Freistellung pauschal 100% zugrunde. Das jährliche Zielgehalt (OTE) betrug 216.447,64 Euro brutto. Ausgehend davon zahlte die Beklagte an den Kläger monatlich 18.037,30 Euro brutto. 120

Der Kläger erhielt von 2001 bis zu seiner Wahl in den Betriebsrat in 2012 zunächst Stock Options (im Folgenden SO) und später RSU. Die CSI war im Jahr 2010 dazu übergegangen, 121

statt SO nunmehr RSU auszugeben. Nach der Wahl in den Betriebsrat wurden dem Kläger ab 2013 keine RSU mehr zugeteilt. Auf die Tabelle auf Seite 18 des Schriftsatzes des Klägers vom 26.02.2024 wird Bezug genommen.

Die RSU wurden regelmäßig, in der Regel einmal pro Geschäftsjahr, bestimmten Mitarbeitern zugeteilt. Die CSI legte mit dem bei ihr gebildeten Compensation Committee die Anzahl der weltweit vergebenen Aktien fest und verteilte diese an die Business Units in den jeweiligen Ländern. Die CSI machte auch Vorgaben für die Verteilung, z.B. hinsichtlich des Empfängerkreises. Die zugeteilten Kontingente wurden über die Eintragung in einem Web-Tool an die Teams verteilt. Der zuständige Manager konnte in dem Web-Tool die von ihm für RSU vorgeschlagenen Mitarbeiter eintragen, durfte dabei aber die Summe der seinem Team zugeteilten RSU nicht überschreiten. Die Direktoren meldeten dann ihrerseits über das Web-Tool die RSU an das Compensation Committee. Dieses gab die Verteilung der RSU abschließend frei. 122

Bei der Beklagten existierte eine Regelungsabrede zur Beteiligung des Gesamtbetriebsrats bei der Verteilung von Restricted Stock Units (RSUs) vom 12.02.2019 (im Folgenden Regelungsabrede RSU). In dieser hieß es u.a.: 123

"1. Der Arbeitgeber übergibt die jeweiligen Unterlagen über RSU-Vorgaben für den jeweiligen RSU-Award-Zyklus, welche an die Führungskräfte übergeben werden, spätestens zum Zeitpunkt des ersten Leadertrainings an den GBR. 124

2. Mit der Generierung der "web-letter" wird der GBR schriftlich informiert, welche Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG welchen Wert in Form von RSU erhalten. 125

3. Sobald das Compensation Committee of the Board of Directors seine Entscheidung getroffen hat, wird dem GBR unverzüglich mitgeteilt, ob, wie und bei welchen Arbeitnehmern von den Entscheidungen der "web-letter" abgewichen wurde. 126

4. Sofern der GBR der Auffassung ist, dass die Verteilung nicht entsprechend der Vorgaben in den Unterlagen gemäß Ziff.1 erfolgt ist oder Gesetzesverstöße zu befürchten sind, wird die Arbeitgeberin die Ergebnisse mit dem GBR auf dessen verlangen erörtern. 127

" 128

Es existierte ein Schreiben des Vorgesetzten an den Mitarbeiter ID. der Beklagten vom 12.11.2020. In diesem hieß es u.a.: 129

" 130

Ich freue mich, Ihnen mitteilen zu können, dass ich Sie für eine WK.-Aktienprämie im Wert von empfohlen habe. 131

Wir investieren in Sie, denn Sie sind entscheidend für den Erfolg von WK.! Diese Empfehlung wird dem Vergütungsausschuss (Compensation Committee) Anfang November vorgelegt werden. Nach Bestätigung erhalten Sie etwa zehn Tage später eine E-Mail der Stock Administration, in der Sie aufgefordert werden, die Gewährungsvereinbarung zu akzeptieren. 132

" 133

Es existierte eine nachfolgende Vereinbarung des Mitarbeiters ID. mit der CSI, in der es u.a. wie folgt lautete: 134

"M., Inc	135
Vereinbarung über ein Aktienbezugsrecht	136
Diese Vereinbarung über ein Aktienbezugsrecht (die "Vereinbarung") wird am Tag der Gewährung (wie unten definiert) zwischen M. Inc., einer Gesellschaft nach dem Rechts des US-Bundesstaates Kalifornien (die "Gesellschaft") und Ihnen gemäß dem Stock Incentive Plan von M. Inc. (der "Plan") geschlossen. Die wesentlichen Bedingungen für dieses Aktienbezugsrecht lauten:	137
1. Aktienbezugsrechte mit Wartefrist. Gemäß dem Plan gewährt Ihnen die Gesellschaft hiermit Aktienbezugsrechte mit Wartefrist, von denen jedes einen buchhalterischen Eintrag darstellt, der dem Wert einer (1) Aktie entspricht, zu den hierin und in dem Plan dargelegten Bedingungen, und Sie nehmen diese hiermit von der Gesellschaft an.	138 139
2. Unverfallbarkeit von Aktienbezugsrechten mit Wartezeit. Während Ihre Tätigkeit andauert, werden die Aktienbezugsrechte gemäß dem nachfolgenden Zeitplan unverfallbar:	140
Fünfundzwanzig Prozent (25%) der Gesamtzahl der gemäß dieser Vereinbarung gewährten Aktienbezugsrechte mit Wartefrist werden am Tag der ersten Unverfallbarkeit unverfallbar, anschließend werden vierteljährlich 6,25 % der Gesamtzahl der Aktienbezugsrechte mit Wartezeit unverfallbar,	141
3. Beendigung der Tätigkeit. Im Falle der Beendigung der Tätigkeit aus irgendeinem Grund (unabhängig davon, ob sich später herausstellt, dass dieser ungültig ist oder gegen das Arbeitsrecht des Landes, in dem Sie beschäftigt sind oder Ihre Tätigkeit erbringen, oder gegen die Bedingungen Ihres Arbeits- oder Dienstvertrags verstößt, soweit zutreffend), verfallen alle Aktienbezugsrechte mit Wartefrist, für die keine Unverfallbarkeit eingetreten ist, sofort und ohne Gegenleistung.	142
"	143
Der Gesamtbetriebsrat nahm am 06.02.2024 an einer Präsentation im Rahmen einer Videokonferenz zum Thema "Vergabe von RSU und Gehaltsanpassung - Vorstellung an Betriebsrat" teil. Wegen der dabei verwandten Präsentation wird auf Anlage K 19 Bezug genommen.	144
Bei der Beklagten gab es jährliche Gehaltsanpassungen. Dazu machte schließlich der Gesamtbetriebsrat sein Mitbestimmungsrecht geltend, so dass mit diesem über die geplanten Gehaltsanpassungen verhandelt wurde. Schließlich trat die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen über eine Gesamtbetriebsvereinbarung ein. Ab wann dabei schließlich zwischen einer Mindestanpassung für bestimmte Gruppen von Mitarbeitern, die in der Höhe variieren und nach festgelegten Kriterien wie Lage im Gehaltsband oder Zeitraum der letzten Erhöhung bestimmt werden (sog. "legal increase") und leistungsbezogenen Anpassungen nach Entscheidung durch die Führungskraft (sog. "merit increase") differenziert wurde, war zuletzt zwischen den Parteien streitig.	145
Bei der Beklagten existierte eine "Gesamtbetriebsvereinbarung über Verteilungsgrundsätze bei allgemeinen Gehaltserhöhungen" vom 17./20.05.2023 (im Folgenden GBV Gehaltserhöhungen), welche mit ihrer Unterzeichnung in Kraft trat. In dieser hieß es u.a.:	146
"	147

§ 2 Regelungsgegenstand	148
Diese Vereinbarung regelt die Verteilungsgrundsätze bei allgemeinen Gehaltserhöhungen ("Gehaltsrunde") von Beschäftigten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.	149
Sie regelt nicht die Verteilung von individuell begründeten Gehaltserhöhungen, die in Zusammenhang mit personellen Maßnahmen (Versetzungen oder Umgruppierungen) stehen.	150
Die Höhe der zu verteilenden Budgets für Gehaltserhöhungen ("Verteilungsbudget") wird von WK. festgelegt.	151
	152
§ 4 Verteilungsgrundsätze	153
Das Verteilungsbudget wird bis zu einer Höhe von 60% den nachfolgenden Verteilungskriterien unterworfen ("legal increase"). Es steht WK. frei, einen höheren Anteil für den "legal increase" festzulegen. Der verbleibende Teil des Verteilungsbudgets wird durch die Führungskräfte nach billigem Ermessen verteilt ("merit increase"). Sollen hierfür spezielle Vorgaben Anwendung finden, sind diese vorab mit dem Gesamtbetriebsrat zu erörtern.	154
4.1. Allgemeine Verteilungsgrundsätze	155
	156
4.1.2 Verteilungskriterien	157
Jedes Gehaltsband wird in folgende fünf Segmente aufgeteilt:	158
1) 0% - 25%,	159
2) >25% - 50%,	160
3) >50% - 75%,	161
4) >75% - 100%,	162
5) >100%.	163
Teilnehmende Beschäftigte werden in ihrem Gehaltsband entsprechend ihres individuellen Gehalts einem dieser Segmente zugeordnet.	164
Alle teilnehmenden Beschäftigten in einem Segment erhalten denselben prozentualen Erhöhungsbetrag ("legal increase").	165
Den prozentualen Erhöhungsbetrag für jedes Segment legt WK. fest. Dabei darf der Prozentsatz für ein Segment nicht niedriger ausfallen als der Prozentsatz des nächsthöheren Segments.	166
"	167
Zur Berechnung der zukünftigen variablen Vergütung des Klägers während seiner Freistellung als Betriebsrat hatte die Beklagte ihm ein Verfahren zur Leistungsabstandsmessung vorgeschlagen. Bei der Leistungsabstandsmessung sollte die durchschnittliche Zielerreichung einer Vergleichsgruppe aus drei Jahren im Vergleich zum Kläger festgestellt werden. Dieser Leistungsabstand zwischen Kläger und Vergleichsgruppe	168

sollte für die Zukunft zur aktuellen durchschnittlichen Leistung der Vergleichsgruppe addiert werden, um Schwankungen der Vergleichsgruppe in der aktuellen Zielerreichung zu berücksichtigen. Der Kläger sollte dabei weiter in seinem Compensation Plan unter Beibehaltung seiner Multiplikatoren für die Zielerreichung verbleiben.

Im Jahr 2012 hatte es drei mit dem Kläger vergleichbare Mitarbeiter gegeben. Davon hatte eine Beschäftigte das Unternehmen verlassen, der zweite Beschäftigte hatte aus privaten Gründen eine Stelle ohne Personalverantwortung (Sales Specialist) übernommen und der dritte Beschäftigte war mittlerweile Managing Director (Geschäftsführer) in der Schweiz. 169

Die von der Beklagten mit E-Mail 31.05.2022 in der dieser beigefügten Absichtserklärung vorgeschlagene Vergleichsgruppe setzte sich aus sechs Mitarbeitern zusammen. Es handelte sich um V., A., N., O., Y. und R.. Diese Beschäftigten waren ausgenommen den Mitarbeiter Y. zum Zeitpunkt der Freistellung identisch mit dem Kläger in der Besoldungsstufe (Grade), im Titel, im Verhältnis ihres variablen Anteils zum Festanteil im Gehalt, bei der Aufteilung zwischen erstem und zweitem Ziel (60/40) und bei der Anwendung der gleichen Multiplikatoren bei Übererfüllung waren sowie annähernd gleich oder zumindest hinreichend ähnlich in der Unternehmenszugehörigkeit, im Lebensalter, hinsichtlich der Erfahrung bei der Beklagten, im Markt, bei der Führung von Mitarbeitern, im Vertrieb sowie bei internen Abläufen und Prozessen. HV. war in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 noch in Grade 10 eingeordnet, ab dem zweiten Halbjahr 2019 bis 2021 in Grade 11 und erst ab dem Geschäftsjahr 2022 in Grade 12. R. war schließlich seit dem Geschäftsjahr 2023 Director Regional Sales und in seiner Jobrolle weit entfernt von einem Leader Sales Specialist. Die herangezogenen Mitarbeiter unterschieden sich aber hinsichtlich der Technologien (Security, Data Center, Collaboration, Networking) und in der Kundenzuordnung ("öffentliche Kunden", Enterprise I oder Enterprise II sowie Commercial Kunden). Eine uneingeschränkte Zustimmung seitens der sechs Personen zur Mitteilung der hier streitigen Daten an den Kläger lag nicht vor. Lediglich zwei Personen hatten "grundsätzlich" ihr Einverständnis erklärt. Zuletzt gab es etwa 12 Mitarbeiter in Deutschland, die in der Funktion Leader, PSS im Grade 12 arbeiteten. 170

Mit E-Mail vom 29.06.2022 antwortete der Kläger, dass die bisherigen Gespräche leider zu keiner Einigung geführt hätten und machte weitere Forderungen geltend. Nachfolgend zählte der Kläger unstrittige Punkte auf, worunter auch die Vergleichsgruppe mit den o.g. sechs Personen war, und strittige Punkte. Dies seien u.a. die Streichung des höchsten und niedrigsten Wertes aus der Leistungsbetrachtung und die extreme Ausdehnung des Leistungsvergleichs über einen Zeitraum von sieben Jahren. 171

Mit Schreiben vom 11.07.2022 antwortete die Beklagte auf das Schreiben des Klägers vom 11.07.2022 und teilte diesem zu 2. u.a. Folgendes mit: 172

"Dies vorausgesetzt, hat unsere Mandantin auch unter Berücksichtigung unseres zuletzt geführten Gesprächs nunmehr folgende Entscheidung getroffen: 173

Die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils orientiert sich zukünftig und rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Freistellung an der jeweiligen durchschnittlichen Zielerreichung der Vergleichsgruppe hinsichtlich der zwischen den Parteien offenbar Einigkeit besteht. 174

Das Jahr 2020 haben wir in dieser vergleichenden Gegenüberstellung nicht berücksichtigt, da es aufgrund eines besonderen Umstands, der bei der Vergleichsgruppe nicht vorlag und der bei Herrn WA. in diesem Jahr zu einer außergewöhnlich hohen Zielerreichung geführt hat, für 175  
176

die Zukunft nicht repräsentativ ist. Es kann realistischer Weise nicht erwartet werden, dass Herr WA. in Zukunft derartig hohe Zielerreichungsgrade wieder erreichen würde, wenn er nicht freigestellt wäre.

" 177

Das Schreiben vom 11.07.2022 enthielt zudem eine Aufstellung der Zielerreichungsgrade von 178 Herrn WA. in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2021 nebst den durchschnittlichen Zielerreichungsgraden der Vergleichsgruppe in diesen Jahren, ausgeschlüsselt nach den beiden Teilzielen jeweils angegeben als Gesamtdurchschnitt der Vergleichsgruppe. Die Angaben wichen von denjenigen, welche die Beklagte dem Kläger zuvor mitgeteilt hatte, ab, weil die Beklagte nach ihren Angaben zuvor versehentlich in der Auflistung der durchschnittlichen Zielerreichung der Vergleichsgruppe die Zielerreichung des Klägers mit einbezogen hatte. Mit Schreiben vom 18.07.2022 antwortete der Kläger, dass die Berechnungsgrundlage aus seiner Sicht von der Beklagten verändert und nicht mehr transparent seien. Der Kläger rügte zudem das Fehlen der Zahlen für 2020. Er forderte die Beklagte zur Auskunft der Zielerreichungsgrade der sechs Vergleichspersonen in den Geschäftsjahren 2018, 2019, 2020 und 2021 auf. Die Angabe nur des Durchschnitts der Vergleichsgruppe sei nicht nachvollziehbar und dem ersten Anschein nach unzutreffend. Mit E-Mail vom 05.09.2022 antwortete die Beklagte u.a. wie folgt:

" 179

In der vorstehend zitierten Entscheidung des BAG wurde unter anderen Möglichkeiten auch 180 ein vergangenheitsbezogener Vergleich der Zielerreichung des Betriebsratsmitglieds mit den durchschnittlichen Zielerreichungsgraden einer Vergleichsgruppe als denkbarer Weg für die Schaffung von Indizien für die hypothetische Zielerreichung des Betriebsratsmitglieds angesehen. Wir haben uns bislang einvernehmlich für diesen Weg entschieden und zum Zwecke des Vergleichs der Zielerreichungsgrade von Herrn WA. mit den durchschnittlichen Zielerreichungsgraden der Vergleichsgruppe eine aus 6 Personen bestehende Gruppe gebildet, wobei 2 der 6 Personen, erst seit dem FY21 vergleichbare Positionen innehaben. Das bedeutet, dass für FY 18 und FY 19 nur 4 Personen die Vergleichsgruppe bilden.

Wir beabsichtigen, mit diesem vergangenheitsbezogenen Vergleich und der Zugrundelegung 181 der zukünftig durchschnittlichen Zielerreichung der Vergleichsgruppe die Vorgaben des § 37 Abs. 2 BetrVG zu erfüllen. Es handelt sich also nicht um eine Vergleichsgruppe im Sinne des § 37 Abs. 4 BetrVG.

Wir haben uns gleichwohl entschieden, Ihnen die persönliche Zielerreichung der Mitglieder 182 der Vergleichsgruppe in den Jahren 2018, 2019 und 2021 anonym mitzuteilen. Wir haben 183 aber die Zielerreichungsgrade vermischt. Das heißt, dass in der nachfolgenden Tabelle die horizontalen Angaben zum Zielerreichungsgrad nicht durchgehend derselben Person zuzuordnen sind, sondern unterschiedlichen Personen.

" 184

Der Kläger antwortete mit E-Mail vom 28.08.2022 und fasste die Positionen der Beklagten 185 aus seiner Sicht u.a. wie folgt zusammen. (1) Die Beklagte habe Einigkeit über die Zusammensetzung und Anzahl der Beschäftigten der Vergleichsgruppe signalisiert. (2) Das geltend gemachte Auskunftsbegehren sei aus dem Aspekt des Datenschutzes abgelehnt worden. (3) Der Zielerreichungsgrad 2020 solle nach wie vor nicht einbezogen werden. (4)

Eine Kompensation für die nicht zugeteilten RSU lehne die Arbeitgeberin ab. (5) Er solle zudem nicht entsprechend der Vergleichsgruppe an Gehaltserhöhungen teilnehmen. Damit seien - so der Kläger - seine Kernforderungen durch die Beklagte abgelehnt worden.

Der Kläger hat gemeint, dass er einen Anspruch auf Angleichung seines Arbeitsentgelts an das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung habe. Die im Antrag genannten sechs Beschäftigten seien die im Zeitpunkt seiner Freistellung als Betriebsrat zu vergleichenden Personen, weil ab diesem Zeitpunkt erst die Notwendigkeit der Gleichstellung erforderlich sei. Das anzuleichende Arbeitsentgelt umfasse alle Entgeltbestandteile, so auch die variable Vergütung aufgrund einer Zielvereinbarung, die Gewährung von RSU und die Teilnahme an Entgelterhöhungen. Da er keine umfassende Kenntnis von den genannten Entgeltbestandteilen bezogen auf die einzelnen Vergleichspersonen habe, bestehe gegen die Beklagte ein Auskunftsanspruch. 186

In Bezug auf die variable Vergütung hat der Kläger gemeint, er habe für den Zeitraum ab Dezember 2021 einen Anspruch in dem Umfang, in dem die Zielerreichungsgrade der vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung tatsächlich erreicht wurden, plus des bisherigen Unterschieds in den Jahren 2019, 2020 und 2021 zwischen den durchschnittlichen Zielerreichungsgraden der Vergleichsgruppe und seinen tatsächlich realisierten Zielerreichungsgraden 2019, 2020 und 2021. Diese Methode habe das Bundesarbeitsgericht für § 37 Abs. 2 BetrVG für möglich erachtet und die Beklagte habe diese zutreffend vorgeschlagen. 187

Die sechs Personen seien die richtige Vergleichsgruppe. Zunächst habe die Beklagte die sechs Mitarbeiter selbst ausgewählt. Daran müsse sie sich festhalten lassen. Zutreffend hätten die Parteien etwaige Personen aus 2012 sehr schnell als Vergleichsgruppe verworfen, weil diese Personen als solche schlicht nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten. Der Kläger hat gemeint, dass Herr Y. trotz des niedrigeren Grades eine vergleichbare Position und Funktion innegehabt habe. 188

Es sei auch nicht erkennbar, warum für den Leistungsvergleich im Rahmen der Festsetzung der hier maßgeblichen Vergütung nach § 37 Abs. 2 BetrVG eine andere Vergleichsgruppe definiert werden solle als für die Festsetzung der Entwicklung der Vergütung nach § 37 Abs. 4 BetrVG. Auch im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG habe das Bundesarbeitsgericht auf eine Vergleichsgruppe in den Jahren vor der Übernahme des Betriebsratsamtes abgestellt. Unzutreffend sei außerdem, dass die Vergleichsgruppe im gleichen Team wie er sein müsse, um vergleichbare Umsätze zu erreichen und somit vergleichbar zu sein. Selbst wenn die sechs Personen im gleichen Team wären wie er, müssten sie dennoch ihre eigenen Projekte abschließen. In den Technologiebereichen Security oder Data Center seien große Projekte sogar regelmäßiger zu erreichen als im Bereich Collaboration. Die Bearbeitung anderer Kunden und Technologien stehe der Vergleichbarkeit nicht entgegen. 189

Zu dem Geschäftsjahr 2020 verweigere die Beklagte zu Unrecht jede Auskunft zur Vergleichsgruppe. Auch im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG liege keine unzulässige Begünstigung i.S.v. § 78 Satz 2 BetrVG seiner Person vor, wenn seine besonders hohe Zielerreichung in 2020 berücksichtigt werde. Eine zusätzliche Verschärfung der Bildung von Durchschnitten durch Streichung der höchsten / niedrigsten Werts sei rechtlich nicht vorgesehen und führe bei ihrer Anwendung unmittelbar zu seiner Benachteiligung. Ein Sachgrund für die Streichung oder Kürzung der Zielerreichung in 2020 sei nicht gegeben. Der hohe Umsatz in 2020 sei weder einmalig noch außergewöhnlich gewesen. Wenn die Beklagte die Rahmenbedingungen einer Zielvereinbarung nicht zu ihren Gunsten verändere, könne er bei Übernahme der alten Tätigkeit vor der Freistellung die gleichen 190

Zielerreichungsgrade erzielen wie zuvor. Wenn sie bei ihm die Zielerreichung aus 2020 herausrechnen wolle, müsse die Beklagte sich dazu erklären, ob und wie sie dies bei den anderen Mitarbeitern handhabe, die ebenfalls von dem großen Auftrag in 2020 profitiert hätten. Eine Ausweitung des Durchschnitts auf fünf Jahre und Löschung des höchsten und niedrigsten Werts für die Durchschnittsberechnung sei mindestens "unüblich" für die Beklagte. Letztlich kritisiere die Beklagte mit der Ausblendung von 2020 ihr eigenes auf Steigerung der Umsätze gerichtetes Leistungsprinzip.

Im Hinblick auf die bereits erteilten Auskünfte sei zu berücksichtigen, dass diese zunächst ganz verweigert, dann teilweise geliefert, dann korrigiert und anschließend für ungültig erklärt worden seien. Vor diesem Hintergrund sei es nicht korrekt, dass die beantragten Auskünfte ihm bereits vorlägen. Zu dem von der Beklagten angeführten Datenschutz hat der Kläger gemeint, dass er ohne Kenntnis der hier begehrten Daten seinen Vergütungsanspruch nicht beziffern könne. Als Betriebsratsmitglied sei er außerdem gemäß § 79a BetrVG Teil der verantwortlichen Stelle. 191

Der Kläger hat gemeint, dass er betreffend die RSU einen Anspruch auf Zuteilung entsprechend der Vergleichsgruppe habe oder einen Zahlungsanspruch in Form eines Schadensersatzes. Die RSU seien auf der Ebene der Führungskräfte Teil des regelmäßigen Arbeitsentgelts nach § 611 BGB Abs. 2, 242 BGB i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG. 192

Es sei unzutreffend, dass alleine die CSI die RSU vergebe. Die konkrete Verteilung aller RSU obliege alleine dem zuständigen Manager nach dessen Ermessen. Letztlich habe die CSI die Verantwortung für die Verteilung an die Länder bzw. Manager abgetreten. Das Einspruchsrecht der deutschen Gesellschaft nutze diese häufig bei Mitarbeitern, welche die Beklagte auf eigenen Wunsch verlassen wollen bzw. bei Mitarbeitern mit Leistungsproblemen. Die Regelungsabrede zu den RSU sei für dieses Verfahren nicht einschlägig. Schließlich habe der Gesamtbetriebsrat eine systematische Benachteiligung der nicht freigestellten aber insbesondere der freigestellten Betriebsräte aufgrund einer Analyse der Daten gemäß der Regelungsabrede festgestellt. Er könne außerdem nach den Erfahrungen bis 2012 davon ausgehen, regelmäßig an der Zuteilung der RSU teilzunehmen. 193

Die Vergleichsgruppe der sechs Mitarbeiter sei auch für die RSU zutreffend, denn die Beklagte habe diese selbst vorgeschlagen. Der Unterschied in Technologie und Kundenzuordnung sei unerheblich. 194

Betreffend die Gehaltserhöhungen hat der Kläger gemeint, dass dann, wenn die Vergütungen innerhalb der Vergleichsgruppe um einen bestimmten Prozentsatz angehoben würden, er Anspruch auf dieselbe prozentuale Erhöhung seines Gehalts habe. Ihm sei eine Teilnahme am "merit increase" aufgrund der Tätigkeit als Betriebsrat verwehrt worden. Der mit Wirkung für den 01.11.2022 gewährte "merit increase" sei für den hier maßgeblichen Zeitraum irrelevant. Die Vergleichsgruppe sei hier ebenfalls zutreffend. Für den Mitarbeiter Y. gelte auch hier, dass dessen Tätigkeit und nicht dessen Jobgrade relevant sei. Herr R. falle erst 2023 aus der Vergleichsgruppe heraus. Die von ihm angenommene Durchschnittsberechnung sei zutreffend. 195

Obwohl ihm als Betriebsrat die Verteilungen der "legal increase" bekannt seien, bestimme sich jedoch deren konkrete Höhe in Abhängigkeit von der Lage des Mitarbeiters im Gehaltsband. Da ihm die jeweilige Position im Gehaltsband der genannten Vergleichspersonen nicht bekannt ist, vermöge er nicht die "legal increase" der Vergleichspersonen zu bestimmen. 196

Eine Benachteiligung erfolge betreffend die Gehaltserhöhungen bereits daraus, dass freigestellte Betriebsräte verwaltungstechnisch in einen Zweig des Unternehmens (Finance Controlling) versetzt würden, in dem Gehaltsanpassungen weniger üblich seien.

Mit der von ihm geforderten Anpassung seiner Gehaltsentwicklung im Bereich "merit increase" an die Vergleichsgruppe falle er zwar nicht unmittelbar in die Regelung der GBV Gehaltserhöhungen. Über die Angleichung seiner Gehaltsanpassung an die Anpassung der Vergleichsgruppe unterliege er mittelbar einer Gehaltsanpassung nach den Regeln der GBV Gehaltsanpassung. 198

Das von ihm gewählte Modell, die gesamten Erhöhungen (mithin also "merit increase" und "legal increase") für ihn als Betriebsrat vollständig am Durchschnitt der Kontrollgruppe zu bemessen habe den Vorteil, dass bei einer Änderung der GBV Gehaltserhöhung das Verfahren nicht wieder angepasst werden müsse. 199

Schließlich hat der Kläger behauptet, dass er bereits 2012 mit der Übernahme des Betriebsratsamtes willentlich von seinem Vorgesetzten benachteiligt worden sei. Dieser habe ihm angedroht, dass ihm freiwillige Gehaltsanpassungen ("merit increase") und RSU erst wieder zugehen würden, wenn er sein Amt als Betriebsrat freiwillig niederlege. Aufgrund seiner umgehenden Beschwerde bei der Personalabteilung sei die Aussage durch den Manager sehr schnell wieder zurückgenommen. Dieser habe die angekündigte Tat gleichwohl über einen sehr langen Zeitraum umgesetzt. 200

Im Hinblick darauf, dass es sich um eine Stufenklage handele, seien die Ausführungen der Beklagten zu den Zahlungsanträgen irrelevant. Diese würden von ihm auf der nächsten Stufe ebenso wie bereits erfolgte Zahlungen berücksichtigt. 201

Der Kläger hat zuletzt beantragt (Ziffern 1a, 2a und 3a) bzw. angekündigt zu beantragen (Ziffern 1b, 2b, 2c, 3b und 3c), 202

1. die Beklagte zu verurteilen, 203

a) ihm über die tatsächlich erzielten Zielerreichungsgrade der Arbeitnehmer: 204

- V. 205

- A. 206

- N. 207

- O. 208

- Y. 209

- R. 210

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und das erste Geschäftshalbjahr 2023 (August 2022 bis Januar 2023) für 2021, 2022 jeweils getrennt nach ersten und zweiten Geschäftshalbjahr, Auskunft zu erteilen; 211

b) ihm für das erste Geschäftshalbjahr 2022 (Dezember 2021 bis Januar 2022), für das zweite Geschäftshalbjahr 2022 (von Februar 2022 bis Juli 2022) sowie für das erste 212

Geschäftshalbjahr 2023 (von August 2022 bis Januar 2023) die Provisionen auszuzahlen, die sich aus dem aktuellen durchschnittlichen Zielerreichungsgrad der Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer:

- V.	213
- A.	214
- N.	215
- O.	216
- Y.	217
- R.	218

in dem ersten Geschäftshalbjahr 2022 (Dezember 2021 bis Januar 2022), dem zweiten Geschäftshalbjahr 2022 (von Februar 2022 bis Juli 2022) sowie in dem ersten Geschäftshalbjahr 2023 (von August 2022 bis Januar 2023) ergibt, addiert um den Leistungsabstand zwischen dem Durchschnitt der Zielerreichungsgrade aller im Klagantrag zu Ziffer 1. genannten Arbeitnehmer\*innen in den Geschäftsjahren 2019, 2020, 2021 und dem Durchschnitt seiner Zielerreichungsgrade in den Geschäftsjahren 2019, 2020 und 2021 und die daraus ergebende Gesamtprovision multipliziert mit den im Bonusplan festgelegten Faktoren, nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

2.die Beklagte zu verurteilen, 220

a)ihm über die tatsächlich ausgegebenen "Restricted Stock Units" ("RSU") an die Arbeitnehmer: 221

- V.	222
- A.	223
- N.	224
- O.	225
- Y.	226
- R.	227

in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und 2023 (August 2022 bis Februar 2023) mit dem jeweiligen Datum der Zuteilung und dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung Auskunft zu erteilen; 228

b)ihm die durchschnittliche Anzahl der an die Arbeitnehmer: 229

- V.	230
- A.	231
- N.	232

- O.	233
- Y.	234
- R.	235
tatsächlich ausgegebenen "Restricted Stock Units" ("RSU") in den Jahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und 2023 (August 2022 bis Oktober 2022) als "Restricted Stock Units" ("RSU") für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 auszugeben;	236
c)hilfsweise zu 2 b) ihm den zum Zeitpunkt der Rechtskraft tatsächlich bestehenden Wert in Euro der durchschnittlichen Anzahl der an die Arbeitnehmer:	237
- V.	238
- A.	239
- N.	240
- O.	241
- Y.	242
- R.	243
tatsächlich ausgegebenen "Restricted Stock Units" ("RSU") in den Jahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021), 2022 (August 2021 bis Juli 2022) und 2023 (August 2022 bis Februar 2023) für die Jahre 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023 nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;	244
3.die Beklagte zu verurteilen,	245
a)ihm über die tatsächlichen Entgelterhöhungen in Euro sowie in Prozent vom Zielgehalt der Arbeitnehmer:	246
- V.	247
- A.	248
- N.	249
- O.	250
- Y.	251
- R.	252
in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2010 bis Juli 2021) und 2022 (August 2021 bis Juli 2022) Auskunft zu erteilen, und zwar getrennt nach "merit increase" und "legal increase" mit dem jeweiligen Zeitpunkt der Entgelterhöhung;	253
	254

b) ihm die durchschnittlichen Entgelterhöhungen in Euro im Bereich "merit increase", die an die Arbeitnehmer:	
- V.	255
- A.	256
- N.	257
- O.	258
- Y.	259
- R.	260
in den jeweiligen Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021) und 2022 (August 2021 bis Juli 2022) gezahlt worden sind, für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;	261
c) hilfsweise zu 2b) ihm die Differenz der Entgelterhöhungen "legal increase" zwischen ihm und den nachfolgenden Arbeitnehmern:	262
- V.	263
- A.	264
- N.	265
- O.	266
- Y.	267
- R.	268
in den Geschäftsjahren 2019 (August 2018 bis Juli 2019), 2020 (August 2019 bis Juli 2020), 2021 (August 2020 bis Juli 2021) und 2022 (August 2021 bis Juli 2022) für die Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	269
Die Beklagte hat beantragt,	270
die Klage abzuweisen.	271
Soweit der Kläger seinen Anspruch betreffend die variable Vergütung auf § 37 Abs. 4 BetrVG stütze, sei dies unzutreffend, weil es gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG nach dem Lohnausfallprinzip alleine auf die hypothetische Zielerreichung ankomme. Sie hat gemeint, dass eine Vergleichsgruppe zur Feststellung der hypothetischen Zielerreichung aus Mitarbeitern bestehen müsste, welche die gleichen Ziele mit ihr als Arbeitgeberin vereinbart hätten. Die Zielerreichung sei nicht nur vom Arbeitseinsatz des Mitarbeiters, seinem geschäftlichen Geschick oder seiner fachlichen Kompetenz abhängig, sondern ganz überwiegend von den sich ergebenden Marktchancen und nicht zuletzt auch der geschäftlichen und marktmäßigen Aufstellung des Geschäftspartners, über den sie ihre Produkte verkaufe. Mitarbeiter mit gleichen Zielvereinbarungen gebe es bei ihr nur dann, wenn Teams in demselben	272

technischen Bereich auf denselben Projekten für dasselbe Kundensegment tätig seien. Aus diesem Grunde sei die in den Anträgen festgelegte Vergleichsgruppe nicht korrekt zusammengesetzt worden. Zwar habe sie diese Vergleichsgruppe zunächst selbst vorgeschlagen und akzeptiert, allerdings nur unter der Prämisse, dass die Umstände, die der Vergleichbarkeit der Zielerreichung entgegenstehen, jedenfalls dann korrigiert würden, wenn sie sich in besonderer Weise auswirkten. Im Hinblick auf die Struktur der Zielvereinbarung und den Tätigkeitsbereich fehle es an der Vergleichbarkeit. Diese zeige sich z.B. daran, dass der Mitarbeiter Y. in 2020 von dem Großauftrag in erheblich geringerem Umfang als der Kläger profitiert habe. Schließlich bemühe sie sich darum, die Zielvereinbarungen so zu gestalten, dass die Mitarbeiter die mit ihnen vereinbarten Ziele auch erreichen können. Dies geschehe in einer spekulativen Bewertung der Marktchancen, bereits angebahnter aber noch nicht realisierter Geschäfte, der Größe des zugewiesenen Kundensegments und der Ertragskraft der jeweiligen Technologie. Letztlich sei die variable Vergütung erfolgsbezogen und nicht leistungsbezogen. Bindende Vereinbarungen mit dem Kläger über die Bildung einer Vergleichsgruppe habe sie nicht getroffen. Es sei zudem nicht ihre Aufgabe, dem Kläger eine zutreffende Vergleichsgruppe mitzuteilen.

Mangels Vergleichbarkeit der in den Anträgen genannten Personen bestehe der vom Kläger geltend gemachte Auskunftsanspruch nicht. Ohnehin sei ungeklärt, ob dieser im Falle der Rechtswahrnehmung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG gegeben sei. Die Bildung der Vergleichsgruppe sei schließlich gem. § 37 Abs. 2 BetrVG nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern ein Hilfsmittel, das unter dem Aspekt der Feststellung der hypothetischen Zielerreichung seinen Zweck erfüllen müsse. Die rechtlichen Voraussetzungen zur Bildung einer Vergleichsgruppe gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG seien andere als die Bildung einer Vergleichsgruppe als Hilfsmittel zur Feststellung des hypothetischen Zielerreichungsgrads. Schließlich sei auch der Zeitraum von drei Jahren in der Vergangenheit für die Bemessung einer hypothetischen Zielerreichung zu kurz bemessen. Die Offenlegung der individuellen Zielerreichung der sechs Personen in den heranzuziehenden Jahren scheitere zudem am deutschen und europäischen Datenschutz. 273

Unabhängig von den vorstehenden Ausführungen habe der Kläger bei dem Zahlungsantrag für die Bestimmung des Lohnausfallsprinzips eine Methode gewählt, ohne darzulegen, warum dies die beste Methode sei, auch wenn sie dafür zu Beginn viel Sympathie gehabt habe. Aber selbst wenn man die Methode weiter für zutreffend erachte, ergäbe sich bei Einbeziehung des Jahres 2020 ein nicht realistisches hypothetisches Ergebnis, zumal sie in Zukunft die Zielerreichung aus der Vergangenheit bei den Zielvorgaben für die Zukunft berücksichtige. Mangels erzielter Übereinkunft bliebe sie dabei, eine Zielerreichung von 100% anzuwenden. 274

Die RSU seien kein zu gewährendes Arbeitsentgelt. Eine vertragliche Regelung zwischen ihr und dem Kläger zur Gewährung der RSU bestehe nicht. § 5 des Arbeitsvertrags sehe ausdrücklich keinen Rechtsanspruch gegen sie vor. Sie habe auch nicht durch ihr Verhalten zum Ausdruck gebracht, sich arbeitsvertraglich selbst zur Gewährung der RSU zu verpflichten. Die Manager, die bei der Auswahl der begünstigten Mitarbeiter innerhalb der von der CSI gesetzten Vorgaben mitgewirkt hätten, hätten dies als Erfüllungsgehilfen der CSI getan, nicht jedoch in ihrem Namen, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen. Es bestehe insoweit auch kein Anspruch auf Gleichbehandlung, weil es sich bei der Gewährung von RSU nicht um ihre Leistung, sondern die der CSI handele. Es fehle auch an Vortrag dazu, warum die sechs Personen für die Zuteilung von RSU die zutreffende Vergleichsgruppe seien. Soweit sie diese vorgeschlagen habe, habe sie dies nur für die hypothetische Zielerreichung getan. 275

Der Antrag zu 2 b) könne im Übrigen deshalb keinen Erfolg haben, weil nicht sie, sondern alleine die CSI über die RSU verfügen könne. Eine Durchschnittsberechnung sei auch hier nicht angezeigt, weil der Kläger dann vermutlich anders als andere Beschäftigte jedes Jahr RSU erhalte. Ohnehin könne bei den RSU keine betriebsübliche Entwicklung festgestellt werden, weil diese nach den Vorgaben der Obergesellschaft und im Übrigen nach den individuellen Entscheidungen der zuständigen Manager vergeben würden. Es kämen weitere Aspekte hinzu, wie die überdurchschnittlich hohe variable Vergütung des Klägers in 2020, die eine Zuteilung von RSU als nicht angemessen erscheinen lasse. Die Pflegezeit des Klägers in 2021 stehe der Vergabe von RSU in diesem Jahr entgegen. Der Manager des Klägers habe auf Befragung außerdem mitgeteilt, dass der persönliche Einsatz des Klägers zur bestmöglichen Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben erheblich nachgelassen habe, seitdem er in den Betriebsrat gewählt wurde.

Die Vergleichsgruppe sei auch nicht ordnungsgemäß gebildet, soweit der Kläger eine Erhöhung des Grundgehaltes begehre. Hier berufe der Kläger sich wohl zutreffend auf § 37 Abs. 4 BetrVG. Die Vergleichsgruppe sei indes bezogen auf die Freistellung zeitlich falsch gebildet. Hinzu kämen die teilweisen Unterschiede u.a. im Jobgrade der Mitarbeiter Y. und R.. Ohnehin sehe § 37 Abs. 4 BetrVG keine Durchschnittsberechnung vor. Der "merit increase" habe nichts mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung zu tun, sondern sei rein individuell. Betreffend den "legal increase" sei die Einordnung im Gehaltsband eine rein individuelle. Den "legal increase" erhielten die Betriebsräte wie allen anderen Mitarbeiter ohnehin. Die Durchschnittsbetrachtung, die der Kläger anwenden wolle, habe keine gesetzliche Grundlage. Diese Methode könnte zu einer rechtswidrigen Bevorzugung des Klägers führen. 277

Im Hinblick auf die Stufenklage hat die Beklagte gemeint, dass der Kläger auf der zweiten Stufe auch ohne die auf der ersten Stufe begehrten Auskünfte seine Zahlungsanträge hätte beziffern können. Aus dem Wortlaut der Anträge sei nicht zu ersehen, dass der Kläger beabsichtige, die Zahlungsanträge zu ändern, wenn ihm die Auskunft erteilt wurde. 278

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage auf der ersten Stufe mit den Anträgen zu 1 a), 2 a) und 3 a) durch Teilurteil vom 03.08.2023 abgewiesen. Gegen das dem Kläger am 15.08.2023 zugestellte Teilurteil hat dieser am 15.09.2023 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 15.11.2023 - am 15.11.2023 begründet. 279

Der Kläger ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht die drei Auskunftsansprüche zu Unrecht abgewiesen habe. Er benötige die Auskünfte, um seine rechtlich begründeten Forderungen zu konkretisieren und beziffern zu können. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei eine mit der Stufenklage begehrte Auskunft auch dann zulässig, wenn nur ein Teil der für die Bezifferung benötigten Informationen erlangt werden könne, z.B. wie hier für die Schätzung nach § 287 Abs. 2 ZPO. 280

Betreffend die Provisionsansprüche meint der Kläger, dass das Arbeitsgericht zwar zu Recht § 37 Abs. 2 BetrVG angewandt habe aber zu Unrecht im Rahmen des Lohnausfallsprinzips die Bildung einer Vergleichsgruppe gemäß den Grundsätzen aus § 37 Abs. 4 BetrVG abgelehnt habe. Dies gelte insbesondere deshalb, weil das Lohnausfallprinzip bei einem Leistungsentgelt an seine Grenzen stoße. Gerade bei Provisionen und vergleichbaren auf das Ergebnis abstellende Vergütungen sei auf Zahlen eines angemessenen Vergleichszeitraums oder auf eine vergleichbare Personengruppe abzustellen. Es handele sich dann auch bei § 37 Abs. 2 BetrVG nicht mehr um ein "reines" Entgeltausfallprinzip. Es könne insoweit auf das Konzept aus § 37 Abs. 4 BetrVG abgestellt werden. Dem Vergleich 281

der Leistungen des Betriebsratsmitglieds mit den Durchschnittswerten vergleichbarer Arbeitnehmer dürfe dabei nur eine indizielle und keine bestimmende Wirkung zukommen. Die Betrachtung einer Vergleichsgruppe sei auch deshalb angezeigt, weil er zuletzt vor der Freistellung noch zu 75 % gearbeitet habe. Spätestens für die Schätzung seiner hypothetischen Zielerreichung, die er in den 25% seiner Arbeitszeit neben seinem Kerngeschäft aufgewendet habe, sei eine vergleichende Betrachtung seiner Leistung zu einer Vergleichsgruppe notwendig.

Für die hypothetische Ermittlung darauf abzustellen, wie Kundenstruktur, Vertragslaufzeiten bzw. Vertragsverhandlungen seien, um daraus schließen zu können, welche Geschäfte er erzielen könne, sei unzutreffend, weil er als vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied seit Dezember 2021 kein Vertriebsgebiet mehr habe. Das Arbeitsgericht habe sich nicht genügend mit den Merkmalen der Vergleichbarkeit der Vergleichsgruppe auseinandergesetzt. Vergleichbar seien Arbeitnehmer, die im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt hätten wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert gewesen seien. Auf gleiche Produkte oder Kundensegmente stelle die Rechtsprechung nicht ab. Es gehe nur um vergleichbare und nicht um gleiche Arbeitnehmer. Ohnehin könne er nach Niederlegung des Betriebsratsamtes in einen beliebigen anderen Technologiebereich versetzt werden. 282

Der Kläger meint, dass die sechs in den Anträgen benannten Personen auch in tatsächlicher Hinsicht mit ihm vergleichbar seien. Dafür spreche bereits, dass nicht er, sondern die Beklagte diese Gruppe nach anwaltlicher Beratung ausgedacht und ausgewählt habe. So sei es darum gegangen, den Leistungsdurchschnitt der vergangenen Jahre der Vergleichsgruppe zu ermitteln, um seine durchschnittliche Leistung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG zu vergleichen. Unter Auswertung des vorprozessualen Schriftverkehrs meint der Kläger, dass sich die Parteien schließlich über die Kriterien der Vergleichbarkeit als auch über die Personen der Vergleichsgruppe geeinigt hätten. Einzig über die Berücksichtigung des Jahres 2020 habe man sich nicht einigen können. Mindestens habe ab einem bestimmten Zeitpunkt kein Streit mehr über die richtige Vergleichsgruppe bestanden. Unzutreffend sei, dass der Auftrag nicht zu wiederholen sei. Es sei faktisch bereits nach drei Jahren zu einem Auftrag in ähnlicher Höhe gekommen wie im Geschäftsjahr 2020. 283

Mit der von der Beklagten vorgenommenen Bezahlung auf der Basis eines Zielerreichungsgrads von 100 % genüge diese ihm gegenüber dem Lohnausfallprinzip nicht. Die Ausführungen der Beklagten zu seiner Zielvereinbarung im Fiskaljahr 2021 2. Halbjahr seien unzutreffend, weil er ab April 2021 wegen seiner Teilzeit aufgrund der Erkrankung seiner Frau auf ein festes Gehalt gesetzt worden sei. Soweit die Beklagte jetzt vorschlage, die zukünftigen Zielvorgaben und Zielerreichungen des Bereichs Collaboration Deutschland insgesamt (ohne Small Business) zugrunde legen, sei dies rechtlich unzutreffend, u.a. weil damit eine vollständige Abkehr von seiner individuellen Leistung erfolge. Die Heranziehung und Festschreibung der durchschnittlichen Leistung des Betriebsrats vor der Freistellung sei bisher bei allen vorher freigestellten Betriebsräten üblich gewesen und über das Lohnausfallprinzip auch geboten. Es erschließe sich ihm nicht, warum dieses Verfahren bei ihm nicht angewandt werde. 284

Die getroffene Absprache betreffend die Vergleichsgruppe dürften nachträglich weder die Beklagte noch das Gericht missachten. Für die Beklagte komme hinzu, dass sie im Verfahren nicht ausführe, wie sie denn die hypothetische Zielerreichung ermitteln wolle. Soweit sie auf den Bereich Collaboration abstellen wolle, konkretisiere die Beklagte weder die Vergleichsgruppe noch gebe sie an, ob das Jahr 2020 zu berücksichtigen sei. Es gehe - so 285

der Kläger - mit der Vergleichsberechnung auch nicht darum, seine hypothetische Leistung zu bestimmen, sondern Marktbedingungen, Sondereffekte und die konjunkturelle Lage so zu berücksichtigen, dass sie ihn als Betriebsrat weder benachteiligen noch bevorzugen

Die Absprache sei im Übrigen zutreffend. Die sechs Mitarbeiter seien, wie bereits 286  
erstinstanzlich vorgetragen, im betrachteten Zeitraum von 2019 bis 2022 als Leader Sales Specialist mit objektiv vergleichbaren Tätigkeiten bei vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation betraut gewesen unter Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung. Alle Mitglieder der Vergleichsgruppe unterlägen dem "Individual Incentive Sales Compensation Plan Code XX\_CS183 (oder äquivalent je nach Fiskaljahr). Damit unterliegen alle Mitarbeiter den gleichen Regeln, erhielten die gleichen Boni, hätten die gleichen Multiplikatoren bei Unter- oder Übererfüllung. Die einzigen Bereiche, die sich unterscheiden, seien die Höhe des Basisgehalts und damit der sich ergebende Anteil an Provisionen sowie die Kundenzuordnung und die Technologie. Wollte man auf identische Zielvereinbarungen mit identischen Geschäftsbereichen abstellen, ergebe dies vor dem Hintergrund, dass ein Leistungsabstand gemessen werden sollte, keinen Sinn. Bei der Beklagten erfolge die Umsatzverteilung zudem innerhalb definierter Segmente, die kongruent zu den Zielvereinbarungen seien. Eine Differenzierung nach individuell erwirtschafteten Umsätzen gebe es nicht. Die Forderung nach "identischen" Zielvereinbarungen und Geschäftsbereichen sei praxisfern und bei der Beklagten nicht möglich.

Soweit die Beklagte zuletzt auf Herrn Q. als Vergleichsgruppe abstellen wolle, sei dies falsch 287  
und die Beklagte verhalte sich damit widersprüchlich, weil dieser eine andere Position, einen anderen Rang, einen anderen Aufgabenbereich und in weiten Teilen auch andere Zielvereinbarungen habe. Als Direktor habe Herr Q. völlig andere Verantwortlichkeiten als er, der operativ tätig gewesen sei.

Letztlich habe die Beklagte ihm mit der Vergleichsgruppe quasi eine neue Zielvereinbarung 288  
angeboten und zwar zu je einem Sechstel aus den "Goalsheets" der Mitglieder der Vergleichsgruppe. Dies sei bei der Beklagten ein regulärer Vorgang, wenn für einen Mitarbeiter aufgrund besonderer Umstände keine eigene Zielvereinbarung mehr entwickelt werden könne. Dies sei auch richtig, weil er seit seiner Freistellung übergreifende Verantwortung für die Mitarbeiter übernehme.

Unzutreffend sei die Behauptung der Beklagten, dass er die begehrten Daten bereits habe. 289  
Die angeblich bereits vorliegenden Daten seien mehrfach durch die Beklagte korrigiert und in keinem Fall vollständig vorgelegt worden. Dies belege der zeitliche Ablauf der vorgelegten Daten, was der Kläger im Einzelnen ausführt. Auf Seiten 12 ff. des Schriftsatzes vom 11.06.2024 wird Bezug genommen.

Die Prüfung, ob das Jahr 2020 einbezogen werden müsse, spiele bei der Auskunftsklage in 290  
der ersten Stufe keine Rolle, sondern erst in der zweiten Stufe der Leistungsklage. Außerdem habe das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass eine Abweichung von der Vergangenheitsbetrachtung nur dann zulässig sei, wenn konkrete Tatsachen vorliegen, die eine andere Beurteilung rechtfertigen. Solche Tatsachen habe die Beklagte nicht schlüssig dargelegt.

Betreffend die RSU meint der Kläger, dass das Arbeitsgericht den Sachverhalt nicht richtig 291  
gewürdigt und unzutreffend einen vertraglichen Anspruch gegen die Beklagte abgelehnt habe. Es gebe nur seinen Arbeitsvertrag mit der Beklagten. Er habe mit der Beklagten die Teilnahme an dem RSU-Programm der CSI ausdrücklich vereinbart. Bereits der konkreten Möglichkeit der Teilnahme an dem SO-Programm komme Entgeltcharakter zu. Jedenfalls

dann, wenn die CSI der Beklagten als deutschem Unternehmen RSU zur Verfügung stelle, müsse er an diesen nach deutschen Verteilungsgrundsätzen partizipieren.

Wie erstinstanzlich vorgetragen, nehme die CSI zudem keinen direkten Einfluss auf die Verteilung der RSU an die einzelnen Arbeitnehmer in Deutschland. Aus dem Dokument "Promotion & Stock Participation Guide" sei ersichtlich, dass das Board of Directors, entgegen den Behauptungen der Beklagten, nicht in die Vergabe eingreife, sondern die Vergabe in die Hände der jeweiligen Landes- oder Funktionalorganisation lege. Die Beklagte treffe eine eigenständige Entscheidung, die nicht als Vertreterin für die CSI erfolge, sondern in eigener Verantwortung der Beklagten. Und auch gegenüber den Arbeitnehmern trete sie nicht als "Vertreterin" der CSI bei der Vergabe der RSU auf. 292

Zum Prozessablauf behauptet der Kläger, dass nach der Zuordnung der RSU durch die Manager auf die einzelnen Mitarbeiter das Ergebnis an die deutsche Geschäftsführung gesendet werde, die auf dieser Ebene schon keine Überprüfung der Verteilung auf die einzelnen Arbeitnehmer mehr vornehme. Die Beklagte sende das Ergebnis an die CSI, um nur noch prüfen zu lassen, ob die Anzahl der zugeteilten RSU und das Verfahren eingehalten worden sei. Dem Gesamtbetriebsrat sei auf Nachfrage bei dem der Web-Verantwortlichen für das Tool bestätigt worden, dass eine "Korrektur" der RSU nur für maximal die höhere und die nächsthöhere Ebene zulässig ist. Somit entscheide spätestens der Geschäftsführer der Beklagten über die Verteilung der RSU an die Mitarbeiter und längst nicht mehr das Compensation Committee of the Board of Directors der CSI. Dies zeige auch die Präsentation vom 06.02.2024, wonach die Eingaben der deutschen Organisation nur noch bis zur zweiten "Direktionsebene" eingesehen und geändert werden könnten. Die Beklagte entscheide über die Anzahl der den jeweiligen Mitarbeitern zugeteilten Aktien im Rahmen der Vorgabe der CSI. 293

Auch die letzte Darstellung des Einflusses des direkten Vorgesetzten durch die Beklagte sei nicht geeignet, den direkten Einfluss seines Vorgesetzten zu relativieren. Die Beklagte verweigere die Antwort auf die Frage, ob die Entscheidung des Compensation Committees regelmäßig den Empfehlungen der Manager folge, und ob hier eine Benachteiligung ihm gegenüber durch unterlassene Empfehlung vorliege. Zwar sei das Compensation Committee formal das entscheidende Gremium, jedoch stelle die Empfehlung des lokalen Managers eine faktische Voraussetzung für die Vergabe dar. Ohne eine entsprechende Empfehlung erfolge regelmäßig keine Zuteilung. Die Beklagte als deutsche Gesellschaft und somit der deutsche Mitarbeiter unterlägen dabei den deutschen arbeitsrechtlichen Regeln. Dies sei letztlich nicht anders als bei den Zielvereinbarungen oder bei den Gehaltserhöhungen. 294

Ob § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrags überhaupt anwendbar sei, sei fraglich. Dort würden eben nur SO und keine RSU geregelt. Dieses neue Programm stünde weder unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt noch unter dem Ausschluss des Rechtsanspruchs des Anstellungsvertrags. Entsprechendes hätte wegen des Schriftformgebots in § 11 des Arbeitsvertrags schriftlich vereinbart werden müssen. Durch die ununterbrochene Vergabe von RSU an ihn in den Jahren 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012 habe die Beklagte einen Vertrauenstatbestand im Rahmen einer betrieblichen Übung geschaffen. Die von der Beklagten angegebene degressive Tendenz in der von ihm vorgelegten Tabelle gebe es nicht. Die Änderung der Berechnungsgrundlage sei dem qualitativ und quantitativ geänderten Programm (Umstellung von SO auf RSU) geschuldet. 295

Auch ohne arbeitsvertragliche Regelung bestünde ein Anspruch aus § 78 S. 2 BetrVG, weil die Beklagte seit Jahren die ihr zugewiesenen RSU an ihre Arbeitnehmer verteile, ihn davon aber seit der Amtsübernahme ohne sachlichen Grund ausgeschlossen habe. Der Kläger 296

behauptet erneut, dass ihm mit der Übernahme des Betriebsratsamts in 2012 von seinem Vorgesetzten Herrn Q. angekündigt worden sei, dass er "so lange keine RSU oder eine Gehaltserhöhung erhalten würde, bis er sein Betriebsratsamt niederlegt". Er solle sich zu 100% seinen Kernaufgaben widmen. Bei dieser Äußerung sei das gesamte Collaboration Management Team anwesend gewesen. Er habe umgehend Beschwerde bei der Personalabteilung eingereicht, welche in der Personalakte von Herrn Q. vermerkt sein müsste. Der Vorgesetzte habe sich entschuldigen und die Aussage zurücknehmen müssen. Gleichwohl habe der Manager seine Drohung umgesetzt. Auf die Aufstellung des Klägers auf Seite 8 f. des Schriftsatzes vom 09.10.2024 wird Bezug genommen. Dies habe die Beklagte geduldet, denn ihrer Personalabteilung habe die Beschwerde vorgelegen. Dies alles sei letztlich nur deshalb möglich gewesen, weil die Beklagte als deutsche Gesellschaft entschieden habe, denn die CSI habe keine Informationen über seine Betriebsratszugehörigkeit. Er habe vom Compensation Committee seit 2012 niemals RSU erhalten können, weil bereits der Vorgesetzte Herr Q. ihn nicht ein einziges Mal vorgeschlagen hatte. Die angeblichen Leistungsmängel seien nur Schutzbehauptungen. Die Beklagte lege nicht eine einzige negative Leistungsbeurteilung vor. Es fehle auch an dem Vorschlag des dann eigentlich vorgesehenen "Performance Improvement Plans". Die Beklagte bleibe den Nachweis schuldig, worin genau die angeblichen Defizite bestanden haben sollen. Pauschale Behauptungen wie "zu wenig kreativ" oder "nicht ausreichend unterstützend" seien weder überprüfbar noch substantiiert.

Seine Benachteiligung belege zudem die Betriebsüblichkeit der Vergabe. Aus dem Dokument "Team & Organization Talent Planning" ergebe sich, dass bei der Vergabe der RSU eine 90%ige Wahrscheinlichkeit für einen Manager im Grade 12 gegeben sei. Es handele sich dabei um eine Vorgabe der Obergesellschaft, an welche die Beklagte sich zu halten habe. Der Kläger behauptet, dass der Gesamtbetriebsrat bereits mehrfach Unregelmäßigkeiten bei der Vergabe von RSU zwischen Betriebsratsmitgliedern und Nicht-Betriebsratsmitgliedern festgestellt habe, welche von der Personalabteilung ignoriert worden seien. Untersuchungen des Gesamtbetriebsrats zeigten, dass Betriebsräte zwar sehr wohl RSU erhalten, im Schnitt aber 30% weniger RSUs als vergleichbare Mitarbeiter im gleichen Rang. Auf die vom Kläger vorgetragene Aufstellung auf Seite 10 des Schriftsatzes vom 20.12.2024 wird Bezug genommen. 297

Im Hinblick auf die Vergleichsgruppe gemäß § 78 Satz 2 BetrVG betreffend die RSU seien die Kriterien gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG nicht einschlägig. Es genüge eine ähnliche Tätigkeit mit einem ähnlichen Schwierigkeitsgrad und mit der gleichen Qualifikation. Es sei nicht zu beanstanden, wenn die Beklagte von den 12 Mitarbeiter in Deutschland, die in der Funktion Leader, PSS im Grade 12 arbeiteten, sechs ausgewählt habe. 298

Betreffend die Gehaltserhöhungen meint der Kläger, dass ihm ein Auskunftsanspruch betreffend die Entwicklung der Gehälter gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG zustehe. 299

Der Kläger stellt auch insoweit im Übrigen auf die obige Ankündigung seines Vorgesetzten ab. Es sei betriebsüblich, dass 40% aller Gehaltserhöhungen über freiwillige Zuweisungen (als "merit increase") vom Vorgesetzten an den Mitarbeiter vergeben würden. Dem entspreche die GBV Gehaltserhöhungen. Die Begriffe seien bereits bei den Verhandlungen über diese GBV verwandt worden. "legal increase" seien die Gehaltserhöhungen, die gemäß der GBV Gehaltserhöhungen verpflichtend umzusetzen seien. Seit 2021 würden 60 % des jährlichen Gehaltsanpassungsbudgets für "legal increase" verwendet. "merit increase" seien die Gehaltserhöhungen, die im Rahmen des Ermessens der Beklagten bzw. der jeweiligen Führungskraft erfolgten und nicht der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats unterlägen. 300

Diese machten 40 % des Gehaltsanpassungsbudgets aus.

Seine Leistung habe im Übrigen deutlich über derjenigen der vergleichbaren Mitarbeiter gelegen. Die Vergabe des "merit increase" sei nach den Regeln der GBV Gehaltserhöhung ohne einen Rahmen, sondern nach billigem Ermessen der Führungskraft erfolgt. Auf diese Weise sei er durch die jahrelange Nichtzuteilung benachteiligt worden. Er habe als Vergleichsgruppe Mitarbeiter mit gleicher Qualifikation im gleichen Tätigkeitsprofil und im gleichen Grade ausgewählt, um die "Höhe" der erfolgten Benachteiligung festlegen zu können. Für die Schätzung der erfolgten Benachteiligung werde man nicht umhinkommen, die tatsächlichen Gehaltserhöhungen, den "merit increase", einer Vergleichsgruppe zu betrachten. 301

Der Kläger hat die Angaben der Beklagten in der Anlage BB5 zurückgewiesen. Nur weil WK. International keinen Unterschied zwischen "merit increase" und "legal increase" mache und jede Gehaltsanpassung als "merit increase" deklariere, beweise dies nicht, dass er tatsächlich einen solchen erhalten habe. Auf die Aufstellung des Klägers auf Seite 10 des Schriftsatzes vom 09.10.2024 wird Bezug genommen. Die Darstellungen und Begründungen der einzelnen Gehaltsanpassungen im Bereich des Grundgehalts seien für das Verfahren unerheblich und hätten nichts mit der Verteilung des "merit increase" zu tun. Aus der von ihm gefertigten Übersicht ergebe sich, dass er seit der Übernahme des Betriebsratsamts bis zum Jahr 2022 keine Gehaltserhöhung im Bereich "merit increase" erhalten habe. Dies sei erst in den Jahren 2022 und 2023 durch den neuen Vorgesetzten anders gewesen. Soweit die Beklagte sich nunmehr betreffend den "merit increase" ebenso wie betreffend die RSU auf angeblich schlechte Leistungen seinerseits berufe, sei dies haltlos. Eine schlechte Leistungsbewertung sei zu keiner Zeit erfolgt und werde von der Beklagten auch nicht dokumentiert. 302

Der Kläger beantragt, 303

das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.08.2023 - 12 Ca 4884/22 - abzuändern und nach seinen Schlussanträgen in der I. Instanz zu entscheiden, d.h. ihm die Auskunftsansprüche zu 1 a), 2 a) und 3 a) zuzusprechen. 304

Die Beklagte beantragt, 305

die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 306

Sie verteidigt das Teilurteil des Arbeitsgerichts. Betreffend die Provisionsansprüche meint die Beklagte, dass die Grundsätze des § 37 Abs. 4 BetrVG bei § 37 Abs. 2 BetrVG nicht heranzuziehen seien. Die Bildung einer Vergleichsgruppe zur Bestimmung der hypothetischen Zielerreichung erfolge unter anderen Gesichtspunkten als die Bildung einer Vergleichsgruppe zur Feststellung der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG. Diese sei im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG nicht angezeigt. Ohnehin seien die sechs Personen keine Vergleichsgruppe i.S.v. § 37 Abs. 4 BetrVG, weil zu Beginn der Betriebsratstätigkeit in 2012 nicht mit dem Kläger vergleichbar. Nur weil das Lohnausfallprinzip bei der Bemessung der variablen Vergütung schwierig sei, könnten nicht dessen Grundsätze über Bord geworfen werden. Der Kläger verwische die klare Trennung zwischen § 37 Abs. 2 BetrVG und § 37 Abs. 4 BetrVG. Liege keine Vergleichsgruppe i.S.v. § 37 Abs. 4 BetrVG vor, sei sie aus datenschutzrechtlichen Gründen an der Auskunft gehindert. Und selbst wenn ein berechtigtes Interesse des Klägers für die Auskunft gegeben wäre, wäre noch zu prüfen, ob dem Kläger nicht auf anderem Wege mit geringeren Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte der Mitglieder der Vergleichsgruppe die Bezifferung seiner angeblichen 307

Ansprüche möglich sei. Gegenstand dieses Verfahrens sei es nicht, alternative Berechnungsmöglichkeiten für die Umsetzung des Lohnausfallprinzips und die hypothetische Zielerreichung zu ermitteln.

Unzutreffend sei, dass die Parteien sich vorprozessual auf eine Vergleichsgruppe geeinigt hätten. Eine Einigung komme erst bei einer Gesamteinigung zustande. Daran fehle es. Unabhängig davon hätte sie keine Teileinigkeit mit dem Kläger betreffend die Vergleichsgruppe erzielt. Sie habe die Vergleichsgruppe außerprozessual nur aus pragmatischen Gründen vorgeschlagen. Schließlich hätten die Parteien Besonderheiten ihres Gehaltssystems bei den Gesprächen zur Festlegung der Methodik für die Feststellung der hypothetischen Zielerreichung zu wenig berücksichtigt. Ihr Mitarbeiter Vogel sei rechtsirrig davon ausgegangen, dass eine Vergleichsgruppe zu bilden sei. Dies habe ihr Prozessbevollmächtigter u.a. angesichts der weit fortgeschrittenen Gespräche nicht in Frage gestellt. Ohnehin könne die Bildung einer Vergleichsgruppe wegen eines etwaigen Wechsels im Personalbestand nicht auf Dauer angelegt sein. Die Parteien hätten sich vorprozessual auch nicht am Aufgabenbereich, sondern am Grad und Jobtitel orientiert. Im Übrigen handele es sich um Rechtsfragen. Eine Vereinbarung, die den Kläger besser oder schlechter stellen würde, wäre gemäß §§ 78 Satz 2 BetrVG, 134 BGB nichtig. Im Übrigen liege in der Annahme einer 100%igen Zielerreichung seitens des Klägers keine Benachteiligung. 308

Das Arbeitsgericht habe zutreffend ausgeführt, warum die gebildete Vergleichsgruppe nicht und auch nicht zum Teil geeignet sei, die hypothetische Zielerreichung zur Bestimmung der Höhe der variablen Vergütung im Sinne des Lohnausfallprinzips festzustellen. Die Vergleichsgruppe sei schlicht aus den falschen Personen zusammengesetzt. Die Frage sei, welche Rückschlüsse sich hinsichtlich der hypothetischen Zielerreichung bei Mitarbeitern mit im Wesentlichen gleich qualifizierten Tätigkeiten und gleicher fachlicher und persönlicher Qualifikation ziehen ließen, wenn diese Mitarbeiter für andere Produkte, andere Kundenkreise, andere Marktvolumina und mit entsprechend unterschiedlichen Zielvereinbarungen tätig seien? Letztlich keine. Die individuelle Zielvereinbarung berücksichtige dagegen, welche Technologie, welche Kunden und welche zu erwartenden Geschäfte im Zuständigkeitsbereichs des Mitarbeiters zu bearbeiten seien. Die variable Vergütung sei eine erfolgsbezogene und keine leistungsbezogene Vergütung. Es gehe um die Umsätze, die in dem Bereich des Klägers generiert würden. Welchen konkreten Anteil der Kläger an der Umsatzgenerierung habe und ob er überhaupt dafür eine Arbeitsleistung erbracht habe, spiele für die Zielerreichung keine Rolle. Der Bereich Collaboration sei zudem nach der Freistellung des Klägers nicht weggefallen, sondern anderen Mitarbeitern zugewiesen. Diese mögen anders fachlich und persönlich qualifiziert sein als der Kläger, übten allerdings im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten aus und seien für die gleichen Produkte und die gleichen Kundensegmente tätig. Richtig sei zwar, dass die sechs Mitarbeiter dem gleichen Compensation Plan wie der Kläger unterlägen. Dieser regule aber nur die Rahmenbedingungen, wie z.B. das Verhältnis zwischen Grundgehalt und variabler Vergütung. Die Zielvereinbarungen selbst seien wiederum unterschiedlich, weil sie sich z.B. nach dem Marktvolumen, den zu erwartenden Aufträgen, den Kunden oder der Technologie richteten. Marktentwicklungen seien dabei segmentspezifisch. 309

Wie sich auch aus der Anlage BB1 ergebe, bezögen die Umsatzziele sich sämtlich auf unterschiedliche Produktgruppen und/oder auf unterschiedliche Regionen und/oder Kundengruppen. Teils handele es sich um Ziele des Teams des Managers, teils um persönliche Ziele. Hinzu komme die unterschiedliche Größe der Teams. Zu berücksichtigen sei weiter, dass die Ziele jeweils von unterschiedlichen Personen festgelegt wurden. Da es sich um eine erfolgsabhängige und nicht um eine leistungsabhängige Vergütung handele, 310

könne die individuelle Leistung des Mitarbeiters eine Rolle spielen, müsse es aber nicht. Letztlich gehe es bei den Zielen des Klägers um das Ergebnis eines nicht unbeachtlichen Teils des Unternehmens. Auch aus diesem Grunde sei die Vergleichsgruppe irrelevant.

Auf eine etwaige Rückkehr nach der Freistellung des Klägers komme es nicht an. Für die unterschiedlichen Technologiebereiche bedürfe es im Übrigen unterschiedlichen Know-Hows und unterschiedlicher Erfahrung. Die Mitarbeiter seien fachlich und hinsichtlich ihrer Qualifikationen nicht austauschbar. Eine Versetzung des Klägers, der viele Jahre im Bereich Collaboration tätig war auf eine Position z.B. im Bereich Security oder Data Center sei fachlich nicht sinnvoll, weil er eine Einarbeitung von mindestens einem Jahr benötige. 311

Zu Unrecht habe der Kläger es im Übrigen abgelehnt das Jahr 2020 bei der Berechnung der hypothetischen variablen Vergütung auszunehmen. Insgesamt erscheine es als richtig, die zukünftigen Zielvorgaben und Zielerreichungen hinsichtlich des Bereichs Collaboration Deutschland insgesamt (ohne Small Business), der für den Kläger bis zum Beginn der Freistellung maßgeblich war, für die Bestimmung der hypothetischen Zielerreichung des Klägers zukünftig zugrunde zu legen. Auf die Auflistungen der Zielvorgaben und Zielerreichungen der Jahre 2022 bis 2024 (Anlage BB2) wird Bezug genommen. Für die 40 Mitarbeiter dieses Bereichs habe es auch nachfolgend Zielvereinbarungen gegeben, so dass sich die Summe dieser Ziele wie zuvor beim Kläger bestimmen ließe. Vergleichbar sei letztlich die Zielerreichung des Herrn Q. weil dieser eine mit dem Kläger identische Zielvereinbarung habe. Aber selbst ohne Vergleichsperson lasse sich die hypothetische Zielerreichung des Klägers im Bereich Collaboration bestimmen. Dies alles lehne der Kläger nur deshalb ab, um das Jahr 2020 in die Berechnung einfließen zu lassen. Unzutreffend sei auch, dass bei dem Lohnausfallprinzip die bisherige Leistung des Klägers eine Rolle spielen müsse. 312

Unerheblich für den Auskunftsanspruch sei auch die in der Vergangenheit angewendete Methodik zur Bemessung der variablen Vergütung bei anderen freigestellten Betriebsräten. Eines habe das Unternehmen inzwischen verlassen. Soweit sie bei einem anderen eine Vereinbarung abgeschlossen habe, nach der eine feste Vergütung auf Basis der durchschnittlichen Zielerreichung der letzten drei Jahre vor der Freistellung berechnet wurde, bereue sie dies nunmehr. 313

Die Beklagte meint, dass es dem Kläger eigentlich gar nicht um die Auskunft gehe. Die durchschnittliche Zielerreichung und der sich daraus gegebenenfalls ableitende Zahlungsanspruch seien dem Kläger bekannt. Tatsächlich gehe es darum, dass der Kläger bei der Berechnung der zukünftigen hypothetischen Zielerreichung in jedem Fall das Geschäftsjahr 2020 als Referenzwert berücksichtigt wissen möchte. 314

Die in der ersten Stufe verlangte Auskunft müsste außerdem dem Zweck dienen, einen bestimmten Leistungsantrag im Klagewege verfolgen zu können. Daran fehle es. Anhand der dem Kläger bereits mitgeteilten anonymisierte Daten für 2018, 2019 und 2021 könne er Leistungsklage erheben. Es gehe dem Kläger alleine darum zu überprüfen, ob die Auskünfte zutreffend seien. Dafür sei die erste Stufe der Auskunftsklage nicht maßgeblich. Es gebe dazu andere Wege. 315

Betreffend die RSU meint die Beklagte, dass es sich dabei nicht um Arbeitsentgelt handele. Mit der Annahme der CSI habe der Kläger jeweils einen Vertrag mit der CSI geschlossen. Sie setze die Vorgaben der CSI lediglich um und habe keine eigenen Verfügungsbefugnisse. § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertragsweise weise ausdrücklich auf den fehlenden Rechtsanspruch hin und gewähre eben nur eine Aussicht auf Teilnahme. Wie der Kläger daraus einen Anspruch 316

kreieren wolle, erschließe sich nicht. Dem Kläger sei bekannt, dass dem Board of Directors der CSI die Entscheidung über die Teilnahme und Vergabe in freiem Ermessen obliege. Dieses Board entscheide final, ob die Vergabe im Sinne der CSI sei. Die Vorgaben der CSI überprüfe nach der Regelungsabrede im Übrigen auch der Gesamtbetriebsrat, dem der Kläger angehört.

Aus dem Schreiben z.B. an den Mitarbeiter ID. ergebe sich, dass nicht der Manager über die Zuteilung der RSU entscheide, sondern nur eine Empfehlung an das Compensation Committee ausspreche. Es bedürfe dann noch eines Vertrages mit der CSI, wie der Vertrag mit Herrn ID. über die RSU belege. Nichts Anderes ergebe sich aus der Präsentation vom 06.02.2024, die zeige, dass die Manager nur Empfehlungen abgäben. Dass bis zum zweiten Management-Level über dem jeweiligen Mitarbeiter RSU-Empfehlungen eingesehen und selbst empfohlen werden könnten, bedeute nicht, dass die RSU-Empfehlungen in Deutschland blieben. Die Entscheidung bleibe beim Compensation Committee. Schließlich führe die Matrixstruktur häufig dazu, dass die Zuteilung der RSU an ihre Mitarbeiter von Personen erfolge, die weder ihre Mitarbeiter seien noch ihren Arbeitsort in Deutschland hätten. Insoweit gebe es auch keine Eingaben "in Deutschland", wie der Kläger meine, sondern von Managern. 317

Die Beklagte meint, dass § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrags weiter anwendbar sei, weil RSU nichts anderes als eine Sonderform eines SO-Programms sei. Soweit der Kläger den Aspekt der betrieblichen Übung anführe, widerspreche sie dem. Unabhängig davon begründe dieser nicht den hier geltend gemachten Auskunftsanspruch. 318

Und selbst wenn sie bei der Vergabe von RSU noch einen eigenen Ermessens- oder Entscheidungsspielraum habe, werde dieser ausschließlich für die CSI wahrgenommen. Sie selbst trete bei der Vergabe von RSU gar nicht in Erscheinung. Einige ihrer Mitarbeiter im Management setzen vielmehr die Vorgaben der CSI um und handelten insofern für diese. Dies sei im Rahmen einer Matrixorganisation nichts Ungewöhnliches. Den Unterstützungsmaßnahmen durch ihre Mitarbeiter bei der Vergabe der RSU durch die CSI komme im Übrigen kein eigener rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zu. 319

Die vom Kläger angenommene Vergleichsgruppe sei falsch und von ihr für die RSU auch nicht vorprozessual in Erwägung gezogen worden. Dies sei schon deshalb so, weil die Vorgaben der CSI sich nicht auf betriebsübliche Entwicklung oder aber bestimmte Qualifikationen bezögen und von Jahr zu Jahr variierten. Wenn er auf eine Benachteiligung als Betriebsrat abstellen wolle, müsse er eine Vergleichsgruppe seit 2012 bilden. 320

Die vom Kläger behauptete Benachteiligung seit der Übernahme des Betriebsratsamtes liege nicht vor. Die vom Kläger vorgelegte Tabelle betreffend die Zuteilung von SO und RSU an ihn weise bereits vor der Übernahme des Betriebsratsamtes eine degressive Tendenz auf. Die vom Kläger zitierte Guideline der Obergesellschaft sei sehr allgemein. Und längst nicht jeder Mitarbeiter des Grades 12 erhalte RSU. 321

Der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch bestehe nicht. Der Manager des Klägers, Q., habe seine Empfehlungen für die Zuteilung von RSU gegenüber dem Compensation Committee im Auftrag der CSI abgegeben. Sie habe damit nichts zu tun. Unabhängig davon habe Herr Q. bei der Zuteilung der RSU keine Fehler gemacht und nicht gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen. Die Beklagte behauptet, dass Herr Q. in dem Kläger seit 2012 keinen Mitarbeiter gesehen habe, den es an das Unternehmen zu binden gelte. Die Leistungsbereitschaft und Bereitschaft, sich für die Ziele des Unternehmens in großem Umfang einzusetzen, seien nach Ansicht von Herrn Q. beim Kläger nicht vorhanden 322

gewesen. Der Kläger sei viel zu wenig kreativ hinsichtlich der Geschäftsentwicklung gewesen. Es habe diesem auch die Bereitschaft gefehlt, teamorientiert zu arbeiten. Daran habe der Erfolg des Klägers in 2020 nichts geändert, weil dem keine Leistung des Klägers zu Grunde gelegen habe. Hinzu komme die vom Kläger erzielte hohe Vergütung in 2020. Es habe einige andere Mitarbeiter gegen, die mit gleichwertigen Aufgaben betraut gewesen seien und diese bei niedrigerem Einkommen nach Ansicht von Herrn Q. besser erledigten, erheblich mehr Einsatz gezeigt und Potential hätten. Diese Einschätzung zum Kläger sei über viele Jahre von dem vorgesetzten Manager ID. geteilt worden. Es möge sein, dass andere vorgesetzte Manager des Klägers in der Vergangenheit den Kläger anders beurteilt hätten oder trotz schlechter Beurteilung den Kläger zur Gewährung von RSU empfohlen hätten. Letzteres hätte zwar nicht den Vorgaben der CSI entsprochen, sei aber möglicherweise vom Compensation Committee nicht in jedem Fall erkannt worden.

Die Behauptung des Klägers zur angeblichen Äußerung des Vorgesetzten Q. ihm gegenüber 323 betreffend die RSU in 2012 sei unzutreffend und unsubstantiiert, u.a. weil schon offenbleibe, wann er das Betriebsratsamt übernommen habe. Herr Q. habe ihr gegenüber versichert, niemals eine solche Aussage getätigt zu haben. Aber selbst wenn der Sachvortrag bestätigt werden sollte, ergäbe sich nicht einmal eine "Wahrscheinlichkeit" eines Schadensersatzanspruchs aus § 78 Satz 2 BetrVG. Und sollte sich die Behauptung des Klägers zur Aussage von Herrn Q. als wahr erweisen, würden sie den Widerruf bzw. die Entschuldigung unstreitig stellen.

Die Betriebsratstätigkeit habe bei der Vergabe der RSU generell keine Rolle gespielt. Eine 324 Analyse der letzten 10 Jahre (2014 bis 2024) habe ergeben, dass Betriebsratsmitglieder im etwa gleichen Verhältnis RSU erhielten, wie es bei den übrigen Mitarbeitern der Fall gewesen sei. Auf die Aufstellung auf Seite 8 des Schriftsatzes vom 17.01.2025 wird Bezug genommen. Neben dem Kläger habe es auch andere Mitarbeiter mit höheren Grades gegeben, die über viele Jahre keine RSU erhalten hätten. Die gegenteilige Tatsachenbehauptung des Klägers sei unsubstantiiert. Ohnehin sei die generelle Handhabung unerheblich. Für einen etwaigen Schadensersatzanspruch komme es auf die Maßnahmen des Managers des Klägers und ihre Gründe an und nicht auf die Maßnahmen anderer Manager für deren Mitarbeiter und deren Begründung.

Und selbst wenn dies anders wäre, bestünde der Auskunftsanspruch nicht, weil die Personen 325 der Vergleichsgruppe kein hinreichender Vergleichsmaßstab seien. Hier müsste man alle ihre Mitarbeiter und solche anderer Gesellschaften der WK. Gruppe im In- und Ausland, z. B. ab dem Grade 12 erfassen. Und selbst das genüge nicht, weil weiter erforderlich sei zu wissen, wie viele RSU der Manager des Klägers im jeweiligen Jahr für Empfehlungen zur Zuteilung an das Compensation Committee erhalten habe und wie viele sonstige Mitarbeiter, die diesem Manager zugeordnet sind, RSU erhalten sollten. Soweit das Gericht in eine Beweiserhebung eintreten wolle, überrasche dies, weil der geltend gemachte Auskunftsanspruch für die Bemessung eines etwaigen Schadens nicht relevant sei. Bei individuellen Entscheidungen, wie die Empfehlungen für die Gewährung von RSU, ver helfe die Kenntnis, wie viele RSU andere Personen auf Empfehlung anderer Manager erhalten haben, nicht zur Bezifferung eines Schadensersatzanspruchs gemäß § 78 Satz 2 BetrVG. Die begehrte Auskunft nütze dem Kläger auch nicht teilweise zur Bezifferung des Leistungsanspruchs. Wenn überhaupt müsste sich der Auskunftsanspruch auf alle ihrer Mitarbeiter und aufgrund der Matrixorganisation auch anderer Unternehmen der WK.-Gruppe ab dem Grade 12, also dem Grad des Klägers, erstrecken.

Aber auch die Richtlinien der CSI zur Vergabe der RSU belege, dass die Vergleichsgruppe falsch gebildet sei. In den Jahren 2012 bis 2014 hätten vorrangig "junge Karrieren" bedacht werden sollen, d.h. Mitarbeiter in niedrigeren Grades, jedoch mit hoher Leistungsbereitschaft und hoher Begabung und mit hohem Entwicklungspotenzial für das zu betreibende Geschäft. In anderen Jahren hätten dann höhere Grades bedacht werden sollen oder auch spezielle Geschäftsbereiche. Sinn und Zweck dieser RSU-Gewährung sei regelmäßig, besonders leistungsstarke und qualifizierte Mitarbeiter, die bereit gewesen seien, über das vertraglich geschuldete Maß hinaus "die extra Meile zu laufen", an das Unternehmen zu binden. Generell seien folgenden Richtlinien vorgegeben: (1) Der Mitarbeiter gelte als entscheidendes Toptalent innerhalb seiner Gehaltsgruppe. (2) Der Mitarbeiter habe sein Potenzial und seine zukünftige Leistungsentwicklung unter Beweis gestellt und es werde erwartet, dass er in Zukunft einen bedeutenden Beitrag zum Unternehmen leiste. (3) Der Mitarbeiter könne ein potenzielles Bindungsrisiko darstellen (Gefahr der Abwanderung zum Wettbewerber). (4) Der Mitarbeiter habe eine 100 %ige IPF (Individual Performance Factor) und mehr erreicht. (gelte nicht für Mitarbeiter des Sales-Bereichs). Eine gleichmäßige Verteilung über alle Köpfe hinweg sei dabei seitens CSI nicht akzeptiert worden. Nach Herrn Qs. Meinung sei der Kläger weder besonders leistungsstark noch besonders talentiert gewesen. Er habe auch nicht über ein besonderes Potential oder entscheidende Fähigkeiten verfügt. Herrn Q. sei es ausschließlich um die fehlende Leistungsbereitschaft und -defizite des Klägers, sowie dessen ohnehin hohes Einkommen gegangen. Warum vor diesem Hintergrund die Zuteilung von RSU an die Vergleichsgruppe eine Aussagekraft habe, erläutere der Kläger nicht. Ihm die durchschnittliche Zuteilung an RSU zuzugestehen sei abwegig, weil dies zu einer Bevorzugung gegenüber allen anderen Mitarbeitern führe.

Betreffend die Gehaltserhöhungen meint die Beklagte, dass ein solcher Anspruch sich - wenn 327 überhaupt - nach § 37 Abs. 4 BetrVG richte. Auch insoweit sei die Vergleichsgruppe falsch gewählt, denn maßgeblich sei eine solche zu Beginn der Betriebsratstätigkeit und nicht der Freistellung. Der vom Kläger herangezogene § 78 Satz 2 BetrVG sehe die Bildung von Vergleichsgruppen nicht vor. In Bezug auf den "legal increase" könne der Kläger anhand der Bestimmungen der jeweiligen Gesamtbetriebsvereinbarungen zu den jährlichen Gehaltsanpassungen selbst feststellen, in welchem Umfang die Gehälter der Mitglieder in der von ihm geschaffenen Vergleichsgruppe erhöht wurden.

Es sei schließlich unzutreffend, dass der Kläger von 2012 bis 2021 keine Gehaltserhöhungen 328 erhalten habe. Die Beklagte nimmt dazu auf Anlage BB5 Bezug. Diese bleibe auch nach den Rügen des Klägers richtig. Sie habe die Gehaltserhöhungen zunächst immer leistungsorientiert umgesetzt, so dass von daher alle Erhöhungen ein "merit increase" seien. Die Bezeichnung "legal Increase" als Abgrenzung zum "merit increase" sei erst eine Erfindung der Betriebsparteien gewesen, welche sie erst kreiert hätten, als die GBV Gehaltserhöhung konkrete Formen angenommen habe. Betreffend die GBV Gehaltserhöhungen sei zu berücksichtigen, dass diese erstmals für das Fiskaljahr 2024 angewendet worden sei. Nur für das Vorjahr 2023 habe es eine entsprechende Vereinbarung "auf Probe" gegeben. In den Jahren davor sei über die geplanten Gehaltsanpassungen in jedem Jahr mit dem Gesamtbetriebsrat separat verhandelt worden. Die Strukturen der Gehaltserhöhungen seien dabei unterschiedlich gewesen. Sie könne nicht erkennen, dass der Kläger aufgrund seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt worden sei. Herr Q. habe die Leistung des Klägers als negativ beurteilt. Gleichwohl habe der Kläger Gehaltserhöhungen erhalten und zwar auch dann als es die Differenzierung zwischen "legal" und "merit increase" nicht gegeben habe.

Die vom Kläger angenommene Vergleichsgruppe sei von ihr für die Gehaltserhöhungen 329 vorprozessual nicht in Erwägung gezogen worden. Sie auch unzutreffend.

Die Kammer hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen HM., NM., Q. und der Zeugin NA.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 29.01.2025 Bezug genommen. Die Parteien haben mit Schriftsätzen jeweils vom 17.02.2025, auf die Bezug genommen wird, zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen. 330

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 331

A. Die zulässige Berufung des Klägers ist teilweise begründet. Der zulässige Antrag zu 1 a) ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. Der Antrag zu 2 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend den arbeitsvertraglichen Anspruch - sei es aus Vertrag oder betrieblicher Übung - i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG unzulässig, im Hinblick auf den hilfsweisen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG hingegen zulässig. Er ist, soweit er zulässig ist, nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. Im Übrigen sind die Anträge zu 1 a) und 2 a), soweit sie zulässig sind, unbegründet. Der Antrag zu 3 a) ist unzulässig. 332

I. Der Antrag zu 1 a) ist zulässig, aber nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. 333

1. Der Antrag zu 1 a) ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO zulässig. 334

a) Der Antrag zu 1 a) hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO 335

aa) Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnet, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 Abs. 1 ZPO) klar abgegrenzt ist, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 Abs. 1 ZPO) erkennbar sind, das Risiko des eventuell teilweisen Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abgewälzt und eine etwaige Zwangsvollstreckung nicht mit einer Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren belastet wird (BAG 16.12.2021 - 2 AZR 235/21, juris Rn. 21). An diesem Bestimmtheitserfordernis ändert die Möglichkeit der Stufenklage gemäß § 254 ZPO nichts. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO müssen auch Auskunftsanträge so deutlich gefasst und der Klagegrund so klar festgelegt sein, dass bei einer den Klageanträgen stattgebenden Verurteilung, wie bei einer sie abweisenden Entscheidung, die Reichweite des Urteilsausspruchs und der Umfang der Rechtskraft der Entscheidung feststehen (BAG 27.07.2021 - 9 AZR 376/20, juris Rn. 16) 336

bb) Diesen Anforderungen genügt der Antrag zu 1a). 337

(1) Zunächst ist der begehrte Inhalt der Auskunft hinreichend bestimmt. Der Kläger begehrt die Auskunft der Zielerreichungsgrade von sechs namentlich benannten Arbeitnehmern, die so konkret individualisiert sind. Aus dem Antragswortlaut wird auch ersichtlich, auf welche Zeiten sich die Auskünfte beziehen sollen. Die jeweiligen Geschäftsjahre bzw. Geschäftshalbjahre sind in dem Antrag angegeben und in den jeweiligen Klammerzusätzen zeitlich definiert. Es ist weiter angegeben für welche Jahre die Angabe der Zielerreichungsgrade für die gesamten Geschäftsjahre (2019 und 2020) bzw. getrennt nach den Geschäftshalbjahren (2021, 2022 und erstes Geschäftshalbjahr 2023) angegeben werden sollen. 338

Aufgrund der ergänzenden Angaben des Klägers im Termin am 16.10.2024 ist klar, was dieser mit den Zielerreichungsgraden der sechs benannten Arbeitnehmer in den konkret benannten Zeiträumen meint. Dies ist der Gesamtzielerreichungsgrad in Form der prozentualen Zielerreichung, der sich aus der Erreichung der zu erzielenden Umsätze jeweils bezogen auf die konkret mit den bezeichneten Arbeitnehmern in den bezeichneten Geschäftsjahren vereinbarten Ziele (Goals) aus dem Individual Incentive Compensation Plan (IICP) ergibt, aufgeschlüsselt auf die vereinbarten Planelemente und zwar unabhängig davon, ob ein Halbjahres- oder Ganzjahresziel vereinbart ist. Der Antrag bezieht sich auf beide Zielerreichungszeiträume, so wie es in der Antragsformulierung differenziert ausgeführt ist. Es handelt sich dabei um den mit den bezeichneten Arbeitnehmern abgeschlossenen IICP, so wie er auch in Ziffer 3.2. der GBV VVS definiert und z.B. in dem LVAV2021 z.B. in der "Übersicht" zu (2) benannt ist. Anzugeben ist der Prozentwert der Zielerreichung, der sich auf die jeweils mit den im Antrag benannten Arbeitnehmern in den IICP vereinbarten Planelemente bezieht und zwar getrennt nach den einzelnen Planelementen. Das sind diejenigen "Goals", die mit den einzelnen Mitarbeitern im "Goalingverfahren" nach der GBV VVS vereinbart werden und im Zielblatt angegeben sind. Planelemente sind dabei die Kategorien der Verkaufsleistung, an denen die Leistung des Planteilnehmers gemessen wird. Die Planelemente eines Planteilnehmers sind dabei im individuellen Leistungsplan aufgeführt (vgl. Definitionen des LVAV 2021). Mit dem Auskunftsantrag begehrt der Kläger bezogen auf jeden einzelnen benannten Arbeitnehmer für die benannten Zeiträume bezogen auf jedes einzelne Planelement den prozentualen Grad der Zielerreichung, so wie er z.B. für ihn auf Seite acht des Tatbestandes in der zweiten Tabelle in den ersten drei Spalten dargestellt ist, wobei - teilweise - noch die Aufteilung nach Geschäftshalbjahren hinzukäme.

339

(2)Der Klagegrund ist ebenfalls hinreichend bestimmt. Der Kläger macht den Auskunftsanspruch auf der ersten Stufe geltend, um damit eine Bezifferung seines Provisionsanspruchs für das erste Geschäftshalbjahr 2022, das zweite Geschäftshalbjahr 2022 und für das erste Geschäftshalbjahr 2023 zu ermöglichen und eine entsprechende Zahlung mit dem Antrag zu 1 b) zu erreichen. Es ist dabei hinreichend klar, dass er die Provisionen aus einem Bonusplan meint, der einem auf ihn anzuwendenden IICP in den jeweiligen Geschäftshalbjahren entspricht und zwar berechnet aus dem durchschnittlichen Zielerreichungsgrad der Vergleichsgruppe, d.h. der sechs namentlich benannten Arbeitnehmer addiert um den von ihm im Antrag zu 1 b) beschriebenen Leistungsabstand zwischen der Vergleichsgruppe und ihm.

340

Es ist spätestens nach den Erläuterungen des Klägers in der zweiten Instanz auch klar, dass er einen solchen Anspruch nach seiner vollständigen Freistellung als Betriebsratsmitglied ab Dezember 2021 auf der Grundlage von § 37 Abs. 2 BetrVG und nicht auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 BetrVG geltend macht. Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Diese Vorschrift betrifft einen anderen Sachverhalt als § 37 Abs. 2 BetrVG. Während § 37 Abs. 2 BetrVG die Fortzahlung des - vereinbarten - Arbeitsentgelts für die Dauer der Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben regelt, gewährt § 37 Abs. 4 BetrVG einem Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Erhöhung seines Entgelts in dem Umfang, in dem das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt (BAG 29.04.2015 - 7 AZR 123/13, juris Rn. 17). Der Kläger bezieht sich mit seinem Auskunftsbegehren zwar auf eine Vergleichsgruppe. Er hat aber deutlich gemacht, dass er damit nicht den Sachverhalt, der dem Tatbestand des § 37 Abs. 2 BetrVG zu Grunde liegt, verlassen will. Er ist unter Bezugnahme auf Rn. 27 des zitierten Urteils vom 29.04.2015 vielmehr der Ansicht, dass innerhalb von § 37 Abs. 2 BetrVG und

341

innerhalb des dieser Vorschrift zu Grunde liegenden Lohnausfallsprinzips bei variabler Vergütung als ein Indiz für die hypothetische Zielerreichung auf eine Vergleichsbetrachtung abgestellt werden können soll. Den Klagegrund des § 37 Abs. 2 BetrVG, auf den sich auch die Auskunft beziehen soll, hat er damit nicht verlassen.

b)Der Antrag zu 1 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO zulässig. 342

aa)Bei einer Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und deshalb nicht i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmbarer Leistungsanspruch mit den zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen (auf Auskunft und ggf. Richtigkeitsversicherung) verbunden. Die Stufenklage ist nicht auf die in § 254 ZPO genannten Gegenstände beschränkt. Sie kann auch dann erhoben werden, wenn eine andere Form der geordneten Auskunft über Tatsachen begehrt wird, die für den Kläger einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch begründen (BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 13; BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 25). 343

Die im Rahmen einer Stufenklage beehrte Auskunft ist nur ein Hilfsmittel, um die (noch) fehlende Bestimmbarkeit des Leistungsanspruchs herbeizuführen. Die in der ersten Stufe verlangte Auskunft muss dem Zweck dienen, einen bestimmten Leistungsantrag im Klagewege verfolgen zu können und für die Erhebung eines bestimmten Antrags erforderlich sein (BAG 28.08.2019 - 5 AZR 425/18, juris Rn. 18). Die Stufenklage steht daher nicht zur Verfügung, wenn die Auskunft überhaupt nicht dem Zweck einer Bestimmbarkeit des Leistungsanspruchs dient, sondern dem Kläger sonstige, mit der Bestimmbarkeit als solcher nicht in Zusammenhang stehende Informationen über seine Rechtsverfolgung verschaffen soll (BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 13; BAG 28.08.2019 - 5 AZR 425/18, juris Rn. 19; BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 27). Eine Stufenklage ist nur dann ausgeschlossen, wenn die Auskunft in keiner Weise der Bestimmung des Leistungsbegehrens dient (BAG 28.08.2019 - 5 AZR 425/18, juris Rn. 29). 344

Eine Stufenklage setzt dabei nicht voraus, dass durch die auf der ersten Stufe geltend gemachten Auskünfte alle Informationen zu erlangen sind, die für die Bezifferung des in einer weiteren Stufe verfolgten Leistungsanspruchs notwendig sind. Vielmehr ist die Stufenklage nach § 254 ZPO schon dann zulässig, wenn ein Teil der für die Bezifferung benötigten Informationen durch eine Auskunftsklage erlangt werden kann (BAG 28.08.2019 - 5 AZR 425/18, juris Rn. 29; BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 28). 345

bb)Entgegen der Ansicht der Beklagten fehlt den vom Kläger auf der ersten Stufe beehrten Auskünften nicht der in diesem Sinne erforderliche Zusammenhang, der - wie ausgeführt - nur dann nicht gegeben ist, wenn er in keiner Weise besteht. Das ist zur Überzeugung der Kammer nicht der Fall. 346

(1)Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag, indem er dem Arbeitgeber den Einwand des nicht erfüllten Vertrags nimmt. Die Vorschrift gilt auch für nach § 38 BetrVG freigestellte Betriebsratsmitglieder. Das Verbot der Entgeltminderung bedeutet, dass dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen ist, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsratstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte. Zum Arbeitsentgelt i.S.v. § 37 Abs. 2 BetrVG gehören dabei alle Vergütungsbestandteile (BAG 12.06.2024 - 7 AZR 141/23, juris Rn. 22 m.w.N.). 347

(2) Das Arbeitsentgelt ist nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen. Die Berechnung der geschuldeten Vergütung nach diesem Prinzip erfordert eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hätte. Zur Berechnung der hypothetischen Vergütung ist die Methode zu wählen, die dem Lohnausfallprinzip am besten gerecht wird. Dabei sind die Besonderheiten des jeweiligen Vergütungsbestandteils zu berücksichtigen. Da es um die Feststellung eines hypothetischen Sachverhalts geht, kann die Feststellung der Zielerreichung z.B. bei einem variablen Jahresbonus nur aufgrund von Hilfstatsachen, die i.V.m. Erfahrungsregeln einen indiziellen Schluss auf einen bestimmten Geschehensablauf zulassen, getroffen werden. Nach der Feststellung entsprechender Hilfstatsachen kann das Gericht ggf. nach § 287 Abs. 2 ZPO unter Berücksichtigung aller Umstände eine Schätzung vornehmen (BAG 12.06.2024 - 7 AZR 141/23, juris Rn. 24). 348

(3) Die Kammer hat dazu zunächst den hier maßgeblichen Vergütungsbestandteil in den Blick genommen. Dieser ergibt sich hier aus § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags i.V.m. Ziffer 2 der Ergänzung vom 11./23.11.2022 zum Arbeitsvertrag sowie aus Ziffer III. 3. der GBV VVS. Danach wäre für das jeweilige Geschäftsjahr bzw. Geschäftshalbjahr auch ab der Freistellung des Klägers ab Dezember 2021 ein IICP zu vereinbaren gewesen. Es wären im Rahmen des "Goalingverfahrens" entsprechende "Goals" mit dem Kläger zu vereinbaren gewesen, die sich als konkrete Planelemente in dem IICP des Klägers und dabei konkret in dem Zielblatt wiederfinden würden. Die auf diese Planelemente bezogene Zielerreichung hätte bei der Aufteilung von 60 % Grundgehalt zu 40 % variables Gehalt die Höhe des variablen Anteils der Vergütung des Klägers bestimmt. Darüber, dass entsprechende Vereinbarungen bzw. IICP mit dem Kläger abzuschließen gewesen wären, besteht kein Streit. Davon geht auch die Beklagte aus, die betreffend den Kläger derzeit mit einer fiktiven Zielerreichung von 100 % operiert. 349

(4) Streitig ist vielmehr, ob die Zielerreichungsgrade der Vergleichsgruppe, d.h. der sechs benannten Arbeitnehmer, überhaupt eine Aussagekraft für den geltend gemachten Zahlungsantrag haben. Dies ist entgegen der Ansicht der Beklagten zur Überzeugung der Kammer der Fall. 350

Es trifft zu, dass die Planelemente, die mit dem Kläger vereinbart worden waren, sich auf dessen Bereich "Collaboration" bezogen. Die Ziele waren, wie sich z.B. auch aus dem IICP FY21 Kläger ergibt, keine rein auf den Kläger bezogenen individuellen Leistungskomponenten. Die Planelemente setzten sich aus den Zielen der Mitarbeiter seines Bereichs zusammen, die letztlich auf den Abschlüssen der Geschäfte in diesem Bereich beruhten. Dies ergibt sich auch, von der Beklagten als "Beifang der Beweisaufnahme" bezeichnet, auch aus der Aussage von Herrn Q. der im Einzelnen auch den "Goalingprozess" beschrieben hat, der die Umsatzziele der verschiedenen Bereiche als Prognose für das jeweilige Geschäftsjahr bzw. Geschäftshalbjahr auf der Basis der Geschäfte in der Vergangenheit beschrieb. Er hat auch nachvollziehbar beschrieben, dass z.B. im Bereich der öffentlichen Verwaltung es eher wahrscheinlich ist, dass auf dieser Basis ein sehr hoher Zielerreichungsgrad erzielt wird, weil ein Geschäft mit einem unerwartet hohen Volumen abgeschlossen wird, was in anderen Bereichen nicht der Fall ist. Davon kann ausgegangen werden. 351

Hier hängt mithin die hypothetische Zielerreichung des Klägers nicht nur von seinem Arbeitseinsatz ab. Vielmehr geht es darum, ob letztlich sein Team Umsatz generieren kann. Ob überhaupt ab der Freistellung ab Dezember 2021 in Bezug auf die fiktiven Planelemente des Klägers ein Umsatz möglich gewesen wäre und, wenn ja, welcher zu erwarten gewesen 352

wäre, wenn der Kläger keine Betriebsratsaufgaben wahrgenommen, sondern stattdessen gearbeitet hätte, könnte sich aus konkreten für den Umsatz maßgeblichen Umständen wie z.B. aus der Kundenstruktur, Vertragslaufzeiten, Vertragsverhandlungen etc. ergeben. Ggf. könnte von den Parteien dargelegt werden, welche weiteren Geschäfte der Kläger bzw. dessen Bereich im Bezugszeitraum ohne die Betriebsratstätigkeit hätte abschließen können oder ob aufgrund der Gegebenheiten im Verkaufsgebiet keine weiteren Umsätze zu erwarten gewesen wären (vgl. so BAG 29.04.2015 - 7 AZR 123/13, juris Rn. 26 a.E.).

Dies bedeutet nicht zugleich, dass der Zielerreichungsgrad der sechs benannten Arbeitnehmer in den Geschäftsjahren 2019 bis 2023 (1. Halbjahr) in keiner Weise von Bedeutung für die hypothetische Zielerreichung des Klägers in den Geschäftshalbjahren 2022 und 2023 sowie im Antrag zu 1 b) benannt, von Bedeutung ist. Das Bundesarbeitsgericht geht auch im Zusammenhang von § 37 Abs. 2 BetrVG davon aus, dass ein Indiz für die hypothetische Zielerreichung der Zielerreichungsgrad einer Vergleichsgruppe sein kann. Dies ist eine andere Vergleichsgruppe als nach § 37 Abs. 4 BetrVG (vgl. insoweit BAG 29.04.2015 - 7 AZR 123/13, juris Rn. 27 und BAG 12.06.2024 - 7 AZR 141/23, juris Rn. 27 f.). Weil es nicht auf die Maßstäbe des § 37 Abs. 4 BetrVG ankommt, ist die Vergleichsgruppe keine solche, die bereits bei Beginn der Betriebsratstätigkeit - nicht der Freistellung - gebildet sein muss. Insoweit kam es nicht darauf an, dass eine solche Vergleichsgruppe ausgehend von dem Beginn der Betriebsratstätigkeit des Klägers ohnehin nicht mehr existierte.

353

Die Kammer hat gewürdigt, dass die sechs benannten Mitarbeiter in anderen Bereichen tätig waren, die sich hinsichtlich der Technologien (Security, Data Center, Collaboration, Networking) und in der Kundenzuordnung ("öffentliche Kunden", Enterprise I oder Enterprise II sowie Commercial Kunden) unterschieden. Dies ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht bereits deshalb irrelevant, weil er als freigestelltes Betriebsratsmitglied nunmehr für alle Bereiche zuständig wäre. Maßgeblich ist das Lohnausfallprinzip, das nicht auf die Verantwortung als Betriebsrat abstellt. Von der Struktur her sind die mit den Mitarbeitern der Vergleichsgruppe abgeschlossenen individuellen IICP mit denen des Klägers vergleichbar. Richtig ist, wie die Beklagte anführt, dass es sich indes um andere Zielvorgaben handelt und andere Planelemente vereinbart werden. Zu berücksichtigen ist dabei aber, dass es sich ausgenommen den Mitarbeiter Y. zum Zeitpunkt der Freistellung um solche handelte, die mit dem Kläger identisch in der Besoldungsstufe (Grade), im Titel, im Verhältnis ihres variablen Anteils zum Festanteil im Gehalt, bei der Aufteilung zwischen erstem und zweitem Ziel (60/40) und bei der Anwendung der gleichen Multiplikatoren bei Übererfüllung waren sowie annähernd gleich oder zumindest hinreichend ähnlich in der Unternehmenszugehörigkeit, im Lebensalter, hinsichtlich der Erfahrung bei der Beklagten, im Markt, bei der Führung von Mitarbeitern, im Vertrieb sowie bei internen Abläufen und Prozessen. Anders war dies allerdings bei HY., der in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 noch in Grade 10 eingeordnet war, ab dem zweiten Halbjahr 2019 bis 2021 in Grade 11 und erst ab dem Geschäftsjahr 2022 in Grade 12. R. war schließlich seit dem Geschäftsjahr 2023 Director Regional Sales und in seiner Jobrolle weit entfernt von einem Leader Sales Specialist. Hier besteht zur Überzeugung der Kammer auch unter Berücksichtigung der Argumentation des Klägers keine hinreichende Vergleichbarkeit, so dass die Kammer diese Personen in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang aus dem Auskunftsbegehren ausgenommen hat. Im Übrigen hat der Zielerreichungsgrad der sechs Arbeitnehmer indizielle Aussagekraft auch für die hypothetische Zielerreichung des Klägers. Die Kammer hat dabei gewürdigt, dass die Ziele in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich bestimmt worden sind. Daraus folgt aber nicht, dass sie ohne Aussagekraft für den hypothetischen Zielerreichungsgrad des Klägers sind. Die Beklagte hat selbst vorgetragen, dass sie die Zielvereinbarungen so gestaltet, dass die Mitarbeiter die mit ihnen vereinbarten Ziele auch erreichen können. Dies geschehe in einer

354

spekulativen Bewertung der Marktchancen, bereits angebahnter aber noch nicht realisierter Geschäfte, der Größe des zugewiesenen Kundensegments und der Ertragskraft der jeweiligen Technologie. So werden gerade unterschiedliche Marktchancen bereits bei der Zielvorgabe eingepreist, so dass letztendlich mit allen Mitarbeitern Ziele vereinbart werden, die sie in ihrem jeweiligen Bereich auch erreichen können. Dies belegt, dass der Erfolg der jeweiligen Personen, der sich in den Zielerreichungsgraden widerspiegelt, vergleichbar ist, auch wenn die Technologien unterschiedlich sind. Die Zielerreichungsgrade der anderen Beschäftigten mit dem gleichen Grad sind ein Indiz dafür, welche Zielerreichung bei der Beklagten auf dieser Ebene möglich ist. Richtig ist, dass dies ggfs. im Ergebnis aufgrund unerwartet hoher Geschäfte in den verschiedenen Bereichen im Ergebnis unterschiedlich sein kann. Dies wird dann aber bei der spekulativen künftigen Betrachtung wieder berücksichtigt. So zeigt sich aus dem Vergleich auch, wie sich ggfs. Marktchancen in dem einen oder anderen Bereich auswirken, wie z.B. bei dem Kläger mit der sehr hohen Zielerreichung in 2020. Aus den anderen Zielerreichungsgraden auf der gleichen Ebene wird dann so ein Korrektiv eröffnet, was aufzeigt, dass dies möglicherweise atypische Geschäfte in einem Bereich sind, die keine hypothetische realistische Zielerreichung abbilden. Ob dies für den Kläger möglicherweise sogar eine ungünstige Information ist, ist für die Relevanz dieser Information für die zweite Stufe und das Auskunftsbegehren unerheblich.

Unerheblich ist, dass es sich bei den Zielerreichungsgraden, so wie die Kammer sie zuerkannt hat, nur um ein Indiz von mehreren gemäß § 287 Abs. 2 ZPO zu Grunde zu legender Indizien handelt. Dies ist, wie der Kläger zu Recht ausführt, im Rahmen der Auskunft auf der ersten Stufe unerheblich. Unerheblich ist auch, dass es zuletzt etwa 12 Mitarbeiter in Deutschland, die in der Funktion Leader PSS im Grade 12 arbeiteten, gab. Der Kläger kann die Auskunft, die er auf der ersten Stufe begehrt, jedenfalls teilweise für die zweite Stufe verwenden. Das Risiko, dass ihm ggfs. weitere Informationen zur zutreffenden Bezifferung des Anspruchs auf der zweiten Stufe fehlen, trägt der Kläger. Es ist für die Zulässigkeit der Stufenklage unerheblich, dass die begehrten Auskünfte für sich gesehen zur Bezifferung oder Konkretisierung nicht ausreichen (Bacher in BeckOK/ZPO, Stand 01.12.2024, § 254 Rn. 4 m.w.N.).

355

Entgegen der Ansicht des Klägers haben die Parteien sich vorprozessual nicht verbindlich auf eine Vergleichsgruppe geeinigt, welche die Beklagte nunmehr zu Grunde zu legen hätte, so dass der Auskunftsanspruch auch soweit die Kammer ihn betreffend HV. und R. abgewiesen hat, zuzusprechen gewesen wäre. Die Kammer hat den vorprozessualen Schriftwechsel gewürdigt. Es mag sein, dass die Beklagte die sechs Personen als Vergleichsgruppe vorgeschlagen hat. Aus dem Gesamtkontext des Schriftwechsels ergibt sich indes, dass die Parteien über eine Gesamtlösung verhandelt haben, die letztlich vor allem an der Bewertung des Zielerreichungsgrades des Klägers aus 2020 für die fiktive Fortschreibung gescheitert ist. Es ergeben sich keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien sich unabhängig davon isoliert verbindlich auf bestimmte Teile geeinigt hätten und, unabhängig von der Verständigung im Übrigen, eine Vergleichsgruppe verbindlich festgeschrieben hätten. Unabhängig davon und selbständig tragend ist eine solche Vereinbarung im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG auch rechtlich nicht möglich, weil maßgeblich das objektiv zu betrachtende Lohnausfallprinzip ist. Die Parteien können vor dem Hintergrund des Verbots Betriebsräte weder zu benachteiligen noch zu begünstigen, keine Vergleichsgruppen für § 37 Abs. 2 BetrVG privatautonom verbindlich festlegen. Dies zeigt - wenn auch in anderem Zusammenhang - die Neuregelung in § 37 Abs. 4 BetrVG, welche Vergleichsgruppenvereinbarungen den Betriebsparteien vorbehält.

356

2. Der Antrag zu 1 a) ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

357

a) Bei der Stufenklage handelt es sich um einen besonders geregelten Fall der objektiven Klagehäufung. Der Zahlungsanspruch wird zwar mit der Auskunftsklage rechtshängig. Über die verschiedenen Stufen muss jedoch grundsätzlich gesondert und nacheinander verhandelt und entschieden werden, wobei über den Auskunftsantrag - wie hier zutreffend durch das Arbeitsgericht geschehen - durch Teilurteil zu befinden ist. Eine einheitliche Entscheidung über die mehreren in einer Stufenklage verbundenen Anträge kommt nur in Betracht, wenn die Klage - wie hier nicht - unzulässig ist oder sich bereits bei der Prüfung des Auskunftsanspruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiell-rechtliche Grundlage fehlt (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 41). Im Hinblick darauf, dass zwischen den Parteien hier eine arbeitsvertragliche Sonderbeziehung besteht, reicht es aus, dass mit der Auskunftsklage der Bestand eines Leistungsanspruchs geklärt werden soll, sofern der Kläger die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt hat (BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99, juris Rn. 44; BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 19; BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 60).

b) Mit dem Kläger als freigestelltes Betriebsratsmitglied wäre fiktiv gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags i.V. m. Ziffer 2 der Ergänzung vom 11./23.11.2022 zum Arbeitsvertrag sowie aus Ziffer III.3 der GBV VVS - wie bereits ausgeführt - für das jeweilige Geschäftsjahr bzw. Geschäftshalbjahr auch ab der Freistellung ab Dezember 2021 jeweils ein IICP mit den entsprechenden Planelementen zur Bemessung des Zielerreichungsgrads des Klägers für die Bestimmung des variablen Anteils seiner Vergütung zu vereinbaren gewesen. Darüber, dass entsprechende Vereinbarungen bzw. IICP mit dem Kläger abzuschließen gewesen wären, besteht kein Streit. Davon geht auch die Beklagte aus. Streit besteht über den Berechnungsweg für das Lohnausfallprinzip und die Höhe der für den Kläger zu Grunde zu legenden Zielerreichungsgrade. Der Anspruch des Klägers auf die hier streitige erfolgsabhängige Vergütung nach einem zu vereinbarenden IICP für das erste und zweite Geschäftshalbjahr 2022 und für das erste Geschäftshalbjahr 2023 besteht.

c) Richtig ist, dass § 37 Abs. 2 BetrVG ebenso wie § 37 Abs. 4 BetrVG ausdrücklich keine Auskunftspflicht normiert. Es gibt auch keine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung im Arbeitsverhältnis. Auch die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende - Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei. Weder die Aufgabe der Wahrheitsfindung noch das Rechtsstaatsprinzip hindern den Gesetzgeber daran, den Zivilprozess der Verhandlungsmaxime zu unterstellen und es in erster Linie den Parteien zu überlassen, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Darauf beruht die Regelung der Behauptungs- und Beweislast im Zivilprozess. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Obsiegen im Prozess zu verschaffen (BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 18).

Es ist indes anerkannt, dass zwischen den Partnern einer rechtlichen Sonderverbindung auch ohne ausdrückliche Absprache eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung nach Treu und Glauben bestehen kann. Das setzt voraus, dass die eine Seite in entschuldbarer Weise über Bestehen oder Umfang ihres Rechts im Ungewissen ist, sie sich die zur Vorbereitung und Durchsetzung ihres Anspruchs notwendigen Informationen nicht in zumutbarer Weise selbst beschaffen und der Verpflichtete die Auskunft unschwer, d.h. ohne unbillig belastet zu sein, erteilen kann (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 60). Darüber hinaus muss der Leistungsanspruch, dessen Durchsetzung die begehrte Auskunft vorbereiten soll, zumindest wahrscheinlich sein, was hier der Fall ist, weil der streitige Anspruch - wie ausgeführt - dem Grunde nach besteht. Auch unter Berücksichtigung des Aspekts, dass die Darlegungs- und Beweislast durch die Gewährung eines materiell-rechtlichen Auskunftsanspruchs nicht

unzulässig verändert werden darf, hat das Bundesarbeitsgericht einen Auskunftsanspruch im Rahmen von § 37 Abs. 4 BetrVG i.V.m. § 611a BGB, § 242 BGB für möglich gehalten (BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 19). Zur Überzeugung der erkennenden Kammer besteht kein Grund, dies für den Bereich des § 37 Abs. 2 BetrVG anders zu sehen, wenn es - wie hier - darum geht, im Rahmen des Lohnausfallprinzips die Höhe variabler Vergütungsbestandteile hypothetisch festzustellen. Dem entspricht, dass vom Bundesarbeitsgericht auch im Rahmen des Annahmeverzugs ein Auskunftsanspruch anerkannt worden ist, der sich auf Umstände eines Bonuspools bezog, die der Kläger benötigte, um seinen Bonusanspruch zu berechnen (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris). Es ist kein Grund ersichtlich, warum dies im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG anders sein soll.

d) Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich bei den vom Gericht zugesprochenen Zielerreichungsgraden der sechs namentlich benannten Mitarbeiter auch um Umstände, die der Kläger benötigen kann, um seinen variablen Vergütungsanteil in den beiden Geschäftshalbjahren 2022 und im ersten Geschäftshalbjahr 2023 zu berechnen, d.h. um jeweils ein aussagekräftiges Indiz. Wie bereits oben ausgeführt, ist innerhalb des für § 37 Abs. 2 BetrVG maßgeblichen Lohnausfallprinzips ein Indiz der für die Zielerreichungsgrade des Klägers in diesen Jahren auch eine vergangenheitsbezogene Betrachtung der Zielerreichungsgrade einer Vergleichsgruppe. So hat auch das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass es zulässig ist, wenn als ein - nicht alleiniges - Indiz auf den Grad der Zielerreichung durch das Betriebsratsmitglied im Vergleich zur Zielerreichung durch die Vergleichsgruppe im vorangegangenen Berechnungszeitraum abgestellt wird (BAG 12.06.2024 - 7 AZR 141/23, juris Rn. 28). Warum die Zielerreichungsgrade der Personen der Vergleichsgruppe hier entgegen der Ansicht der Beklagten für die die Bestimmung des Zielerreichungsgrades des Klägers relevant sind, hat die Kammer oben im Rahmen der Zulässigkeit der Stufenklage bereits begründet. Darauf wird Bezug genommen. Soweit die Beklagte den vom Kläger im Antrag zu 1 b) vorgesehenen Berechnungsweg als unzutreffend rügt, ist dies für den Auskunftsanspruch unerheblich. Richtig ist allerdings, dass die Zielerreichung der Vergleichsgruppe im Rahmen des Lohnausfallprinzips des § 37 Abs. 2 BetrVG nur ein Indiz ist. Es ist aber zu berücksichtigen, dass sich aus dem vom Kläger vorgenommenen Berechnungsweg auf der Stufe des Antrags zu 1 b) ein Zahlbetrag ergeben wird. Streitgegenstand ist dann die jeweilige variable Vergütung nach dem IICP für die beiden Geschäftshalbjahre 2022 und das erste Geschäftshalbjahr 2023 auf der Grundlage des Lohnausfallprinzips des § 37 Abs. 2 BetrVG, nicht aber der Berechnungsweg. Zu berücksichtigen ist weiter, dass mit der Erteilung der Auskünfte steht nicht bereits feststeht, dass der Anspruchsteller eine bestimmte Leistung verlangen kann (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 75). Es bleibt der Beklagten unbenommen auf der zweiten Stufe Einwände gegen den vom Kläger geltend gemachten Zahlungsanspruch vorzubringen und eine andere Methode zur Berechnung des Lohnausfallprinzips anzuwenden. Auch das Gericht wird innerhalb des Zahlbetrags eine Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO vorzunehmen haben und die Zielerreichungsgrade der Vergleichsgruppe dabei berücksichtigen. Über die letztliche Höhe des auf der zweiten Stufe zuzusprechenden Betrags ist damit keine Aussage getroffen. Die Auskunftserteilung ist der Beklagten auch zumutbar. Sie kann die verlangten Auskünfte unschwer erteilen, weil sie über die entsprechenden Informationen verfügt. Dass die Übermittlung an den Kläger einen beträchtlichen Aufwand verursachte oder mit sonstigen erheblichen Belastungen für sie verbunden wäre, ist nicht ersichtlich.

e) Entgegen der Ansicht der Beklagten richtet sich der Auskunftsanspruch auch auf die konkrete individuelle und nicht anonymisierte Angabe der Zielerreichungsgrade der einzelnen

Arbeitnehmer. Datenschutzrechtliche Bedenken stehen dem nicht entgegen.

aa) Richtig ist, dass die Beklagte dem Kläger - ausgenommen das Jahr 2020 - bereits anonymisierte Zielerreichungsgrade mitgeteilt hat, welche sie allerdings mehrfach geändert hat. Zugleich hat die Beklagte diese Zielerreichungsgrade in ihrer Zuordnung so in der Zeitschiene gemischt, dass eine Zuordnung zu den einzelnen im Antrag namentlich genannten Personen nicht mehr möglich ist, weil eine lineare Angabe der einzelnen Zielerreichungsgrade auch ohne namentliche Nennung eine individuelle Zuordnung ermöglichen würde. 364

bb) Erforderlich ist für den hier konkret maßgeblichen Zweck auch unter Berücksichtigung des Datenschutzes der betroffenen sechs Arbeitnehmer, um deren Zielerreichungsgrad es jeweils geht, die individuelle Zuordnung. Für eine individuelle, aber anonymisierte Auskunft hat das Bundesarbeitsgericht von vornherein keinerlei datenschutzrechtliche Bedenken gesehen (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 64). Die hier begehrte und zugesprochene Auskunft geht darüber hinaus. 365

(1) Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei dem Auskunftsbegehren um eine zweckändernde Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 4 Nr. 1 DSGVO handelt, weil es darum geht, dass diese Daten durch Übermittlung an den Kläger offengelegt werden sollen (vgl. insoweit für den Begriff der Verarbeitung Art. 4 Nr. 2 DSGVO). Die Zielerreichungsgrade der einzelnen im Antrag zu 1 a) benannten Arbeitnehmer hat die Beklagte zur Feststellung des Maßes der Zielerreichung und zur Bemessung der daraus resultierenden Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer, d.h. für Zwecke der Durchführung des Arbeitsverhältnisses mit diesen (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b DSGVO; § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG), erhoben. Wenn dem Kläger nunmehr die Daten für die Durchsetzung seiner arbeitsvertraglichen Vergütungsansprüche gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG und insoweit für die Ermittlung einer hypothetischen Zielerreichung überlassen werden, ist das eine andere Zwecksetzung als diejenige, welche der Datenerhebung im Verhältnis von Beklagter und betroffenen Arbeitnehmern ursprünglich zu Grunde lag. 366

(2) Eine zweckändernde Datenerhebung ist, wenn - wie vorliegend - keine Einwilligung der sechs betroffenen Arbeitnehmer vorliegt, nur nach Maßgabe von Art. 6 Abs. 4 DSGVO zulässig. Danach kann zunächst eine Bestimmung des nationalen Rechts die Datenverarbeitung erlauben. § 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, durch nichtöffentliche Stellen, wenn sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche erforderlich ist, sofern nicht die Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen. Ein solcher Zweck ist auch in Art. 23 Abs. 1 Buchstabe j DSGVO genannt. Genau darum geht es hier. Richtig ist, dass die erkennende Kammer als Gericht über den Auskunftsanspruch entscheiden soll. Es verarbeitet die Daten aber nicht selbst, denn die Daten, die Gegenstand der Auskunft sind, sind - solange nicht zum Nachweis der Erfüllung im Rahmen eines etwaigen Zwangsvollstreckungsverfahrens vorgetragen - nicht Inhalt der maßgeblichen Verfahrensakte. Es geht um einen zivilrechtlichen Auskunftsanspruch des Klägers gegen die Beklagte, die als nichtöffentliche Stelle die Auskünfte über Dritte zweckändernd erteilen soll. Dies ändert aber nichts daran, dass die erkennende Kammer den Schutz personenbezogener Daten Dritter auch im Rahmen des Zuspruchs eines Auskunftsanspruchs beachten und gewährleisten muss (vgl. insoweit zur Verarbeitung personenbezogener Daten innerhalb des gerichtlichen Verfahrens EuGH 02.03.2023 - C-268/21, ZD 2023, 396 Rn. 48). 367

(3) Es bleibt offen, ob § 24 BDSG europarechtlichen Anforderungen genügt (verneinend z.B. Herbst in Kühling/Buchner, DS-GVO BDSG 4. Auflage 2024, § 24 BDSG Rn. 13; offen gelassen von LAG Berlin-Brandenburg 01.12.2022 - 21 Sa 390/22, juris Rn. 159 ff.). Es bleibt weiter offen, ob nationale Grundlage für die Weitergabe der hier maßgeblichen personenbezogenen Daten auch der Auskunftsanspruch aus § 37 Abs. 2 BetrVG i.V.m. §§ 611a Abs. 1, 242 BGB ist. Die Datenweitergabe und damit auch die Verurteilung der Beklagten dazu, ist auf der Grundlage von Art. 6 Abs. 4 DSGVO nach den darin niedergelegten Grundsätzen für eine zweckändernde Datenverarbeitung zulässig. Ein strengerer Maßstab ergibt sich aus den beiden angeführten nationalen Rechtsgrundlagen nicht. Nach dem Kompatibilitätstest in Art. 6 Abs. 4 DSGVO hängt die Rechtmäßigkeit der Zweckänderung unter anderem von einer Verbindung des ursprünglichen mit dem neuen Zweck ab, dem Zusammenhang, in dem die Daten erhoben wurden, der Art der Daten, die Folgen der Verarbeitung für die betroffenen Personen und dem Vorhandensein von Garantien wie die Verschlüsselung (vgl. dazu auch LAG Berlin-Brandenburg 01.12.2022 - 21 Sa 390/22, juris Rn. 162 ff.). Zweckändernde Verarbeitungen zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche sind daher nur insoweit zulässig, als der neue Zweck (Verfolgung zivilrechtlicher Ansprüche) mit dem Zweck, zu dem die betreffenden Daten erhoben wurden, vereinbar ist. Inwieweit das der Fall ist, muss im Einzelfall vor allem anhand der Kriterien des Art. 6 Abs. 4 DSGVO beurteilt werden (vgl. Herbst in Kühling/Buchner, DS-GVO BDSG 4. Auflage 2024, § 24 BDSG Rn. 14). Zugleich sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Datenminimierung gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO zu beachten (vgl. dazu EuGH 02.03.2023 - C-268/21, ZD 2023, 396 Rn. 54).

Die Anforderungen des Art. 6 Abs. 4 DSGVO sind im konkreten Fall erfüllt. Die Zweckänderung ist mit dem Zweck, zu welchem die Daten erhoben wurden, vereinbar. Es geht in beiden Fällen darum, die Vergütungshöhe im Arbeitsverhältnis zu bestimmen. Die grundlegende Art des Zwecks bleibt mithin unverändert. Er betrifft nur eine andere Person und ist für die Bestimmung von deren Vergütungshöhe Hilfsmittel. Die Personen stehen auch nicht zusammenhanglos nebeneinander, sondern unterfallen jeweils dem gleichen Regelungsmechanismus für die Festlegung der hier maßgeblichen auf die Planelemente bezogenen Zielerreichung, nämlich dem jeweils auf das Geschäftsjahr bzw. Geschäftshalbjahr bezogenen IICP. Es handelt sich nicht um eine Kategorie besonders sensibler Daten i.S.v. Art. 9 oder 10 DSGVO. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass es nur um den Zielerreichungsgrad bezogen auf die einzelnen Planelemente als solchen geht, nicht aber um die zugrundeliegenden vereinbarten Ziele oder die daraus folgenden Vergütungshöhen. Dies minimiert die Folgen der beabsichtigten Weiterverarbeitung i.S.v. Art. 6 Abs. 4 Buchstabe d DSGVO. Die Kammer hat auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der Datenminimierung beachtet. Sie hält die individuelle Angabe der Zielerreichungsgrade im konkreten Fall für erforderlich und unter Berücksichtigung der Interessen der sechs Arbeitnehmer für angemessen. Mit der anonymisierten Angabe der Zielerreichungsgrade kann der Kläger nicht feststellen, ob diese Daten, d.h. die angegebenen Zielerreichungsgrade und ein daraus folgender Durchschnitt, zutreffend sind. Dies gilt zunächst für die zeitversetzten und durcheinandergewürfelten Angaben durch die Beklagte. Eine zeitlich linear zugeordnete Angabe hingegen eröffnete hier ohnehin einen Rückschluss auf die einzelnen Personen, wäre mithin überhaupt keine Anonymisierung. Dem Kläger muss zudem die Möglichkeit offenstehen, Umstände vorzutragen, welche Anlass zu Zweifeln an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten ergeben. Andernfalls kann er sich nicht des Hilfsmittels der eidesstattlichen Versicherung, auf welche die Beklagte wohl abstellen will, bedienen. Solche Zweifel kann er nur dann ausschließen oder aufzeigen, wenn er entweder die einzelnen Personen befragen kann - auch wenn diese nicht antworten müssen - oder aber zumindest bezogen auf die jeweiligen Geschäftsbereiche der Personen Informationen

zur dortigen Geschäftsentwicklung, z.B. aus Geschäftsberichten, erfahren kann, die ihm einen Schluss auf die Richtigkeit der individuellen Angaben der Zielerreichungsgrade ermöglichen. Bei einer Anonymisierung ist das in diesem konkreten Fall nicht möglich. Die Kammer hat auch erwogen, ob sie weitere Sicherungsmaßnahmen ergreift, wie z.B. eine Anordnung an den Kläger, die Daten nur zum Zwecke dieses Verfahrens zu nutzen (vgl. zu einer solchen Option EuGH 02.03.2023 - C-268/21, ZD 2023, 396 Rn. 5456). Dazu bestand hier kein Anlass. Der Kläger ist aus seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gegenüber der Beklagten ohnehin verpflichtet, die Daten nur für die Zwecke dieses Verfahrens zu benutzen. Er machte sich zudem ggfs. schadensersatzpflichtig oder verwirkte einen Bußgeldtatbestand nach der DSGVO, wenn er die erhaltenen Daten missbräuchlich verwendet. Anhaltspunkte für ein solches Verhalten des Klägers sind ohnehin nicht ersichtlich. Eine datenschutzrechtliche Vorwirkung des ab dem 01.04.2025 geltenden § 273a ZPO, die zudem mangels Antrags der Beklagten nur entsprechend von Amts wegen hätte erfolgen können, kam nicht in Betracht. Entgegen der Ansicht der Beklagten verbietet das Datenschutzrecht die Weitergabe von individuellen Daten auch ohne Einwilligung der Betroffenen nicht absolut. Vielmehr kann die Abwägung - wie hier - die vollständige Offenlegung personenbezogener Daten gebieten (vgl. auch EuGH 02.03.2023 - C-268/21, ZD 2023, 396 Rn. 58).

II. Der Antrag zu 2 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend den arbeitsvertraglichen Anspruch - sei es aus Vertrag oder betrieblicher Übung - i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG unzulässig, im Hinblick auf den hilfsweisen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG hingegen zulässig. Er ist, soweit er zulässig ist, nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. 370

1. Der Antrag zu 2 a) ist im o.g. Umfang zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und als erste Stufe einer Stufenklage im o.g. Umfang i.S.v. § 254 ZPO zulässig. 371

a) Der Antrag zu 2 a) hinreichend bestimmt in dem oben beschriebenen Sinn von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 372

aa) Zunächst ist der begehrte Inhalt der Auskunft hinreichend bestimmt. Es handelt sich um die Anzahl der RSU, welche den sechs Arbeitnehmer in den Geschäftsjahren 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023 zugeteilt wurden. Neben der schlichten Anzahl der RSU bezogen auf die einzelnen Arbeitnehmer ist das Datum der Zuteilung und der Aktienkurs am Tag der Zuteilung anzugeben. 373

bb) Der Klagegrund ist ebenfalls hinreichend bestimmt. Der Kläger ist zunächst der Ansicht, dass ihm grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf die RSU, aus einem Vertrag und hilfsweise aus betrieblicher Übung aufgrund der Zuteilungspraxis in der Vergangenheit zustehe. Er nehme insoweit an der betriebsüblichen Entwicklung teil und stützt den Anspruch auf § 37 Abs. 4 BetrVG. Aber auch ohne einen arbeitsvertraglichen Anspruch stehe ihm jedenfalls, d.h. hilfsweise, ein Anspruch auf Zuteilung von RSU in den Geschäftsjahren 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023 aus § 78 Satz 2 BetrVG zu, weil die Beklagte ihn bei der Zuteilung der RSU wegen seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt habe. Inhaltlich geht der jeweils geltend gemachte Anspruch wie die Anträge zu 2 b) und 2 c) belegen, auf die Zuteilung von RSU und hilfsweise auf Schadensersatz in Geld entsprechend dem Wert der zugeteilten RSU. Der Klagegrund, auf welchen sich der Auskunftsanspruch bezieht, ist so hinreichend bestimmt. 374

b) Der Antrag zu 2 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend den arbeitsvertraglichen Anspruch - sei es aus Vertrag oder betrieblicher Übung - i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG unzulässig, im Hinblick auf den hilfsweisen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG 375

hingegen zulässig.

aa) Der Antrag zu 2 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend einen - 376  
im Rahmen der Zulässigkeit unterstellten - arbeitsvertraglichen Anspruch - sei es aus Vertrag  
oder betrieblicher Übung i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG unzulässig, weil der Kläger hier  
Informationen zu einer Vergleichsgruppe verlangt, die in keiner Weise für die Nachzeichnung  
der arbeitsvertraglichen Vergütungsentwicklung i.S.v. § 37 Abs. 4 BetrVG Anhaltspunkte  
liefert. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass maßgebliche Vergleichsgruppe eine  
solche bei Übernahme der Betriebsratstätigkeit ist, nicht aber eine solche im Zeitpunkt der  
Freistellung (BAG 22.01.2020 - 7 AZR 222/19, juris Rn. 24 ff.). Davon abzuweichen besteht  
kein Anlass. Auch der Umstand, dass eine Vergleichsgruppe aus der Zeit der Übernahme der  
Betriebsratstätigkeit hier nicht mehr existiert, führt zu keinem anderen Ergebnis. Folge wäre  
allenfalls auf andere Weise an eine hypothetische berufliche Entwicklung seit der Übernahme  
der Betriebsratstätigkeit anzuknüpfen, nicht aber auf eine Vergleichsgruppe bei Freistellung  
abzustellen. Hinzu kommt hier noch, dass der Kläger - anders als bei dem Antrag zu 1 b) -  
auf der zweiten Stufe mit den Anträgen zu 2 b) und 2 c) nicht nur Ansprüche seit der  
Freistellung ab Dezember 2021 verfolgt, sondern die Zuteilung von RSU bzw. hilfsweise  
einen Schadensersatz in Geld auch für die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 verlangt, die  
sämtlich vor der vollständigen Freistellung des Klägers liegen sowie für das Geschäftsjahr  
2022, das teilweise vor der vollständigen Freistellung liegt. Auch insoweit müsste - einen  
vertraglichen Anspruch unterstellt - für § 37 Abs. 4 BetrVG auf einen hypothetischen  
Vergleich seit Übernahme der Betriebsratstätigkeit abgestellt werden. Eine Einigung auf die  
sechs Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe ist weder erfolgt noch innerhalb von § 37 Abs. 4  
BetrVG zulässig. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen Bezug genommen. Unabhängig  
davon sind jedenfalls keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Parteien die sechs  
Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe für den Bezug von RSU vereinbart hätten.

bb) Der Antrag zu 2 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend den 377  
hilfsweisen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG zulässig.

(1) Es handelt sich dabei nicht um einen vertraglichen Anspruch, sondern um einen 378  
Schadensersatzanspruch aus einem gesetzlichen Schuldverhältnis. Nach § 78 Satz 1 BetrVG  
dürfen die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder  
behindert werden. Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen sie wegen ihrer Tätigkeit nicht  
benachteiligt oder begünstigt werden. Eine Benachteiligung i.S.v. § 78 Satz 2 BetrVG ist jede  
Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen,  
sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist  
nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber  
Nichtbetriebsratsmitgliedern (BAG 25.06.2014 - 7 AZR 847/12 - 7 AZR 847/12, juris Rn. 29).  
Benachteiligt der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG ein  
Betriebsratsmitglied, hat das Betriebsratsmitglied sowohl nach § 280 Abs. 1 Satz 1 und Satz  
2 BGB als auch nach § 823 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BGB Anspruch auf Schadensersatz. §  
78 Satz 2 BetrVG begründet ein gesetzliches Schuldverhältnis, auf das, wie auf andere  
gesetzliche Schuldverhältnisse, § 280 Abs. 1 BGB Anwendung findet. § 78 Satz 2 BetrVG ist,  
jedenfalls soweit er Benachteiligungen verbietet, auch ein Schutzgesetz i.S.v. § 823 Abs. 2  
BGB. Der Umfang des Schadensersatzes bestimmt sich nach § 249 Abs. 1 BGB (BAG  
25.06.2014 - 7 AZR 847/12 - 7 AZR 847/12, juris Rn. 29). Auch dann, wenn bei einem  
Aktienoptionsprogramm kein vertraglicher Anspruch besteht, kommt ein  
Schadensersatzanspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG in Betracht. Dies ist dann der Fall, wenn  
die Einbeziehung des Klägers in das Aktienoptionsprogramm von Einschätzungen oder  
vergleichbaren Handlungen der Beklagten gegenüber der CSI abhängig war und der Kläger

ohne seine Betriebsratstätigkeit tatsächlich RSU erhalten hätte (vgl. dazu BAG 16.01.2008 - 7 AZR 887/06, juris Rn. 25). Genau darum geht es dem Kläger mit seinem auf § 78 Satz 2 BetrVG gestützten Begehren.

(2) Entgegen der Ansicht der Beklagten hat die Information über die den sechs Arbeitnehmern 379 zugeteilten RSU in dem Umfang wie die Kammer sie zugesprochen hat, die für die Zulässigkeit der Stufenklage erforderliche Relevanz für die Bezifferung des Leistungsantrags auf der zweiten Stufe mit den Anträgen zu 2 b) und 2 c). Wie bereits ausgeführt fehlt den vom Kläger auf der ersten Stufe begehrten Auskünften nur dann nicht der in diesem Sinne erforderliche Zusammenhang, wenn er in keiner Weise besteht. Das ist zur Überzeugung der Kammer nicht der Fall.

Zunächst kommt es für den Schadensersatzanspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG betreffend die 380 RSU für die Jahre 2019 bis 2023 nicht auf eine Vergleichsgruppe zu Beginn der Betriebsratstätigkeit des Klägers an. Es geht schlicht darum, dass der Kläger geltend macht, dass die Beklagte trotz fehlenden vertraglichen Anspruchs jedes benannte Jahr daran mitgewirkt hat, dass ihm seitens der CSI keine RSU zugeteilt worden sind, weil er Betriebsratsmitglied ist. Zeitlich maßgebend für einen etwaigen Schaden und dessen Bezifferung sind die Anzahl und der Wert der RSU, die in diesen Jahren, d.h. von 2019 bis 2023 zugeteilt wurden. Es geht um eine wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgte Ungleichbehandlung in diesen Jahren, d.h. letztlich Jahr für Jahr.

Entgegen der Ansicht der Beklagten haben Anzahl und Wert der RSU, die den Arbeitnehmer 381 der Vergleichsgruppe in diesen Jahren - in dem Umfang wie zugesprochen - zugeteilt wurden, die für die erste Stufe erforderliche Relevanz für die Bezifferung eines Schadensersatzanspruchs des Klägers aus § 78 Satz 2 BetrVG auf der zweiten Stufe. Die Kammer hat die von der Beklagten dargelegten und seitens der CSI vorgegeben Kriterien für die Vergabe der RSU an dieser Stelle unterstellt und gewürdigt. In den Jahren 2012 bis 2014 hätten vorrangig "junge Karrieren" bedacht werden sollen, d.h. Mitarbeiter mit niedrigeren Grades, jedoch mit hoher Leistungsbereitschaft und hoher Begabung und mit hohem Entwicklungspotenzial für das zu betreibende Geschäft. In anderen Jahren hätten dann höhere Grades bedacht werden sollen oder auch spezielle Geschäftsbereiche. Sinn und Zweck dieser RSU-Gewährung sei regelmäßig, besonders leistungsstarke und qualifizierte Mitarbeiter, die bereit gewesen seien, über das vertraglich geschuldete Maß hinaus "die extra Meile zu laufen", an das Unternehmen zu binden. Generell seien folgenden Richtlinien vorgegeben: (1) Der Mitarbeiter gelte als entscheidendes Toptalent innerhalb seiner Gehaltsgruppe. (2) Der Mitarbeiter habe sein Potenzial und seine zukünftige Leistungsentwicklung unter Beweis gestellt und es werde erwartet, dass er in Zukunft einen bedeutenden Beitrag zum Unternehmen leiste. (3) Der Mitarbeiter könne ein potenzielles Bindungsrisiko darstellen (Gefahr der Abwanderung zum Wettbewerber). (4) Der Mitarbeiter habe eine 100 %ige IPF (Individual Performance Factor) und mehr erreicht. (gelte nicht für Mitarbeiter des Sales-Bereichs). Eine gleichmäßige Verteilung über alle Köpfe hinweg sei dabei seitens CSI nicht akzeptiert worden. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass die sechs benannten Mitarbeiter in anderen Bereichen tätig waren, die sich hinsichtlich der Technologien (Security, Data Center, Collaboration, Networking) und in der Kundenzuordnung ("öffentliche Kunden", Enterprise I oder Enterprise II sowie Commercial Kunden) unterschieden.

Entscheidend war für die Kammer, dass es sich ausgenommen den Mitarbeiter Y. um solche 382 handelte, die mit dem Kläger identisch in der Besoldungsstufe (Grade) und im Titel waren sowie annähernd gleich oder zumindest hinreichend ähnlich in der

Unternehmenszugehörigkeit, im Lebensalter, hinsichtlich der Erfahrung bei der Beklagten, im Markt, bei der Führung von Mitarbeitern, im Vertrieb sowie bei internen Abläufen und Prozessen. Anders war dies allerdings bei HY., der in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 noch in Grade 10 eingeordnet war, ab dem zweiten Halbjahr 2019 bis 2021 in Grade 11 und erst ab dem Geschäftsjahr 2022 in Grade 12. R. war schließlich seit dem Geschäftsjahr 2023 Director Regional Sales und in seiner Jobrolle weit entfernt von einem Leader Sales Specialist. Hier besteht zur Überzeugung der Kammer auch unter Berücksichtigung der Argumentation des Klägers keine hinreichende Vergleichbarkeit, so dass die Kammer diese Personen in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang aus dem Auskunftsbegehren ausgenommen hat. Im Übrigen gilt aber, dass die Zuteilung der RSU an die jeweils einzelnen Arbeitnehmer auf derselben Ebene des Klägers, wenn auch in anderen Bereichen, ein Indiz dafür sind, in welchem Umfang der Kläger ohne eine Betriebsratsstätigkeit an der Zuteilung der RSU partizipiert hätte. Es ist richtig, dass die Zuteilung an die individuelle Leistung anknüpfen sollte, was auch der Kläger im Grundsatz nicht in Abrede stellt. Insoweit war für die Kammer alleine die gleiche Ebene maßgeblich, nicht aber die entsprechende Abteilung. Es stellt sich schlicht die Frage, wer auf dieser Ebene mit den Worten der Beklagten "die Extrameile" gelaufen ist. Dies ist im Grundsatz von den jeweiligen Arbeitsbereichen bei rein leistungsbezogener Beurteilung unabhängig. Wenn die Auskunft ergeben sollte, dass alle anderen Vergleichspersonen durchgängig mit RSU bedacht worden sind, spielt auch dies bei der Bezifferung eine Rolle, weil dies ein Indiz dafür ist, in welcher Höhe auch der Kläger partizipiert hätte. Dies würde außerdem in Verbindung mit der Zuteilung von SO und RSU an den Kläger vor der Betriebsratsstätigkeit gegen die von der Beklagten angeführte angeblich gerade nicht durchgehende Zuteilung von RSU sprechen. Richtig ist auch insoweit, dass die Zuteilung der RSU an die übrigen sechs Arbeitnehmer nur ein Indiz für den im Rahmen des § 78 Satz 2 BetrVG ggfs. zu schätzenden Schaden ist. Es ist weiter maßgeblich, wie viele RSU dem Bereich des Klägers jeweils insgesamt zugeteilt wurden und ob ggfs. Besonderheiten wie z.B. eine besonders hohe übrige Vergütung beim Kläger in einzelnen Jahren - insbesondere in 2020 - zu berücksichtigen sind. Nichts anderes gilt für eine Freistellung aus familiären Gründen. Dies ist indes keine Frage der Auskunftsklage, sondern des nachfolgenden Prozesses auf der zweiten Stufe. Unerheblich ist auch, dass es zuletzt etwa 12 Mitarbeiter in Deutschland, die in der Funktion Leader, PSS im Grade 12 arbeiteten, gab. Der Kläger kann die Auskunft, die er auf der ersten Stufe begehrt, jedenfalls teilweise für die zweite Stufe verwenden. Das Risiko, dass ihm ggfs. weitere Informationen zur zutreffenden Bezifferung des Anspruchs auf der zweiten Stufe fehlen, trägt wie ausgeführt der Kläger.

Entgegen der Ansicht des Klägers haben die Parteien sich vorprozessual nicht verbindlich auf 383 eine Vergleichsgruppe geeinigt, welche die Beklagte nunmehr zu Grunde zu legen hätte, so dass der Auskunftsanspruch auch, soweit die Kammer ihn betreffend HV. und R. abgewiesen hat, zuzusprechen gewesen wäre.

2. Der Antrag zu 2 a) ist, soweit er zulässig ist, in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang 384 begründet.

a) Wie oben ausgeführt, genügt für eine Stufenklage bei einer - wie hier - zwischen den 385 Parteien bestehenden arbeitsvertraglichen Sonderbeziehung, dass mit der Auskunftsklage der Bestand eines Leistungsanspruchs geklärt werden soll, sofern der Kläger die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt hat (BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99, juris Rn. 44; BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, juris Rn. 19; BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris Rn. 60). Es besteht eine solche überwiegende Wahrscheinlichkeit für den hier vom Kläger geltend gemachten Schadensersatzanspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG. Es ist zur Überzeugung der Kammer nach der durchgeführten Beweisaufnahme überwiegend

wahrscheinlich, dass die Beklagte den Kläger durch das ihr gemäß § 278 BGB zuzurechnende Verhalten des Herrn Q. in den hier maßgeblichen Jahren dem Grunde nach bei der Vergabe der RSU wegen seiner Betriebsratstätigkeit benachteiligt hat. Von einer solchen überwiegenden Wahrscheinlichkeit ist nach der durchgeführten Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer auszugehen.

b) Zunächst ist es allerdings richtig, dass der Kläger gegen die Beklagte keinen vertraglichen Anspruch auf die RSU hat. Dies hat das Arbeitsgericht zu II.2.b.cc, dd und ee der Entscheidungsgründe gut begründet. Darauf wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Die Kammer hat das Berufungsvorbringen der Parteien gewürdigt. Dies gibt keinen Anlass, vom Ergebnis des Arbeitsgerichts abzuweichen. Aus den von der Beklagten zuletzt zu einem vergleichbaren Mitarbeiter vorgelegten Unterlagen ergibt sich klar, dass der Vertrag betreffend die RSU mit der CIS geschlossen wird. Richtig ist, dass die Manager - ggfs. wie der bei der Beklagten angestellte Herr Q. - in das Web-Tool entsprechende Zuteilungen von RSU eingeben. Auch der Kläger geht zuletzt jedoch davon aus, dass formal entscheidendes Gremium das Compensation Committee der CSI ist. Aus der Eingabe in die Web-Tools ergibt sich dabei keine rechtliche Bindung des Compensation Committees an die Empfehlungen seitens der Manager. Und selbst wenn dieses regelmäßig den Empfehlungen folgen sollte, begründet dies keinen vertraglichen Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf die Teilnahme an der Zuteilung der RSU durch die Beklagte. Aus der Regelungsabrede RSU folgt nichts Anderes. Diese spricht vielmehr deutlich gegen einen vertraglichen Anspruch gegen die Beklagte. 386

c) Dies ändert aber nichts daran, dass ohne eine entsprechende Empfehlung seitens des Managers - bezogen auf den Kläger durch Herrn Q. - durch Eingabe in das Web-Tool der Kläger überhaupt nicht für die Vergabe der RSU durch die CSI in Betracht kommt. Ohne einen entsprechenden Vorschlag, der unstreitig seit der Übernahme der Betriebsratstätigkeit des Klägers seit dem Jahr 2013 bis heute nicht mehr erfolgt ist, konnte der Kläger keine RSU erhalten und hat diese seitdem und auch im hier maßgeblichen Zeitraum von 2019 bis 2023 nicht erhalten. Dies erfolgte zur Überzeugung der Kammer überwiegend wahrscheinlich wegen der Betriebsratstätigkeit des Klägers. Eine Benachteiligungsabsicht ist dabei - wie bereits ausgeführt - nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern, die nicht auf sachlichen Gründen beruht. Kausal ist die Amtstätigkeit, wenn die Schlechterstellung entfallen würde, wenn man die Amtstätigkeit hinwegdenkt (BAG 11.12.1991 - 7 AZR 75/91, juris Rn. 23; GK-BetrVG, 12. Aufl. 2022, § 78 BetrVG Rn. 58). Die Kammer geht nach Würdigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme, des übrigen Vortrags der Parteien und bei Würdigung der von den Parteien zur Beweisaufnahme eingereichten Stellungnahmen, davon aus, dass es mehr als überwiegend wahrscheinlich ist, dass Herr Q den Kläger in den hier maßgeblichen Jahren objektiv wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht für die RSU vorgeschlagen hat. 387

aa) Richtig ist zunächst, dass der konkrete Sachvortrag, so wie der Kläger ihn im Prozess vorgetragen hat, sich in der Beweisaufnahme nicht bestätigt hat. Keiner der Zeugen und auch nicht die Zeugin haben bekundet, dass dem Kläger mit der Übernahme des Betriebsratsamts im Jahr 2012 von seinem Vorgesetzten Herrn Q. angekündigt worden sei, dass er so lange keine RSU oder eine Gehaltserhöhung erhalten würde, bis er sein Betriebsratsamt niederlegt. Eine Beschwerde des Klägers bei der Personalabteilung ließ sich ebenso wenig feststellen wie eine Entschuldigung des Herrn Q. und eine Rücknahme der Aussage durch diesen. 388

An dem Ergebnis zu Gunsten des Klägers auf der ersten Stufe der Auskunft ändert das nichts. Bereits aus der Aussage von Herrn Q., die der Kläger sich zu eigen gemacht hat, 389

ergibt sich ohne weiteres die überwiegende Wahrscheinlichkeit der objektiven Benachteiligung des Klägers bei der Zuteilung der RSU, wobei auch an dieser Stelle die von der Beklagten vorgetragene Kriterien für die Vergabe der RSU unterstellt werden können. Zwar hat Herr Q. zunächst angegeben, dass die Betriebsratstätigkeit des Klägers unproblematisch sei, hat jedoch sogleich angefügt, dass es tatsächlich Meinungsverschiedenheiten im Hinblick die Erwartungshaltung betreffend die Tätigkeit eines Vertriebsmanagers, und zwar im Hinblick auf das Vertriebsmanagement und das Personal gegeben habe. Herr Q. hat schließlich ausgeführt, dass der Grund dafür, warum der Kläger nicht bedacht worden ist, seine Performance gewesen sei. Diese hat Herr Q. aber selbst unmittelbar mit der Betriebsratstätigkeit des Klägers verknüpft. Zunächst hat Herr Q. bekundet, dass die Betriebsratstätigkeit zwischen ihnen durchaus Thema war, und zwar dann, wenn sie auf den Verantwortungsbereich, das Geschäft oder die Zielerreichung Einfluss hatte. So habe es z. B. Einschränkungen gegeben, wenn Betriebsratstätigkeit in die Kernarbeitszeit fiel oder in die Sales-Zeit, d. h., wenn Kundentermine anstanden. Bereits hier zeigt sich, dass Herr Q. davon ausgeht, dass sich Betriebsratstätigkeit negativ auf die Leistungsfähigkeit und Performance auswirkt bzw. dieser schlicht entgegensteht. Dies passt dazu, dass Herr Q. ausführte, dass er letztlich immer wieder unzufrieden mit dem Beitrag des Klägers und zwar sowohl in zeitlicher Hinsicht, betreffend sein Engagement und die Motivation und das Ideenreichtum gewesen sei. Gerade den zeitlichen Einsatz hat Herr Q. zuvor mit der Betriebsratstätigkeit des Klägers verknüpft. Noch deutlicher wird dies, wenn Herr Q. auf Vorhalt der Aussage der Zeugin NA ausführt, dass es Phasen gegeben habe, wo die Betriebsratstätigkeit sehr umfangreich war und diese bei 40 % bis 50 % lag. Er hat dann angemerkt, dass Vertrieb zwischen 09:00 Uhr und 18:00 Uhr stattfindet. Sonst seien die Kunden nicht zu erreichen. Daher sei seine Bitte gewesen, Betriebsratstätigkeiten an den Rand der Kernarbeitszeit zu legen. Es gibt keinen Anlass, diese Aussagen des Zeugen Q. anzuzweifeln. Sie passen auch ohne die vom Kläger behauptete konkrete Aussage gut zu dem Realkennzeichen, dass der Kläger seit dem Jahr 2013 keine RSU mehr erhalten hat, d.h. genau seit der Übernahme der Betriebsratstätigkeit und seit der Übernahme des Herrn Q. als Fachvorgesetzten. Berücksichtigt man weiter, dass der Kläger zuvor seit 2001 jedes Jahr zunächst SO und schließlich RSU erhalten hat, ist es mehr als wahrscheinlich, dass es gerade die vom Herrn Q. negativ beschriebene Betriebsratstätigkeit des Klägers war, die dazu führte, ihn nachfolgend dauerhaft und vollständig von der Empfehlung von RSU auszunehmen. Die Relativierung am Ende seiner Aussage, dass ihm klar sei, dass nicht alle Betriebsratstätigkeit außerhalb der Zeit von 08.00 Uhr bis 18.00 Uhr stattfinden könne, ändert daran nichts. Denkt man sich die Amtstätigkeit des Klägers hinweg, spricht eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür, dass Herr Q. den Kläger für die RSU wie auch zuvor vorgeschlagen hätte. Ob dies tatsächlich in jedem hier streitigen Jahr erfolgt wäre, ist auf der ersten Stufe der Auskunft noch nicht von Relevanz.

Die übrigen Umstände ändern an dieser Wahrscheinlichkeit nichts. Zunächst hat der Kläger die angeblich degressive Kurve in der Vergabe der SO und RSU mit dem Wechsel von SO zu RSU nachvollziehbar erklärt. Später führt die Beklagte aus, dass sie sich auch nicht erklären könne, warum der Kläger gleichwohl bis 2012 durchgehend SO bzw. RSU erhalten habe. Es möge sein, dass andere vorgesetzte Manager des Klägers in der Vergangenheit diesen anders beurteilt hätten oder trotz schlechter Beurteilung den Kläger zur Gewährung von RSU empfohlen hätten. Letzteres hätte zwar nicht den Vorgaben der CSI entsprochen, sei aber möglicherweise vom Compensation Committee nicht in jedem Fall erkannt worden. Dies ist ein kaum einlassungsfähiger Vortrag. Auch die angeblich negativen Leistungen des Klägers ab 2013 werden nicht konkret und nachvollziehbar beschrieben, obwohl der Kläger genau dies gerügt hat. Der diesbezügliche Sachvortrag des Beklagten bleibt pauschal und nicht einlassungsfähig. Richtig ist, dass Herr Q. die RSU als additives Element dargestellt hat und 390

ausgeführt hat, warum ggfs. der Kläger nicht in Betracht gekommen sei. So hat Herr Q. z.B. darauf abgestellt, dass es um das Halten von Systemingenieuren gegangen sei oder aber um den Ausgleich von Verdienstmöglichkeiten. Gerade auf die hohe Zielerreichung des Klägers im Jahr 2020 hat Herr Q. dabei abgestellt. All dies erklärt aber nicht, dass und warum der Kläger durchgehend seit 2013 und seit der Übernahme des Betriebsratsamtes anders als vorher nicht mehr mit RSU bedacht worden ist. Mit dem Ausgleich von Härtefällen, Ungleichheiten oder Fairness im Team bzw. der Freistellung des Klägers über acht Monate in den letzten 1 ½ Jahren hat dies bei einer Gesamtwürdigung des Zeitraums mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nichts mehr zu tun. Wenn Herr Q. die Betriebsratstätigkeit wie geschehen selbst als hinderlich für einen Leistungserfolg beschreibt, ist es mehr als wahrscheinlich, dass er gerade deshalb keine hinreichende Leistung beim Kläger für den Vorschlag von RSU gesehen hat. Dies genügt für den Zuspruch des Auskunftsbegehrens auf der ersten Stufe.

Die Aussagen der anderen Zeugen und der Zeugin stehen dem nicht entgegen. Das Gegenteil ist der Fall. So hat Herr HM. von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Kläger und Herrn Q. berichtet, wenn es darum gegangen sei, wie die Rolle als PPS Manager auszufüllen sei. Diese seien zwar überwiegend aus dem beruflichen Kontext gekommen, es sei aber manchmal auch darum gegangen, dass der Kläger Termine wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht wahrnehmen können. Insoweit sei eher die zeitliche Komponente in Frage gestellt worden, nicht aber das Betriebsratsamt als solches. Der erste Aspekt spricht in Verbindung mit der Aussage des Zeugen Q. indes für eine überwiegende Wahrscheinlichkeit der Benachteiligung des Klägers in objektiver Hinsicht bei der Vergabe der RSU wegen der - wie ausgeführt - nicht so gut eingeschätzten Performance durch Herrn Q. auch wegen der Inanspruchnahme durch die Betriebsratstätigkeit. Nichts Anderes folgt aus der Aussage von Frau NA., die bekundet hat, dass bei einem Kick-Off-Meeting, in einem von ihr der Örtlichkeit nach bezeichneten Hotel, Thema gewesen sei, dass die Betriebsratstätigkeit des Klägers nicht gern gesehen sei. Sie hat letztlich bestätigt, dass es Ansicht von Herrn Q. gewesen sei, dass man sich zu 100 Prozent auf die Tätigkeit als Betriebsleiter konzentrieren solle. Es werde zu 100 Prozent Leistung erwartet, was auch für andere Ehrenämter gelte. Dies passt zu den Aussagen von Herrn Q. zur Betriebsratstätigkeit des Klägers. Es gibt auch keinen Anlass, den Aussagen der Zeugin keinen Glauben zu schenken. Diese Aussage ist glaubhaft und die Zeugin glaubwürdig. Die Kammer hat dabei das Telefonat der Zeugin NA. mit dem Kläger gewürdigt. Dies ändert nichts an ihrer sehr differenzierten Aussage, die keine Be- oder Entlastungstendenzen in irgendeine Richtung aufwies. Den konkret vom Kläger behaupteten Sachvortrag hat sie gerade nicht bestätigt. Und auch in ihren übrigen Antworten war sie sehr differenziert. Ihre Bekundungen passen zudem gut zur Aussage von Herrn Q. und dem zur Überzeugung der Kammer deutlichen Realkennzeichen der fehlenden Vergabe von RSU an den Kläger seit 2013 anders als zuvor. Ein Bemühen ihrerseits, die Aussage "in Richtung des Beweisthemas zu bringen", wie die Beklagte in ihrer Stellungnahme ausführt, sieht die Kammer nicht. Die Aussage des Zeugen NM, der sich im Übrigen dahingehend geäußert hat, dass Herr Q. ihm gegenüber keine negativen Äußerungen zur Betriebsratstätigkeit des Klägers getätigt habe, er aber nicht wisse, ob dies anderen gegenüber der Fall gewesen sei, war letztlich unergiebig. Soweit insgesamt die Aussagen der Zeugen und des Zeugen dahingehend differieren, in welchem Zusammenhang die zeitliche Komponente der Betriebsratstätigkeit von Herrn Q. angesprochen wurde, ist dies zur Überzeugung der Kammer unerheblich. Dieser Aspekt lässt die überwiegende Wahrscheinlichkeit der Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit, die sich bereits aus der Aussage des Zeugen Q. in Verbindung mit dem oben genannten Realkennzeichen ergibt, nicht entfallen.

391

392

Auf das generelle Verhältnis der Verteilung von RSU an Betriebsratsmitglieder und an Nicht-Betriebsratsmitglieder kam es der Kammer nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme für die auf der ersten Stufe erforderliche Wahrscheinlichkeit nicht mehr an, wie sie den Parteien auch mitgeteilt hat.

bb)Das Verhalten von Herrn Q. ist der Beklagten gemäß § 278 BGB zuzurechnen. Die Kammer hat dabei gewürdigt, dass Herr Q. unstreitig nur Fachvorgesetzter des Klägers ist. Gleichwohl hat dieser nicht etwa für die CIS die Einschätzung zu den RSU bzw. die Empfehlungen dazu abgegeben. Er hat gerade als bei der Beklagten angestellter Fachvorgesetzter seine Einschätzungen zum Kläger und zu den anderen Teammitgliedern zu Grunde gelegt und auf dieser Basis Empfehlungen an die CSI zur Vergabe der RSU abgegeben. Es geht genau darum, dass Einbeziehung des Klägers in das Aktienoptionsprogramm von Einschätzungen der Beklagten - hier durch Herrn Q. - gegenüber der CSI abhängig war (vgl. dazu BAG 16.01.2008 - 7 AZR 887/06, juris Rn. 25). Was gelten würde, wenn der Fachvorgesetzte des Klägers aufgrund der Matrixorganisation nicht bei der Beklagten, sondern einem anderen Konzernunternehmen angestellt wäre, ist für den hier zu beurteilenden Fall unerheblich. 393

cc)Die Kammer hat abschließend gewürdigt, dass der Kläger ab Dezember 2021 zum Vorgesetzten DA. versetzt worden ist. Anders als betreffend etwaige "merit increase" hat dies aber nichts an der Praxis der Vergabe der RSU geändert und ist deshalb zur Überzeugung der Kammer betreffend die Auskunft zu den RSU unerheblich. 394

d)Richtig ist, dass § 78 Satz 2 BetrVG ausdrücklich keine Auskunftspflicht normiert und es - wie ausgeführt - keine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung im Arbeitsverhältnis gibt. Aus der arbeitsvertraglichen Sonderverbindung des Klägers zur Beklagten ergibt sich aber auch aus § 78 Satz 2 BetrVG betreffend die Anzahl etwaig entgangener RSU i.V.m § 242 BGB ein Auskunftsanspruch. Es ist kein Grund ersichtlich, dies anders als bei § 37 Abs. 4 BetrVG oder - wie oben - bei § 37 Abs. 2 BetrVG zu sehen. Dem entspricht auch an dieser Stelle, dass vom Bundesarbeitsgericht auch im Rahmen des Annahmeverzugs ein Auskunftsanspruch anerkannt worden ist, der sich auf Umstände eines Bonuspools bezog, die der Kläger benötigte, um seinen Bonusanspruch zu berechnen (BAG 08.09.2021 - 10 AZR 11/19, juris). Es ist kein Grund ersichtlich, warum dies im Rahmen von § 78 Satz 2 BetrVG betreffend entgangene RSU anders sein soll. 395

e)Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich bei der vom Gericht zugesprochenen Auskunft zu den an die Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe zugeteilten RSU um Informationen, die der Kläger benötigen kann, um seine ihm in den hier maßgeblichen Geschäftsjahren zuzuteilenden RSU bzw. einen entsprechenden Ersatz in Entgelt berechnen zu können. Es handelt sich zumindest um ein aussagekräftiges Indiz. Das genügt. Warum die Anzahl der zugeteilten RSU an die benannten Personen der Vergleichsgruppe hier entgegen der Ansicht der Beklagten für die Bestimmung der dem Kläger zuzuteilenden RSU bzw. eines Ersatzes relevant sind, hat die Kammer oben im Rahmen der Zulässigkeit der Stufenklage bereits begründet. Darauf wird Bezug genommen. Soweit die Beklagte den vom Kläger im Antrag zu 2 b) und 2c) vorgesehenen Berechnungsweg als unzutreffend rügt, ist dies für den Auskunftsanspruch unerheblich. Richtig ist allerdings, dass die Anzahl der zugeteilten RSU nur ein Indiz ist. Es ist aber zu hier berücksichtigen, dass sich aus dem vom Kläger vorgenommenen Berechnungsweg auf der Stufe des Antrags zu 2 b) bzw. 2 c) eine Zuteilungszahl bzw. Zahlbetrag ergeben wird. Dies ist betreffend die RSU dann der Streitgegenstand, nicht aber der Berechnungsweg. Zu berücksichtigen ist weiter, dass - wie ausgeführt - mit der Erteilung der Auskünfte nicht bereits feststeht, dass der Anspruchsteller 396

eine bestimmte Leistung verlangen kann. Es bleibt der Beklagten unbenommen auf der zweiten Stufe Einwände vorzubringen. Es wird dabei auch um die Anzahl der dem Bereich des Klägers jeweils insgesamt zugeteilten RSUs gehen sowie um Sondersituationen in den streitigen Jahren wie z.B. die hohe Zielerreichung in 2020 oder die Freistellung des Klägers. Nichts Anderes gilt für die Frage, wie oft in den streitigen Jahren denn tatsächlich dem Kläger RSU zugeteilt worden wären. All dies wird das Gericht auf der zweiten Stufe innerhalb einer Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO zu würdigen haben. Auf der ersten Stufe hingegen genügt es, wenn die zugesprochene Auskunft - wie vom Gericht angenommen - ein Indiz zur Feststellung der Höhe ist. Die Auskunftserteilung ist der Beklagten auch zumutbar. Sie kann die verlangten Auskünfte unschwer erteilen, weil sie über die entsprechenden Informationen verfügt. Dass die Übermittlung an den Kläger einen beträchtlichen Aufwand verursachte oder mit sonstigen erheblichen Belastungen für sie verbunden wäre, ist nicht ersichtlich.

f) Entgegen der Ansicht der Beklagten richtet sich der Auskunftsanspruch auch auf die konkrete individuelle und an die einzelnen Arbeitnehmer zugeteilten RSU. 397  
Datenschutzrechtliche Bedenken stehen dem nicht entgegen. Die Datenweitergabe und damit auch die Verurteilung der Beklagten dazu, ist auf der Grundlage von Art. 6 Abs. 4 DSGVO nach den darin niedergelegten Grundsätzen für eine zweckändernde Datenverarbeitung zulässig. Ein strengerer Maßstab ergibt sich aus den beiden oben angeführten nationalen Rechtsgrundlagen nicht. Für die Anforderungen wird zunächst auf die obigen Ausführungen zu der Zielerreichung Bezug genommen. Die Anforderungen des Art. 6 Abs. 4 DSGVO sind im konkreten Fall erfüllt. Die Zweckänderung ist mit dem Zweck, zu welchem die Daten erhoben wurden, vereinbar. Die Zuteilung von RSU steht an sich im Spannungsverhältnis zu den anderen Teammitgliedern, weil es gerade um einen Vergleich mit diesen geht. Es geht mit knappen Worten darum herauszufinden, "wer die Extrameile" läuft". Richtig, dass der komparative Ansatz bei der Zuteilung zunächst in den Bereichen erfolgt und es hier um Arbeitnehmer anderer Bereiche geht. Es stellt sich aber auch die Frage, wie viele Personen auf einer Ebene die RSU erhalten, was in dem Dokument "Team & Organization Talent Planning" für den Grade 12 mit einer 90%igen Wahrscheinlichkeit zumindest angesprochen wird, auch wenn sich daraus nach dem Vortrag der Beklagten keine verbindlichen Vorgaben der CSI ableiten lassen. Die Datenerhebung dient mithin der Leistungsbewertung bzw. dem Leistungsvergleich und wird im Grundsatz beibehalten. Sie wird jetzt nur für den Kläger teilweise offengelegt und transparent gemacht. Die Personen stehen auch nicht zusammenhanglos nebeneinander, sondern unterfallen jeweils dem zumindest grundlegend gleichen System der Vergabe der RSU, auch wenn andere Bereiche betroffen sind. Es handelt sich nicht um eine Kategorie besonders sensibler Daten i.S.v. Art. 9 oder 10 DSGVO. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass hier anders als bei den nur prozentual anzugebenden Zielerreichungsgraden die genaue Anzahl der zugeteilten RSU und deren Wert angegeben werden und zugleich den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der Datenminimierung beachtet. Sie hält die individuelle Angabe der Anzahl der zugeteilten RSU und deren Wert für erforderlich und verhältnismäßig. Erforderlich ist diese Information, weil sie ein Indiz ist, um dem Kläger die Bezifferung eines Anspruchs aus § 78 Satz 2 BetrVG zu ermöglichen. Sie ist unter Berücksichtigung der Interessen der sechs Arbeitnehmer auch angemessen. Mit der anonymisierten Angabe der Anzahl und des Werts der RSU kann der Kläger nicht feststellen, ob diese Daten und ein daraus folgender Durchschnitt, zutreffend sind. Dem Kläger muss auch hier die Möglichkeit offenstehen, Umstände vorzutragen welche Anlass zu Zweifeln an der Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten ergeben. Andernfalls kann er sich nicht des Hilfsmittels der eidesstattlichen Versicherung, auf welche die Beklagte wohl abstellen will, bedienen. Solche Zweifel kann er nur dann ausschließen oder aufzeigen, wenn er entweder die einzelnen Personen befragen kann - auch wenn diese nicht antworten müssen - oder aber zumindest bezogen auf die jeweiligen Geschäftsbereiche der Personen

Informationen zur dortigen Geschäftsentwicklung und daraus abgeleitet zur Leistung in diesen Bereichen erfahren kann, die ihm einen Schluss auf die Richtigkeit der individuellen Angaben der zugeteilten RSU ermöglichen. Bei einer Anonymisierung ist das in diesem konkreten Fall nicht möglich. Die Kammer hat zusätzlich gewürdigt, dass hier ein schwerwiegender Vorwurf gegen die Beklagte im Raum steht, nämlich die überwiegende Wahrscheinlichkeit, den Kläger als Betriebsratsmitglied über Jahre objektiv wegen der Betriebsratstätigkeit nicht an den Empfehlungen zu den RSU teilhaben zu lassen. Dies wirkt sich wiederum auf die Angemessenheit aus. Dem Kläger muss die effektive Möglichkeit gegeben werden, einen solchen - möglichen, aber überwiegend wahrscheinlichen - Verstoß auf der zweiten Stufe weiterzuverfolgen. Die Kammer hat auch hier erwogen, ob sie weitere Sicherungsmaßnahmen ergreift, wie z.B. eine Anordnung an den Kläger, die Daten nur zum Zwecke dieses Verfahrens zu nutzen (vgl. zu einer solchen Option EuGH 02.03.2023 - C-268/21, ZD 2023, 396 Rn. 5456). Dazu bestand aus den gleichen Gründen wie zu den Zielerreichungsgraden kein Anlass.

III. Der Antrag zu 3 a) ist unzulässig. Er ist zwar hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, erfüllt aber nicht die Anforderungen der ersten Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO. 398

1. Der Antrag zu 1 a) hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag bezieht sich zunächst auf die Gehaltserhöhungen der sechs benannten Arbeitnehmer als Eurobetrag und als Prozentwert vom Zielgehalt der sechs benannten Arbeitnehmer in den Geschäftsjahren 2019, 2020, 2021 und 2022. Die Angabe dazu soll aufgeteilt nach "merit increase" und "legal increase" erfolgen. Dies stimmt damit überein, dass auf der zweiten Stufe zwei getrennte Zahlungsanträge in den Bereichen "merit increase" und "legal increase" mit den Anträgen zu 3 b) und 3 c) angekündigt werden. Nachdem die Kammer nach dem ersten Hinweis im Termin am 20.06.2024 zu "merit" und "legal increase" im weiteren Termin am 16.10.2024 auch nach den diesbezüglichen Erörterungen im Termin am 16.10.2024 mitgeteilt hat, dass derzeit nicht klar sei, was mit "merit increase" und "legal increase" gemeint sei, hat der Kläger dies weiter definiert. Die Begriffe seien bereits bei den Verhandlungen über diese GBV Gehaltserhöhungen verwandt worden. "legal increase" seien die Gehaltserhöhungen, die gemäß der GBV Gehaltserhöhungen verpflichtend umzusetzen seien. Seit 2021 würden 60 % des jährlichen Gehaltsanpassungsbudgets für "legal increase" verwendet. "merit increase" seien die Gehaltserhöhungen, die im Rahmen des Ermessens der Beklagten bzw. der jeweiligen Führungskraft erfolgten und nicht der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats unterlägen. Diese machten 40 % des Gehaltsanpassungsbudgets aus. Mit diesem Inhalt ist die Differenzierung zwischen den Gehaltserhöhungskomponenten nachvollziehbar und hinreichend bestimmt. 399

2. Der Antrag zu 3 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend einen - im Rahmen der Zulässigkeit unterstellten - arbeitsvertraglichen Anspruch - sei es aus Vertrag oder betrieblicher Übung i.V.m. § 37 Abs. 4 BetrVG unzulässig, weil der Kläger hier Informationen zu einer Vergleichsgruppe verlangt, die in keiner Weise für die Nachzeichnung der arbeitsvertraglichen Vergütungsentwicklung - hier aufgrund etwaiger Gehaltserhöhungen als "merit increase" oder "legal increase" - i.S.v. § 37 Abs. 4 BetrVG Anhaltspunkte liefert. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass maßgebliche Vergleichsgruppe eine solche bei Übernahme der Betriebsratstätigkeit ist, nicht aber eine solche im Zeitpunkt der Freistellung (BAG 22.01.2020 - 7 AZR 222/19, juris Rn. 24 ff.). Davon abzuweichen besteht betreffend die Gehaltserhöhungen kein Anlass. Auch der Umstand, dass eine Vergleichsgruppe aus der Zeit der Übernahme der Betriebsratstätigkeit hier nicht mehr existiert, führt zu keinem anderen Ergebnis. Folge wäre allenfalls auf andere Weise an eine 400

hypothetische berufliche Entwicklung seit der Übernahme der Betriebsratstätigkeit anzuknüpfen, nicht aber auf eine Vergleichsgruppe bei Freistellung abzustellen. Hinzu kommt, dass der Kläger auf der zweiten Stufe entsprechende Gehaltserhöhungen in den Geschäftsjahren 2019, 2020, 2021 und 2022 verlangt, d.h. auch in Zeiten vor seiner vollständigen Freistellung. Hinzu kommt unabhängig von Vorstehendem weiter, dass selbst nach dem letzten Vortrag des Klägers die Unterscheidung - so wie oben beschrieben - zwischen "legal increase" und merit increase" im Vorgriff auf die GBV Gehaltserhöhung erst seit dem Geschäftsjahr 2021 tatsächlich praktiziert worden ist. Dann kann in den Jahren zuvor dazu ohnehin keine Auskunft erteilt werden. Anhaltspunkte zu Vergütungselementen, die es zu dieser Zeit in dieser Differenzierung nicht gab, geben keinerlei Aufschluss über eine etwaige Gehaltsentwicklung. Die verbleibenden zwei Jahre 2021 und 2022, so man diese zu Gunsten des Klägers in der tatsächlichen Anwendung unterstellt, genügen außerdem und unabhängig von Vorstehendem nicht, um eine Gehaltsentwicklung gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG nachzuzeichnen. Eine Einigung auf die sechs Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe ist weder erfolgt noch innerhalb von § 37 Abs. 4 BetrVG zulässig. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen Bezug genommen. Unabhängig davon sind jedenfalls keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Parteien die sechs Arbeitnehmer als Vergleichsgruppe für den Bezug von RSU vereinbart hätten.

3. Der Antrag zu 3 a) ist als erste Stufe einer Stufenklage i.S.v. § 254 ZPO betreffend den hilfswisen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG, auf den der Kläger sich auch insoweit stützt, unzulässig. Richtig ist, dass der Kläger geltend macht, dass er betreffend den "merit increase" als Betriebsratsmitglied benachteiligt worden sei und solche über mehrere Jahre nicht erhalten habe. Wie bereits oben ausgeführt, gab es diese in der Unterscheidung, so wie der Kläger sie zuletzt auf Nachfrage der Kammer definiert hat, erst seit dem Jahre 2021. Die Mitteilung des "merit increase" in den Jahren 2021 und 2022 lässt keinerlei Schluss auf die Höhe eines "merit increase" ohne Wahrnehmung des Betriebsratsamtes durch den Kläger zu. Anders als bei den Jahr für Jahr zuzuteilenden RSU geht es hier um eine neue Gehaltsentwicklung auf der Basis der GBV Gehaltsanpassung bzw. der insoweit unterstellten und entsprechenden Praxis erst seit 2021. Diese hat mithin gerade erst begonnen. Hinzu kommt, dass der neue Vorgesetzte DA. dem Kläger nach dessen Vortrag einen "merit increase" zugeteilt hat. Die Mitteilung des den anderen sechs Arbeitnehmern in den Jahren 2021 und 2022 zugeteilten "merit increase" hat keine genügende Aussagekraft um dem "Umfang" einer Betriebsratsbenachteiligung i.S.v. § 78 Satz 2 BetrVG zu belegen. Dafür ist die Zeitschiene unter Würdigung der konkreten Umstände und des Umstands, dass es - anders als bei den RSU - eben auch um eine, wenn auch individuelle, Gehaltsentwicklung geht, nicht genügend. Schließlich gilt nichts Anderes betreffend den "legal increase". Unabhängig davon und selbständig tragend hat dieser bei den sechs Arbeitnehmern erst Recht keine Aussagekraft für einen Anspruch aus § 78 Satz 2 BetrVG, denn der Kläger kennt diesen nach eigenen Angaben ohnehin. Er kennt nur - so sein Vortrag - nicht die Einordnung der anderen Arbeitnehmer in die Gehaltsbänder. Dazu kann er mit dem hier gestellten Auskunftsantrag aber keine Informationen erlangen, so dass unerheblich ist, ob er darauf überhaupt einen Anspruch hätte, wofür allerdings wenig spricht.

401

B. Die Kostenentscheidung für das Berufungsverfahren beruht auf § 92 Abs. 2 Satz 1 ZPO. Die Kostenentscheidung erster Instanz ist dem Schlussurteil erster Instanz vorbehalten

402

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die Frage, ob auch im Rahmen von § 37 Abs. 2 BetrVG ein Auskunftsanspruch bestehen kann und ob ein Auskunftsanspruch unter Berücksichtigung des Datenschutzes auf die Angabe von Zielerreichungsgraden namentlich benannter Arbeitnehmer bzw. auf die Angabe der Anzahl

403

zugeteilter RSU und deren Wert namentlich benannter Arbeitnehmer gerichtet sein kann, zugelassen.	
RECHTSMITTELBELEHRUNG	404
Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien	405
REVISION	406
eingelegt werden.	407
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	408
Bundesarbeitsgericht	409
Hugo-Preuß-Platz 1	410
99084 Erfurt	411
Fax: 0361 2636-2000	412
eingelegt werden.	413
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	414
Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.	415
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten eingelegt werden. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	416
1.Rechtsanwälte,	417
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,	418
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.	419
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	420
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	421

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de). 422

\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 423

Dr. Gotthardt Höhne Krings 424

---