
Datum: 15.04.2010
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 4866/09
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2010:0415.6CA4866.09.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Sa 854/10
Schlagworte: Gesamtzusage, Bonuszahlung, Bindung an Ermessensentscheidung.

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.446,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2009 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 3.446,00 € festgesetzt.

Tatbestand

- Die Parteien streiten um eine Bonuszahlung für das Jahr 2008. 1
- Die am 16.09.1956 geborene Klägerin ist seit dem 01.07.1986 bei der D3 B3 AG beschäftigt. Sie ist seit 2002 als Betriebsratsvorsitzende des D4 Betriebes freigestellt. 2
- Der Gesamtbetriebsrat der D3 B3 AG schloss im Februar 2008 eine neue Version der "Betriebsvereinbarung über das Bonussystem im Tarifbereich" ab. Die Regelung trat rückwirkend zum 01.01.2007 in Kraft. Auf die Anlage 1 zur Klageschrift (Bl. 9 ff. d. A.) wird ergänzend Bezug genommen. Darin heißt es u. a.: 3
- "3. Bonuspool 4
- "3. Bonuspool 5

Der Vorstand legt den Bonuspool für tariflich vergütete Mitarbeiter in Abhängigkeit von den 6
Geschäftsergebnissen der Bank fest.

Bei einer planungsgemäßen Performance der Bank beinhaltet der Bonuspool mindestens die 7
Summe der im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlten tariflichen
Monatsgehälter aller gemäß Ziffer 2 unter diese Vereinbarung fallenden Mitarbeiter. Im Falle
einer weit über der Planung liegenden Performance werden auf der gleichen
Berechnungsbasis bis zu 1,5 Gehälter pro Mitarbeiter, bei einer weit unter der Planung
liegenden Performance mindestens 0,5 Gehälter in den Pool eingestellt (Gesamtpoolfaktor).
Die Performancelevels orientieren sich an dem jeweils am Anfang des Jahres festgelegten
EVA-Ziel. Der Vorstand kann eine weitere Reduzierung der Poolvolumina unter 0,5 Gehälter
beschließen, wenn der EVA unter minus 100 Mio. EURO oder das erreichte EVA-Ziel 75%
unter der Planung liegt.

4. Verteilung des Bonus 8

Der Bonus eines Mitarbeiters ist grundsätzlich von zwei Faktoren abhängig: Von der Höhe 9
des für seine Einheit zur Verfügung stehenden Anteils am Bonuspool und von seiner
individuellen Leistung.

[...] 10

a) Verteilung des Bonuspools auf die Einheiten 11

[...] 12

b) Bestimmung des individuellen Bonus 13

[...] 14

c) Verfahren zur Leistungsbewertung 15

[...] 16

5. Sondergruppen 17

Die vorstehenden Bestimmungen über die Ermittlung eines individuellen Bonus finden keine 18
Anwendung auf folgende Mitarbeitergruppen:

[...] 19

b) freigestellte Betriebsräte 20

[...] 21

Mitarbeiter dieser Gruppen erhalten grundsätzlich einen Bonus von 100% ihres individuellen 22
Monatsgehalts. Enthält der Bonuspool mehr oder weniger als ein Gehalt pro Mitarbeiter,
erhöht bzw. reduziert sich der Bonus entsprechend.

[...] 23

7. Auszahlungszeitpunkt 24

25

Der Bonus wird einmal jährlich, spätestens im April des dem maßgeblichen Geschäftsjahr folgenden Jahres gewährt.

[...]" 26

Die Klägerin erhielt für das Jahr 2007 einen Bonus von 4.338,- € brutto, was ausgehend von einem Tarifgehalt von 4.092,- € (3.990,76 € zzgl. Gehaltsumwandlung von 101,24 €) im Monat Dezember 2007 einem 1,06-fachen Gehalt (hinsichtlich der Cent-Beträge abgerundet) entspricht. 27

Mit Schreiben vom 28.10.2008 (Anlage 4 zur Klageschrift, Bl. 25 d. A.), welches im Intranet veröffentlicht wurde, teilte die D3 B3 AG ihren Mitarbeitern folgendes mit: 28

"Bonusvolumen 2008 29

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 30

wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass der Vorstand für das Kalenderjahr 2008 ein Bonusvolumen in Höhe von 100% des Bonusvolumens 2007 – angepasst an den Mitarbeiterbestand 2008 – pro Funktion und Division (exclusive D6 Frontoffice) zugesagt hat. 31

Mit dieser Entscheidung verbunden ist der Dank für Ihr Engagement und Ihren Einsatz für unsere Bank im laufenden Jahr, auf den wir auch in Zukunft vertrauen. 32

Die Festsetzung der individuellen Bonusbeträge erfolgt wie in den vergangenen Jahren leistungsabhängig. Über die individuelle Bonusfestsetzung werden die Führungskräfte ihre Mitarbeiter rechtzeitig in einem persönlichen Gespräch informieren. 33

Die Auszahlung des Bonus erfolgt im Frühjahr 2009." 34

Im Dezember 2008 erhielt die Klägerin ein Tarifgehalt in Höhe von 4.194,- € (zzgl. Gehaltsumwandlung von 101,24 €). Auf die Abrechnung (Anlage 7 zur Klageschrift, Bl. 28 d. A.) wird Bezug genommen. 35

In der Folgezeit wurden entsprechend der Regelungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung die Leistungsbewertungen der Beschäftigten zur Bestimmung des individuellen Bonus nach den Regelungen über das Mitarbeitergespräch durchgeführt. 36

Die Beklagte nahm in zwei Tranchen bis Januar 2009 insgesamt 18,2 Mrd. € als Unterstützung des Sonderfonds Finanzmarktstabilisierung (SoFFin) in Anspruch. Die Beklagte führte der D3 B3 AG 4 Mrd. € Kapital zu. 37

Die Beklagte wurde Alleinaktionärin der D3 B3 AG, woraufhin sich die Zusammensetzung des Vorstandes änderte. Mit Mitarbeiterbrief vom 18.02.2009 (Anlage B1, Bl. 61 ff. d. A.) teilte der neuer Vorstand der D3 B3 AG und der Beklagten den Beschäftigten mit, dass es für 2008 keinerlei Bonuszahlung geben werde, da sich die Ergebnissituation im November und Dezember 2008 deutlich verschlechtert habe und man nur das ausgehen könne, was man auch eingenommen habe. Darüber hinaus hingen die Boni zunächst vom wirtschaftlichen Gesamtergebnis des Unternehmens und erst danach von der persönlichen Leistung ab. Schließlich entfalle in der D3 B3 der Bonus im Tarifbereich, da die erforderlichen bonusrelevanten Performancekriterien nicht erreicht worden seien. Der Wegfall des Bonus sei zur Sicherstellung einer fairen Gleichbehandlung der Mitarbeiter beider Häuser (der D3 B3 und der Beklagten) erforderlich. Die Tarifmitarbeiter würden jedoch eine einmalige 38

freiwillige Anerkennungsprämie in Höhe von 1.000,- € erhalten.

Mit der Abrechnung für den Monat März 2009 zahlte die D3 B3 AG der Klägerin unter der Bezeichnung "einm.auß.ord. Sonderzhlg" eine Sonderzahlung in Höhe von 1.000,- € brutto. Mit Schreiben vom 06.04.2009 (Anlage 6 zur Klageschrift, Bl. 27 d. A.) machte die Klägerin ihre Bonuszahlung auf Grundlage der Zusage vom 28.10.2008 geltend und teilte mit, dass sie die geleistete Zahlung als Anzahlung auf die Bonuszusage vom 28.10.2008 betrachte. 39

Mit Wirkung vom 11.05.2009 wurde die D3 B3 AG auf die Beklagte verschmolzen. Seitdem wird die D3 B3 als Marke innerhalb der Beklagten geführt. 40

Die Klägerin ist der Ansicht, aus ihrer Bonuszahlung für das Jahr 2007 folge, dass der Bonuspool 2007 mit 1,06 Dezembergehältern der Tarifmitarbeiter gespeist worden sei. Auf dieser Grundlage stehe ihr für das Jahr 2008 eine Bonuszahlung von 4.446,- € (1,06 x Tarifgehalt (= 4.092,76 € zzgl. 101,24 € Entgeltumwandlung), hinsichtlich der Cent-Beträge aufgerundet) zu. Nachdem sie unstreitig erst 1.000,- € erhalten habe, sei die Klageforderung in Höhe von 3.446,- € offen. 41

Die Klägerin ist der Ansicht, im Schreiben vom 28.10.2008 sei eine vorbehalt- und bedingungslose Gesamtzusage zu sehen. Es liege ein Angebot an jeden einzelnen Mitarbeiter vor, dessen ausdrückliche Annahme entbehrlich sei und das mit der Bekanntgabe Bestandteil des Arbeitsvertrages der Klägerin geworden sei. 42

Die Klägerin behauptet, Grund für die vorzeitige Bonuszusage sei gewesen, dass die Finanzkrise zwar tiefe Löcher in die Bilanzen der Investmentbanken gerissen habe, während in den restlichen Sparten – trotz Krise – weiterhin gut verdient worden sei. Für den Bereich der D6 (Investmentbank) bestätigte der Vorstand dennoch sehr früh einen Bonustopf. Der Gesamtbetriebsrat habe den Vorstand in einem Gespräch darauf hingewiesen, dass es angesichts dieser Sachlage und des extremen Einsatzes der Beschäftigten im Jahr 2008 nicht hinnehmbar sei, nun beim "normalen" Arbeitnehmer zu sparen. Nachdem es für einen Teil der Mitarbeiter bereits individualrechtliche Zusagen hinsichtlich des Bonus 2008 gab, habe sich im Interesse einer Gleichbehandlung die Notwendigkeit einer verbindlichen Zusage gegenüber den übrigen Mitarbeitern hinsichtlich des Poolvolumens ergeben. 43

Die Klägerin behauptet, der Vorstand habe sich Ende Oktober 2008 zu einer verbindlichen Zusage entschlossen, obwohl die wirtschaftliche Lage der D3 B3 AG zu diesem Zeitpunkt bereits schlecht gewesen sei. Die Klägerin behauptet, die wirtschaftliche Lage der D3 B3 habe sich zwischen September 2008 und Ende 2008 nicht tatsächlich verschlechtert. Die von der Beklagten vorgetragenen anderen Zahlenverhältnisse seien lediglich auf die Anwendung einer anderen Bewertungsmethode z. B. hinsichtlich des Wertpapierbestandes oder der Kreditrisiken zurückzuführen. Wirtschaftsprüfer hätten in einer Aufsichtsratssitzung der D3 B3 AG noch beide Bewertungsansätze – den von September 2008 sowie den späteren – für möglich und vertretbar gehalten. 44

Die Klägerin bestreitet, dass die von der Beklagten angeführte gesellschaftliche Diskussion über Bonuszahlungen Tarifmitarbeiter in Bereichen, welche auch in der Finanzkrise noch Gewinn abwarfen, betroffen hätte. In die Kritik seien vielmehr nur Vorstandsmitglieder und Führungskräfte des Investmentbereichs geraten, die für die Krise verantwortlich waren. Dennoch seien an die Investmentbanker Bonuszahlungen in einem Gesamtumfang von ca. 120 Mio. € gezahlt worden, während sich das Bonusvolumen für die deutlich größere Anzahl der Tarifbeschäftigten auf ca. 20 – 30 Mio. belaufe. 45

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte sei an die Gesamtzusage gebunden. Eine Neufestsetzung nach billigem Ermessen sei nicht möglich, da es sich um ein einmaliges Austauschverhältnis handelt. Weiterhin hätten die Voraussetzungen der Gesamtbetriebsvereinbarung für eine Festsetzung des Bonuspools unterhalb von 0,5 Gehältern bereits auf Grundlage der von der Beklagten behaupteten Zahlen im Oktober 2008 vorgelegen.

Die Klägerin ist der Ansicht, eine Störung der Geschäftsgrundlage liege nicht vor. Gerade wegen der Unsicherheit der wirtschaftlichen Entwicklung sei für die Mitarbeiter keine Geschäftsgrundlage für die Bonuszusage erkennbar gewesen. Auch der Vorstand habe nicht die Vorstellung gehabt, dass sich das Geschäftsergebnis nicht weiter verschlechtern werde. Der Vorstand habe vielmehr eine unsichere Lage zutreffend erkannt. Letztlich verkenne die Beklagte die Rechtsfolgen einer etwaigen Störung der Geschäftsgrundlage, denn eine Setzung des Bonuspools auf Null sei schon deshalb fehlerhaft, weil die Beklagte ja unstreitig eine freiwillige Sonderzahlung in Höhe von 1.000,- € pro Mitarbeiter leistete. Die Klägerin ist weiterhin der Ansicht, die Ertragslage der Bank sei Inhalt der Vereinbarung über die Festlegung des Bonuspools und könne daher nicht Geschäftsgrundlage sein. 47

Die Klägerin hat zunächst neben der Zahlung auch eine Abrechnung über diesen Betrag geltend gemacht und die Klage nach Stellung der Anträge mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. 48

Die Klägerin beantragt nunmehr, 49

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.446,- € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2009 zu zahlen. 50

Die Beklagte beantragt, 51

die Klage abzuweisen. 52

Die Beklagte ist der Ansicht, in der Zusage des Vorstandes vom 28.10.2008 sei keine Gesamtzusage zu sehen. Es liege kein annahmefähiges Angebot vor, denn es sei nicht klar, welche Leistungen dem einzelnen Arbeitnehmer zukommen sollen. Die Beklagte habe ihr Festsetzungsermessen noch nicht abschließend ausgeübt. Es sei das Ermessen hinsichtlich der Höhe des Bonuspools und hinsichtlich der Höhe der individuellen Boni zu unterscheiden. Der Vorstand habe bisher noch nicht einmal sein Ermessen hinsichtlich der Höhe des Bonuspools ausgeübt, denn die Voraussetzungen für eine endgültige Entscheidung, u. a. das feststehende Jahresergebnis, lagen im Oktober 2008 noch nicht vor. 53

Selbst wenn man eine bindende Ermessensentscheidung zu Gunsten der Klägerin unterstelle, habe die D3 B3 ihre Entscheidung aufgrund ihrer dramatischen Geschäftsentwicklung nachträglich ändern können. Die Beklagte behauptet, der Vorstand der D3 B3 AG sei am 02.10.2008, als der Entschluss gefasst worden sei, der Belegschaft ein Bonusvolumen für das Geschäftsjahr 2008 in Aussicht zu stellen, welches in etwa dem Volumen für das Jahr 2007 entsprechen sollte, von einem negativen Ergebnis aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit ("Operating Result") von 1,553 Mrd. € ausgegangen. Grundlage sei eine Prognose vom 01.08.2008 gewesen. Die Beklagte behauptet, nach der Mitteilung vom 28.10.2008 habe sich die Situation für die D3 B3 AG wie auch das gesamtwirtschaftliche Umfeld – insbesondere im Banksektor – dramatisch verschlechtert. Aufgrund aktualisierter Prognosen sei die D3 B3 AG im November 2008 bereits von einem negativen operativen Ergebnis in Höhe von rd. 3,5 Mrd. € ausgegangen. Das vorläufige 54

tatsächliche Ergebnis (Stand 04.02.2009) habe ein negatives operatives Ergebnis in Höhe von 6,468 Mrd. € ausgewiesen. Endgültig habe sich ein negatives operatives Ergebnis von 6,560 Mrd. € ergeben. Die Beklagte behauptet, diese Vervierfachung des negativen Ergebnisses (Stand 04.02.2009) sei Grundlage für die Entscheidung am 17.02.2009 gewesen, grundsätzlich keine Bonuszahlungen an die Mitarbeiter der Beklagten und der D3 B3 AG zu leisten. Die Beklagte behauptet, das EVA ("Economic Value Added") für das Jahr 2008 habe bei -7 Mrd. € gelegen. Deshalb sei der Vorstand berechtigt gewesen, eine Reduzierung der Bonuspoolvolumina unter 0,5 Gehälter vorzunehmen.

Zwar sei es zutreffend, wie die Klägerin meint, dass sich die Änderung der wirtschaftlichen Lage zum Teil aus der Bewertung illiquider Wertpapiere herrühre. Jedoch habe sich die Anzahl der Wertpapiere, für die kein Marktpreis mehr verfügbar gewesen sei und die man nach dem Fair-Value-Prinzip habe bewerten müssen, im Laufe der Verschärfung der Finanzmarktkrise deutlich und unvorhersehbar erhöht. 55

Die Beklagte ist der Ansicht, dasselbe Ergebnis folge auch aus dem Gesichtspunkt der Störung der Geschäftsgrundlage. Die Mitteilung vom 28.10.2008 gegenüber der Belegschaft sei vor dem Hintergrund der Ergebnisprognosen der D3 B3 AG zum Zeitpunkt der Vorstandsentscheidung vom 02.10.2008 und der Mitteilung vom 28.10.2008 erfolgt und daher Geschäftsgrundlage der Mitteilung geworden. Dies sei für die Mitarbeiter auch ersichtlich gewesen, da nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung die Höhe des Bonuspools vom Geschäftsergebnis abhängig ist. 56

Zwar sei es zutreffend, dass die D3 B3 AG für Mitarbeiter aus dem Bereich der Investmentbank, Front-Office, im August einen Bonuspool beschlossen hatte. Besonderer Hintergrund dieser Maßnahme sei die Ankündigung im März 2008 gewesen, den Privat- und Firmenkundenbereich der D3 B3 AG in eine eigenständige juristische Person einzubringen und nur noch die Investmentbanksparte D6 als operatives Geschäft in der D3 B3 zu belassen. Wegen der Unsicherheit, die sich dadurch für die Zukunft der Investmentbanksparte ergeben habe, habe die britische Finanzaufsicht (F7) befürchtet, dass Mitarbeiter, welche für das operative Geschäft Schlüsselfunktionen inne hatte, die Investmentbank verlassen und dadurch die Investmentbank in eine Schieflage geraten könne. Deshalb habe die F7 die Investmentbank D6, soweit sie ihrer Aufsicht unterstand, im Mai 2008 auf eine Beobachtungsliste der gefährdeten Banken gesetzt und die D3 B3 aufgefordert, diese Situation nicht zu eskalieren und Maßnahmen zur Stabilisierung zu ergreifen. Die D3 B3 habe daraufhin ein Programm erarbeitet, um die Mitarbeiterstabilität der Investmentbanksparte D6 aufrecht zu erhalten. Sehr wenige Mitarbeiter, die für das operative Geschäft sowohl in der Investmentbanksparte als auch in den anderen Bereichen besonders wichtig waren, hätten darüber hinaus individuelle Bonusgarantien erhalten. Aufgrund des dramatischen Verlustes der D3 B3 sei aber der ursprünglich vorgesehene Bonuspool für die Investmentbanksparte ganz erheblich gekürzt worden. Die Boni seien im Dezember 2008 unter dem Vorbehalt der Nachprüfung bei einer wesentlichen Verschlechterung des Ergebnisses der Investmentbanksparte festgesetzt worden. Da diese Bedingung eingetreten sei, seien die Boni im Februar 2009 um grundsätzlich 90 Prozent gekürzt worden. Die Mitarbeiter hätten zehn Prozent des unter Vorbehalt festgesetzten Betrages, mindestens aber ein Monatsgehalt erhalten. 57

Die Beklagte behauptet, die dramatische Verschlechterung des Ergebnisses der Prognosen vom 01.08.2008 sei für die D3 B3 nicht vorhersehbar gewesen. Die Bewertung der illiquiden Finanzinstrumente im Geschäftsjahr 2008 sei besonders problematisch gewesen. Dadurch seien die Ergebnisprognosen mit einer erheblichen Unsicherheit belastet gewesen. Die 58

Beklagte trägt hierzu vor. Weiterhin sei die Entwicklung der Kernkapitalquote und die Entwicklung der Finanzmarktkrise für die Entscheidung, grundsätzlich keine Boni für das Jahr 2008 zu zahlen, maßgeblich gewesen. Auf den Vortrag im Schriftsatz vom 17.12.2009 (S. 6 ff., Bl. 44 ff. d. A.) wird insoweit Bezug genommen.

Die Beklagte behauptet, im Rahmen der gesellschaftlichen Diskussion im Frühjahr 2009 über die Berechtigung von Bonuszahlungen in Banken sei es der Öffentlichkeit nicht zu vermitteln gewesen, dass die D3 B3 exorbitante Millionenbeträge für Boni ausschüttet, obwohl sie dramatische Verluste schreibe und mit der Beklagten fusioniert ist, die ihrerseits in ganz erheblichem Umfang öffentliche Gelder in Anspruch nimmt. 59

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien und der geäußerten Rechtsansichten wird ergänzend auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 60

Entscheidungsgründe 61

Die zulässige Klage ist begründet. 62

1. 63

Die Klägerin hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines Bonus in Höhe von weiteren 3.446,- € brutto für das Jahr 2008 aus einer Gesamtzusage vom 28.10.2008 i. V. m. der seit dem 01.01.2007 anwendbaren Betriebsvereinbarung über das Bonussystem im Tarifbereich. 64

a. 65

Der Zahlungsanspruch war der Höhe nach zwischen den Parteien unstrittig. Die Beklagte ist dem rechnerisch nachvollziehbaren Vorbringen der Klägerin nicht entgegengetreten. Ebenso war die Anrechenbarkeit der geleisteten Sonderzahlung in Höhe von 1.000,- € letztlich unstrittig. 66

b. 67

Der Anspruch ist auch dem Grunde nach gegeben, denn die Kammer sieht die Erklärung des Vorstandes vom 28.10.2008 i. V. m. der Betriebsvereinbarung als Gesamtzusage an. 68

Unter einer Gesamtzusage (vgl. insoweit Schaub-Koch, Arbeitsrechtshandbuch, § 111 Rn. 35 ff. m.w.N.) ist eine einseitige Verpflichtungserklärungen mit kollektivrechtlichem Charakter zu verstehen, die der Arbeitgeber der Belegschaft gegenüber abgibt. Sie setzt voraus, dass der einzelne Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers als Leistungsversprechen auffassen durfte. Der Inhalt der Gesamtzusage wird Bestandteil des Arbeitsvertrages. Es liegen allgemeine Geschäftsbedingungen vor, die einer Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegen. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzen, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf die konkrete Kenntnis eines einzelnen Arbeitnehmers kommt es nicht an. Ob eine Gesamtzusage vorliegt und welchen Inhalt sie hat, richtet sich nach den für Willenserklärungen geltenden Regeln (§§ 133, 157 BGB). Maßgeblich ist der objektive Erklärungsinhalt aus der Sicht des Empfängers. 69

Die Kammer sieht in der Erklärung des Vorstandes vom 28.10.2008 die Zusage an alle Mitarbeiter, dass ein dem Jahr 2007 entsprechendes Bonusvolumen nach Maßgabe der 70

entsprechenden Betriebsvereinbarung auch für das Jahr 2008 verteilt und gezahlt wird. Diese Erklärung ist nach Auffassung der Kammer auch bindend und kann von der Arbeitnehmerschaft mit einem einfachen "Ja" angenommen werden, denn die weitere Abwicklung folgt aus der bereits vorliegenden Betriebsvereinbarung. Diese regelt alle Voraussetzungen der Bonuszahlung und die verfahrensmäßige Abwicklung. Allein die Höhe des Bonustopfes war durch den Vorstand festzusetzen, was durch das Schreiben vom 28.10.2008 verbindlich geschehen ist.

Die Verbindlichkeit der Zusage ist bereits dadurch erkennbar, dass die Mitarbeiter der Beklagten aus Anlass der Mitteilung vom 28.10.2008 mit dem Verfahren zur Ermittlung der individuellen Boni auf Grundlage der Betriebsvereinbarung begonnen haben. Die Beklagte hat nicht dargelegt, welche konkrete weitere Erklärung des Vorstandes einer tatsächlichen Bonuszahlung noch vorgeschaltet werden sollte. Ein Vorbehalt einer weiteren Vorstandsentscheidung ist jedenfalls dem Schreiben vom 28.10.2008 nicht zu entnehmen, wobei Unklarheiten zu Lasten der Beklagten gehen. Der Verbindlichkeit der Zusage steht auch nicht entgegen, dass die Voraussetzungen der Festsetzung des Bonusvolumens noch nicht vorlagen, weil das Gesamtergebnis des Jahres 2008 noch nicht vorlag. Der Vorstand war nicht gehindert, unabhängig von der genauen Kenntnis des Gesamtergebnisses einen Bonus zuzusagen, auch wenn er zu einer Entscheidung noch nicht verpflichtet war. Auch insoweit gilt, dass ein Vorbehalt der Zusage nicht zu entnehmen ist.

71

Zum selben Ergebnis gelangt die Kammer auch, wenn sie der Auffassung des LAG Hamburg (Urt. v. 10.02.2010 – 3 Sa 83/09 – von der Beklagten vorgelegt) folgt, welches zwar eine Gesamtzusage verneint, weil die Mitteilung vom 28.10.2008 das Bestehen von Zusagen (vorliegend die Betriebsvereinbarung und nicht, wie im Fall des LAG, eine individuelle Zielvereinbarung des Mitarbeiters) voraussetzt. Das LAG Hamburg gelangt aber dennoch dazu, die Festlegung des Bonustopfes im Rahmen des Ermessens des Vorstandes zunächst als verbindlich anzusehen (vgl. unter 2.2 der Gründe).

72

c.

73

Der Vorstand war entgegen der Auffassung der Beklagten und des LAG Hamburg (Urt. v. 10.02.2010 – 3 Sa 83/09) nicht berechtigt, ihre Ermessensentscheidung im Februar 2009 zu ändern.

74

Die Kammer folgt dabei (ebenso wie auch die Beklagte) dem Grundsatz, dass eine Ermessensentscheidung i. S. v. § 315 BGB bindend ist, denn eine derartige einseitige Leistungsbestimmung konkretisiert den Leistungsinhalt, und zwar endgültig, weil sie unwiderruflich ist (vgl. BAG, Urt. v. 08.05.2003 – 6 AZR 43/02 – AP Nr. 82 zu § 315 BGB; Urt. v. 11.03.1981 – 4 AZR 1070/79 – AP Nr. 2 zu § 39 TVAng Bundespost; BGH, Urt. 24.01.2002 – IX ZR 228/00 – NJW 2002, 1421-1424; BGH, 29.11.1965 - VII ZR 265/63 - NJW 1966, 539-540, jeweils zitiert nach juris)

75

Entgegen der Ansicht der Beklagten (und des LAG Hamburg, aaO.) ist vorliegend eine Änderung der Ermessensentscheidung oder Neubestimmung der Leistung aus Gründen der Billigkeit weder gestattet noch geboten, selbst wenn sich die tatsächlichen oder rechtlichen Voraussetzungen für die ursprünglich der Billigkeit entsprechenden Ermessensausübung des Arbeitgebers geändert haben sollten. Die Möglichkeit einer Änderung einer einseitigen Leistungsbestimmung ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar für Dauerschuldverhältnisse und ihnen entsprechende Rechtsverhältnisse anerkannt (vgl. BAG, 08.05.2003 und 11.03.1981, aaO.), jedoch hat das Bundesarbeitsgericht keine Ausnahme vom Grundsatz der Unwiderruflichkeit für die Ermessensausübungen im Einzelfall

76

zugelassen.

Entgegen der im Ergebnis vertretenen Ansicht des LAG Hamburg vermag die Kammer hier keinen Grund zu erkennen, von den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs abzuweichen. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die Entscheidung der D3 B3 aus Februar 2009, Bonusansprüche auszuschließen, billigem Ermessen entsprach. Entscheidend ist nur, dass die D3 B3 im Oktober 2008 eine Bonuszusage in Höhe des Bonuspools des Jahres 2007 gemacht und damit entsprechende Ansprüche der Mitarbeiter in dieser Höhe begründet hat. Hieran muss sich die D3 B3 und nunmehr auch die Beklagte festhalten lassen. 77

Durch die Ausübung des Ermessens im Oktober 2008 hat die D3 B3 ein Vertrauen ihrer Arbeitnehmer begründet, eine einmalige Bonuszahlung für das Jahr 2008 im gleichen Volumen wie 2007 zu erhalten. Damit hat die D3 B3 freiwillig ihre Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis definiert. Allein die (nach dem streitigen Vortrag der Beklagten später eingetretene) fehlende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit kann einen Ausschluss dieser Ansprüche nicht rechtfertigen. Verträge und Zusagen sind grundsätzlich einzuhalten. Ein Bedürfnis für die Anerkennung einer Möglichkeit des Arbeitgebers, sich von seinen Zusagen aufgrund einer Änderung der tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen wieder lösen zu können, kann nur dann bestehen, wenn eine Zusage nicht auf eine einmalige, sondern auf eine wiederkehrende Leistung gerichtet ist und eine Änderung mit Wirkung für die Zukunft erfolgen soll. So liegt der Fall hier aber nicht, denn die Zusage für das Jahr 2008 beinhaltet unstreitig keine Bindung für das Jahr 2009 oder die weitere Zukunft, sondern nur eine einmalige, im April 2009 zu erbringende Zahlung. 78

d. 79

Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus § 313 BGB. Danach kann eine Anpassung des Vertrages verlangt werden, wenn sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie diese Veränderungen vorausgesehen hätten. 80

Es sind schon keine Umstände feststellbar, die die Parteien übereinstimmend als Grundlage der Bonuszusage vom 28.10.2008 angesehen haben. Die Kammer vermag nicht zu erkennen, welche konkrete wirtschaftliche Situation der Beklagten (bzw. der D3 B3 AG) im Oktober 2008 Grundlage der Bonusvereinbarung geworden sein soll. Die Beklagte verkennt nach Auffassung der Kammer, dass es nicht ausreichend ist, dass den Arbeitnehmern der D3 B3 (und damit auch der Klägerin) klar war, dass die in der Betriebsvereinbarung definierten wirtschaftlichen Parameter Grundlage der Bonusbemessung sind. Es ist vielmehr entscheidend, dass beide Vertragsparteien übereinstimmend von konkreten Zahlen (zumindest aber von einer konkreten wirtschaftlichen Situation) und einer konkreten Zukunftserwartung ausgingen. Es ist aber weder vorgetragen noch ersichtlich, in welchem Umfang der Arbeitnehmerschaft die wirtschaftliche Situation der D3 B3 AG am 28.10.2008 bekannt war. Es ist auch nicht ersichtlich, von welcher Zukunftserwartung des Vorstandes die Arbeitnehmerschaft Kenntnis hatte. Mangels konkreter Kenntnis können auch keine Umstände Grundlage des Vertrages geworden sein. 81

Es bedarf deshalb keiner Erörterung, welche Rechtsfolgen an eine Störung der Geschäftsgrundlage zu knüpfen wären. Es kommt nicht darauf an, ob die Beklagte berechtigt war, gerade pauschal 1.000,- € zu zahlen oder ggf. diese Summe pro Mitarbeiter hätte als Bonuspool zur Verfügung stellen müssen. 82

2.	83
Der Anspruch auf Zahlung von Zinsen besteht unter Verzugsgesichtspunkten. Die Bonuszahlung war im April 2009 zu leisten.	84
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die unterlegene Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.	85
Der Streitwert war in Höhe des Zahlungsanspruchs im Urteil festzusetzen, § 61 Abs. 1 ArbGG.	86
