
Datum: 31.03.2026
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 SLa 408/25
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2026:0331.7SLA408.25.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 9 Ca 7167/24

Schlagworte: Klageerweiterung, Sachdienlichkeit, Bonusanspruch, Gesamtzusage, Allgemeine Geschäftsbedingung, Auslegung, Transparenzgebot, Teilbarkeit einer Klausel, Ausschlussfrist, Unwirksamkeit wegen Erfassung von Mindestlohn

Normen: § 533 ZPO, § 611a Abs. 2 BGB, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, § 138 ZPO, § 309 Nr. 13 b) BGB, § 202 Abs. 1 BGB

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Inhaltsangabe:

Die Parteien streiten um einen Bonusanspruch. Es geht im Wesentlichen um die Frage, ob sich die beklagte Arbeitgeberin im Wege einer Gesamtzusage zu einer Bonuszahlung verpflichtet hat. Zudem steht in Streit, wie die Gesamtzusage im Hinblick auf die maßgeblichen Umsatzberechnungsparameter auszulegen ist und ob die entsprechenden Regelungen hinreichend transparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist ist wegen der Erfassung auch des gesetzlichen Mindestlohns nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sowie zudem nach § 309 Nr. 13 b) BGB sowie § 134 BGB iVm. § 202 Abs. 1 BGB unwirksam.

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25.06.2025 - 9 Ca 7167/24 - im Kostenausspruch sowie im Übrigen teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 14.500,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2023 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 42 % und die Beklagte zu 58 %.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Bonusanspruch des Klägers.

Der Kläger war bei der Beklagten auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 01.09.2020 (*Anl. K3, Bl. 75 ff. VorA*) vom 01.10.2020 bis zum 15.06.2023 als Techniker tätig.

Der Arbeitsvertrag vom 01.09.2020 enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 4 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält für seine vertragliche Tätigkeit während der Probezeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € 3.000,00.

Nach Ablauf der Probezeit wird das Gehalt auf ein erfolgsorientiertes System umgestellt. Die zu erfüllenden Voraussetzungen zum Erhalt der Bonifikation, deren Höhe und Fälligkeit werden jährlich neu verhandelt, festgelegt und in einer separaten Vereinbarung niedergelegt.

Der Bonus dient auch zur Kompensation von Mehrarbeit, Außendienst und direktem Kundenkontakt und ersetzt auch sonstige Gratifikationen.

Das Gehalt ist jeweils zum Ende eines Monats auf ein von dem Mitarbeiter zu bezeichnendem Konto zu überweisen.

[...]

§ 13 Ausschlussfristen

Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach deren Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt der in Anspruch genommene Vertragspartner den Anspruch ab oder erklärt sich nicht binnen einer Frist von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht

wird.

§ 14 Vertragsänderungen, salvatorische Klausel

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen des Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

[...]"

Am 13.01.2022 gab es eine Besprechung zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern der Beklagten zum Umsatzplan 2022. Hierauf aufbauend fand am 27.01.2022 ein weiteres Gespräch statt, an dem der Geschäftsführer der Beklagten L W, die Vertriebsmitarbeiter und auch die Techniker teilnahmen. Überdies waren Innendienstmitarbeiter (Büromitarbeiter) an dieser Besprechung beteiligt. Es handelte sich um das so genannte, jährlich stattfindende Umweltmeeting.

Die Umweltmeetings waren regelmäßig das Mittel der Geschäftsführung, die Mitarbeiter über Neuigkeiten, Veränderungen und andere Angelegenheiten zu unterrichten. Zu den Umweltmeetings wurden Besprechungsprotokolle gefertigt. Die Protokolle wurden regelmäßig von einem Mitarbeiter geschrieben, von der Geschäftsführung kontrolliert und sodann in das Intranet hochgeladen. Bei den Besprechungen abwesende Mitarbeiter waren verpflichtet, sich die Protokolle durchzulesen, da sie auch für diese bindend waren.

Der Geschäftsführer der Beklagten W teilte im Umweltmeeting am 27.01.2022 mit, dass die Geschäftsführung Umsatzziele festgelegt habe und die Mitarbeiter an einem Umsatz, der über einen Jahresumsatz von 6.000.000 € hinausginge, finanziell beteiligt würden. Der Geschäftsführer W stellte den Mitarbeitern hierzu eine Power-Point Präsentation vor, die auszugsweise wie folgt aussah und hinsichtlich deren Inhalts im Übrigen auf die Anlage K 1 (Bl. 6 ff. VorA) Bezug genommen wird:



13

14

15

16

17

18

19

20

Umsatzplan 2022

Besprechung zum Umsatzplan 2022 war am 13.01.2022

Neues Modell

Gesamtumsatz 6.000.000 €
 Bedarf, damit die [REDACTED] positive Zahlen schreibt

Team-Boni für alle MA ab Gesamtumsatz **6.000.000 €**

je 100.000 € Umsatz zzgl. **500 € je MA**
 unter Berücksichtigung der anteiligen Arbeitszeiten (VZ, TZ)

Auszahlung Boni dann im Januar/Februar des Folgejahres

21

Umsatzplan 2022

Aktueller Vorlauf gem. KHK Sage

280.000 € Rechnungen 01 / 2022

2.150.000 € Vorlauf aus aktuellen Aufträgen

1.100.000 € Vorlauf aus Angeboten mit sehr hoher Auftragswahrscheinlichkeit

500.000 € Wartung/Reparatur/Verifizierung LiDAR

Fernerkundungssysteme
 • Aerosol LiDAR • Wind LiDAR

Meteorologie & Wind Energie
 • Sensoren • Systeme • Lösungen

Analytik & Durchfluss
 • Trinkwasser • Prozesswasser • Abwasser

22

Hintergrund war nach den Ausführungen des Geschäftsführers W, dass der Jahresumsatz zuvor bei 6.000.000 € lag und dieser Umsatz das grundsätzliche Ziel sei, damit die Beklagte positive Zahlen schreibe. Die Mitarbeiter sollten einen Anreiz erhalten, dass der Umsatz über den Jahresumsatz von 6.000.000 € hinausgehe. Aus diesem Grund, so die Aussage des Geschäftsführers im Zusammenhang mit der Power-Point Präsentation, werde die entsprechende Gesamtusage getätigt. Der Geschäftsführer W äußerte hierzu: „Das, was darin steht, ist bindend. Daran haben sich alle zu halten.“

23

Die am Umweltmeeting beteiligten Mitarbeiter verstanden dies als feste Zusage der Beklagten, zumal auch schon in den Vorjahren erfolgsabhängige Vergütungen gezahlt wurden.	24
Nach dem Umweltmeeting im Januar 2022 wurde in den nachfolgenden monatlichen Meetings der jeweils aktuelle Umsatzstand in einem Kreisdiagramm dargestellt. Hierzu erfolgte stets der Hinweis, dass bei einem Umsatz von über 6.000.000 € der Bonus zum Tragen kommt. Das Kreisdiagramm wurde zudem für alle Mitarbeiter im Intranet sichtbar dargestellt. Im August 2022 war das Kreisdiagramm vollständig ausgefüllt mit dem Hinweis, dass das Ziel, welches Anfang des Jahres aufgerufen wurde, nun erreicht sei.	25
Anfang September 2022 sowie im Oktober 2022 fanden weitere Meetings in der Wasserabteilung unter Beteiligung des Geschäftsführers der Beklagten M H und allen Mitarbeitern dieser Abteilung, also neben dem Kläger Herrn Ha, Herrn L sowie Herrn F, statt. Im Meeting im Oktober 2022 versprach der Geschäftsführer H nochmals, dass der Bonus sicher sei. Ob Herr H in den Meetings sowohl im September als auch im Oktober 2022 zudem äußerte, dass aktuell in die Tasche der Mitarbeiter gearbeitet werde, ist zwischen den Parteien streitig.	26
Mit der Lohnabrechnung für Dezember 2022 zahlte die Beklagte einen Betrag iHv. 3.000 € brutto als „Bonus 2022“. Eine weitere Zahlung erfolgte nicht.	27
Nach vergeblicher außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 12.08.2024 sowie 20.08.2024 hat der Kläger mit seiner am 04.12.2024 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage vom 02.12.2024 die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 24.950 € brutto nebst Zinsen verlangt.	28
Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe in dem Meeting am 27.01.2022 eine verbindliche Zusage zur Bonuszahlung erteilt. Die Beklagte habe allen Mitarbeitern, also im Vertrieb, in der Technik und im Büro, ab einem Jahresumsatz von 6.000.000 € eine zusätzliche, erfolgsabhängige Bonifikation zugesagt. Je 100.000 € Umsatz, der über die 6.000.000 € hinausgehe, sollte jeder einzelne Mitarbeiter 500 € brutto unter Berücksichtigung seiner Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) erhalten. Die Auszahlung der Bonifikation sollte im Januar oder Februar des Folgejahres stattfinden.	29
Der Kläger hat behauptet, der Umsatz für das Jahr 2022 habe exakt 11.587.890 € betragen. Hieraus errechne sich die geltend gemachte Bonifikation von 27.950 € brutto. Es sei zwar zutreffend, dass nach der Power-Point Präsentation bestimmte Geräte keine Berücksichtigung fänden. Die Geräte „LiDAR ground based“ seien indes nicht weiter definiert. Die Beklagte habe im Umweltmeeting hierzu angeführt, dass die Großgeräte von Raymetrics und auch die Scanner, wie abgebildet, von der Zielerreichung ausgeschlossen seien, da diese mit mehreren hunderttausend Euro schwer zu planen seien. Anders sollte sich dies bei den normalen LiDAR-Systemen von Viasala darstellen. Diese seien inbegriffen. Dies lasse sich auch aus der Seite zwei der Power-Point Präsentation ersehen, nach der die Umsatzplanung mit den aktuellen Aufträgen und einer Summe von 2.150.000 € unter Berücksichtigung der LiDAR-Systeme, aber unter Ausnahme der Großgeräte bzw. Scanner erfolgt sei. Zudem sei bei einem anderen Verständnis das Umsatzziel von 6.000.000 € im August 2022 nicht erreicht worden.	30
Der Kläger hat die beklagtenseits behaupteten Angaben des Steuerberaters mit Nichtwissen bestritten.	31

Der Kläger hat beantragt,	
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 24.950,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2023 zu zahlen.	33
Die Beklagte hat beantragt,	34
die Klage abzuweisen.	35
Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Äußerungen im Umweltmeeting am 27.01.2022 stellten keine Rechtsgrundlage für den streitgegenständlichen Anspruch des Klägers dar. Sie, die Beklagte, habe lediglich eine Power-Point Präsentation vorgestellt, in der eine Vision zu etwaigen Umsatzbeteiligungen der Mitarbeiter genannt worden sei. Eine verbindliche Vereinbarung sei nicht getroffen worden. Insoweit sei auch § 7 [gemeint ist wohl § 4, da § 7 den Urlaub regelt] des Arbeitsvertrags der Parteien zu berücksichtigen. Eine dementsprechende Vereinbarung sei nicht erfolgt.	36
Die Beklagte hat die klägerseits behauptete Aussage des Geschäftsführers H, man arbeite jetzt in die Tasche der Mitarbeiter, bestritten.	37
Selbst wenn entgegen ihrer Ansicht angenommen werde, infolge der Äußerungen im Umweltmeeting im Januar 2022 stehe dem Kläger ein Bonusanspruch zu, sei seine Klage dennoch unbegründet. Es sei im Umweltmeeting dargestellt worden und ergäbe sich aus der Power-Point Präsentation, dass die Verkäufe bzw. Umsätze mit den Maschinen Raymetrics und LiDAR ground based nicht berücksichtigt würden. Soweit der Kläger anführe, bei den mit „LiDAR ground based“ bezeichneten Geräten handle es sich nur um Scanner, sei dies unrichtig. Es fänden alle Geräte mit der Bezeichnung LiDAR ground based keine Berücksichtigung. Es sei auch nicht mitgeteilt worden, dass die normalen LiDAR-Systeme von Viasala bei den Umsätzen Eingang fänden. Jedenfalls fehle eine schriftliche Fixierung der behaupteten Abrede.	38
Die Beklagte hat angeführt, der unbereinigte Umsatz für das Kalenderjahr 2022 habe 10.231.304,16 € brutto betragen. Hiervon seien allerdings die Umsätze aus den in der Präsentation ausgeschlossenen Geräten abzuziehen. Diese Umsätze hätten für die Produkte Leosphere LiDAR ground based 4.626.672,31 € netto und für die Geräte Raymetrics 682.000 € netto betragen, wie sich auch aus einer Bescheinigung ihres Steuerberaters vom 08.03.2024 ergäbe.	39
Der Anspruch des Klägers sei jedenfalls infolge der Ausschlussfrist verfallen.	40
Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts übereinstimmend erklärt, bei der Summe von 11.587.000 € handle es sich um den Gesamtumsatz der Beklagten im Kalenderjahr 2022. Es wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung am 25.06.2025 (<i>Bl. 89 f. VorA</i>) Bezug genommen.	41
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen angeführt, dem Kläger stehe kein weiterer Anspruch auf einen Bonus für das Kalenderjahr 2022 gegen die Beklagte zu. Der Kläger habe die tatsächlichen Voraussetzungen für eine gerichtliche Feststellung der Zielerreichung nicht dargelegt. Im gerichtlichen Verfahren um Bonuszahlungen liege die Darlegungs- und Beweislast für die Zielerreichung nach den allgemeinen Grundsätzen beim Arbeitnehmer, wenn er sich auf die ihm günstige Tatsache der Zielerreichung berufe und eine Zahlung einklage. Fehlten ihm die erforderlichen	42

Informationen, etwa unternehmensbezogene Daten, könne er im Wege einer Stufenklage auf entsprechende Auskunft klagen. Hiernach stehe dem Kläger der streitgegenständliche Anspruch nicht zu. Denn sein etwaiger Bonusanspruch berechne sich nach dem Umsatz unter Ausschluss von Produkten der Firmen Raymetrics und Leosphere. Hierzu fehle es aber an Sachvortrag, wie hoch der Umsatz der Beklagten im Kalenderjahr 2022 unter Ausschluss dieser Geräte gewesen sei. Dies wäre für die Feststellung eines möglichen Anspruchs des Klägers jedoch notwendig gewesen.

Gegen das ihm am 18.07.2025 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 18.08.2025 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.10.2025 mit an diesem Tag bei dem erkennenden Gericht eingegangener Berufungsbegründungsschrift vom 16.10.2025 begründet. 43

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht hätte seiner Klage stattgeben müssen. Er habe behauptet, dass ein Umsatz von 11.587.890 € erzielt worden sei. Dabei habe er angenommen, dass aus dieser Summe die mit den nach der PowerPoint Präsentation auszunehmen Großgeräten erzielten Umsätze herausgerechnet seien. In der Kammerverhandlung habe die Beklagte angegeben, dass sich der Gesamtumsatz mit allen Gerätschaften auf 11.587.000 € belaufen habe. Die Beklagte habe lediglich den von ihm behaupteten Gesamtumsatz bestritten. Sie habe jedoch nicht dargetan, von welchen Umsätzen sie ausgehe und mit welchen Geräten wie viel Umsatz generiert worden sei. Hiernach sei der Vortrag der Beklagten nicht hinreichend gewesen, da ihr nach zutreffender Auffassung eine sekundäre Darlegungslast zukomme. Die Beklagte sei daher durch das Arbeitsgericht auf der Grundlage der von ihm angeführten Zahlen zu verurteilen gewesen. Jedenfalls hätte er, der Kläger, wenn ihm das Arbeitsgericht einen Hinweis erteilt hätte, angeführt, dass sich der Umsatz mit Ausnahme der entsprechenden Großgeräte auf mindestens auf 10.231.304,16 € belaufen habe und dieser Wert der Bonusberechnung zugrunde zu legen sei. Denn ohne die Großgeräte dürfte der Umsatz, wie sich herausgestellt habe, jedenfalls bei 10.231.304,16 € gelegen haben. Bei der Umsatzberechnung zu berücksichtigen seien insbesondere die sogenannten WindCubes, ebenfalls LiDAR-Geräte, die das zentrale Arbeitsmittel gewesen sein. Sollte indes nicht von einer sekundären Darlegungslast der Beklagten ausgegangen werden, sei die Beklagte auf der Grundlage der zulässigerweise, weil sachdienlich klageerweiternd geltend gemachten Anträge zur Auskunft und letztendlich zur Zahlung zu verurteilen. 44

Der Kläger beantragt sinngemäß, 45

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25.06.2025 - 9 Ca 7167/24 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 24.950,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2023 zu zahlen. 46

2. hilfsweise klageerweiternd, 48

a. die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft zu geben, aus welchen Geschäften sie im Jahr 2022 in welcher Höhe Umsatz generiert hat und wie hoch ihr Umsatz im Jahr 2022 mit Ausnahme der Großgeräte von raymetrics und der Großgeräte (LiDAR ground based; Scanner) der Firma Viasala (vormals Leosphere) war; 50

b. die Beklagte zu verurteilen, ihre Angaben zur Auskunft an Eides statt zu versichern;	523
c) die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, der sich aus folgender Berechnung ergibt: je 100.000,00 € Umsatz mit Ausnahme der Großgeräte von raymetrics und der Großgeräte (LiDAR ground based; Scanner) der Firma Viasala (vormals Leosphere) gemäß der Auskunft aus dem Klageantrag Ziff. 2a), der über einen Umsatz von 6.000.000,00 € hinausgeht, ist ein Betrag in Höhe von 500,00 € brutto zu zahlen.	54
Die Beklagte beantragt,	55
die Berufung des Klägers zurückzuweisen	56
Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens. Die Klageerweiterung sei bereits unzulässig. Sie stimme dieser nicht zu. Die Klageerweiterung sei auch nicht sachdienlich.	57
In der mündlichen Verhandlung am 31.03.2026 hat die Kammer in Bezug auf den Klageantrag zu 2 a) und 2 c) hinsichtlich der angeführten „Großgeräte“ auf Bestimmtheitsbedenken im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hingewiesen. Sie hat im Rahmen der Erörterung der Sach- und Rechtslage angeführt, dass es zunächst darauf ankomme, ob die Voraussetzungen für eine Gesamtzusage der Beklagten gegeben seien. Von einer Gesamtzusage ausgehend, sei sodann zu bewerten, wie diese und insbesondere deren Regelungen zur Herausnahme von Produkten bei der Umsatzberechnung anhand der bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätze auszulegen sei. In diesem Zusammenhang ist die Power-Point Präsentation der Beklagten vom 27.01.2022 und insbesondere deren Folie elf betrachtet worden. Die Beklagte hat angeführt, unter den bei der Umsatzberechnung auszunehmenden „Großgeräten“ seien solche ab 75.000 € zu verstehen. Nach der Folie elf der Power-Point Präsentation aus Januar 2022 hätten LIDA Ground based Windprofilmessgeräte ausgenommen werden sollen. Das Bild zeige ein solches Windprofilmessgerät. Es habe sich um exemplarische Bilder gehandelt. Zu Raymetrics hätte eine Vielzahl von Geräten gehört. Auch zu LiDAR ground based habe es verschiedene Geräte gegeben. Die Fotos zeigten Geräte exemplarisch. Der Kläger hat ausgeführt, dass die Stimmung im Jahr 2021 nicht gut gewesen sei. Es sei dann auch zur Motivation angeführt worden, dass pro 100.000 € oberhalb von sechs Millionen Umsatz ein Bonus gezahlt werde. WindCube Geräte seien nicht auszunehmen gewesen. Bei diesen habe es sich um das tägliche Arbeitsprodukt gehandelt, mit denen die Umsätze fast vollständig erzielt worden seien. Es sei richtig, dass Raymetrics-Produkte ausgenommen gewesen seien. Hinsichtlich der WindCube Geräte sei dies allerdings nicht der Fall gewesen. Das Foto zeige auch nicht das Gerät, mit dem bei ihnen gearbeitet worden sei. Mit den Raymetrics-Produkten habe er keine Berührungspunkte gehabt. Die Geschäfte mit diesen habe der Geschäftsführer persönlich bearbeitet. Die Beklagte hat geltend gemacht, dass sich der Gesamtumsatz nach der Gewinn- und Verlustrechnung für das Jahr 2022 auf 10.231.304,16 € belaufen habe. Soweit in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts erklärt worden sei, dass der Gesamtumsatz 11.587.000 € betragen habe, sei dies nicht richtig. Der Kläger hat erklärt, bei seiner Berechnung zunächst von einem Gesamtumsatz von 11.587,890 € ausgegangen zu sein. Jedenfalls berufe er sich auf die beklagtenseits angeführte Umsatzsumme von 10.231.304,16 €. Es wird im Übrigen auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung am 31.03.2026 Bezug genommen (<i>Bl. 82 ff. der Akte</i>).	58

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die erst- und zweitinstanzlichen Schriftsätze, die zur Akte gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig und teilweise begründet.

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig.

1. Der Kläger hat gegen das ihm am 18.07.2025 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25.06.2025 am 18.08.2025 form- und fristgerecht Berufung eingelegt (§ 66 Abs. 1 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 519 ZPO) und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.10.2025 mit seiner an diesem Tage bei dem erkennenden Gericht eingegangenen Berufungsbegründungsschrift vom 16.10.2025 form- und fristgerecht (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO) sowie ordnungsgemäß begründet (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO). Die Berufung des Klägers ist zudem statthaft (§ 64 Abs. 2 Buchst. b) ArbGG).

2. Die mit der Berufung vorgenommene Klageerweiterung ist entgegen der Ansicht der Beklagten gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 533 ZPO zulässig.

a) Der Kläger hat mit seiner Berufungsbegründungsschrift vom 16.10.2025 eine Stufenklage und damit einen neuen Streitgegenstand in das Berufungsverfahren eingeführt. Danach liegt eine nachträgliche objektive Klagehäufung vor, auf die § 263 ZPO entsprechend anwendbar ist (vgl. BAG 09.02.2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 19; 12.09.2006 - 9 AZR 271/06 - Rn. 16). Über die Zulässigkeit der Klageänderung in der Berufungsinstanz ist nach dem Maßstab des § 533 ZPO zu entscheiden (vgl. BAG 09.02.2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 19; 14.06.2017 - 10 AZR 308/15 - Rn. 38; 14.12.2017 - 2 AZR 86/17 - Rn. 18).

b) Eine Einwilligung der Beklagten iSd. § 533 Nr. 1 ZPO liegt nicht vor, sie hat vielmehr der Einführung eines neuen Streitgegenstands in das Berufungsverfahren ausdrücklich widersprochen. Die nachträgliche objektive Klagehäufung ist jedoch sachdienlich iSd. § 533 Nr. 1 ZPO.

aa) Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit. Für diesen kommt es entscheidend darauf an, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Beilegung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet, und einem anderenfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (BAG 09.02.2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 21; 14.06.2017 - 10 AZR 308/15 - Rn. 39). Deshalb kommt es für die Beurteilung der Sachdienlichkeit nicht entscheidend darauf an, ob neuer Tatsachenvortrag erforderlich ist. Der Sachdienlichkeit einer Klageänderung stünde nicht einmal entgegen, dass im Fall ihrer Zulassung Beweiserhebungen nötig werden und dadurch die Erledigung des Rechtsstreits verzögert würde. Die Sachdienlichkeit kann unter diesem Blickpunkt im Allgemeinen nur dann verneint werden, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann. Besteht zwischen mehreren Streitgegenständen ein innerer rechtlicher oder tatsächlicher Zusammenhang, so ist es regelmäßig sachdienlich, diese Streitgegenstände auch in einem Verfahren zu erledigen (BAG 09.02.2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 21; 13.04.2016 - 4 AZR 13/13 - Rn. 87).

60

61

62

63

64

65

66

67

68

bb) Danach ist die Klageerweiterung des Klägers sachdienlich. Die Zulassung der Stufenklage führt zu einer sachgemäßen und endgültigen Bereinigung des Streits der Parteien um die Bonuszahlung aus der Gesamtzusage aus Januar 2022 und beugt einem weiteren Rechtsstreit der Parteien um eben diese Bonuszahlung vor.

b) Die in der Stufenklage liegende Klageänderung des Klägers kann auch iSv. § 533 Nr. 2 ZPO auf Tatsachen gestützt werden, die die Berufungskammer ihrer Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat, die also entweder vom Arbeitsgericht festgestellt (§ 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO) oder als neue Tatsachen berücksichtigungsfähig (§ 529 Abs. 1 Nr. 2 ZPO) sind (vgl. BAG 09.02.2022 - 5 AZR 347/21 - Rn. 23; 21.05.2019 - 2 AZR 574/18 - Rn. 13). Denn es geht sowohl im arbeitsgerichtlichen als auch im Berufungsverfahren um Umsätze, die die Beklagte im Jahr 2022 unter Ausnahme von etwaigen Umsätzen aus Geschäften mit Raymetrics sowie LiDAR ground based Geräten erzielt hat. 69

II. Die Berufung des Klägers ist teilweise begründet. Der zulässige (Haupt-) Antrag zu 1. des Klägers ist teilweise begründet. Der (Hilfs-) Antrag zu 2. fällt nicht zur Entscheidung an. 70

1. Der zulässige (Haupt-) Antrag zu 1. des Klägers ist teilweise begründet. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf eine Bonuszahlung aus § 611a Abs. 2 BGB in Höhe von 14.500 € brutto. 71

a) Die Beklagte ist nach ihrer im Umweltmeeting am 27.01.2022 erfolgten Gesamtzusage verpflichtet, dem Kläger für das Jahr 2022 einen Bonus zu zahlen. 72

aa) Die Beklagte hat durch die Erklärungen ihres Geschäftsführers W und die Power-Point Präsentation und dies im Umweltmeeting am 27.01.2022 eine rechtsverbindliche Gesamtzusage gegenüber den Arbeitnehmern ihres Betriebs vorgenommen, für das Jahr 2022 einen Bonus zu leisten. 73

(1) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen (st. Rspr. BAG, vgl. BAG 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 27; 21.02.2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33). Ob es sich bei einer Erklärung um eine Gesamtzusage handelt und welchen Inhalt diese hat, ist durch Auslegung zu ermitteln (BAG 21.02.2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33; 30.01.2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47). Da es sich bei einer Gesamtzusage um eine typisierte Willenserklärung handelt, ist bereits die Feststellung, ob eine mit rechtsgeschäftlicher Bindung erfolgte Gesamtzusage vorliegt, nach objektiven, von den besonderen Umständen des Einzelfalls unabhängigen Kriterien vorzunehmen (BAG 02.08.2018 - 6 AZR 28/17 - Rn. 17; 18.05.2010 - 3 AZR 373/08 - Rn. 32; vgl. BAG 21.02.2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33 zur vollen revisionsrechtlichen Überprüfung der Auslegung durch das Landesarbeitsgericht). 74

(2) Nach diesen Maßgaben hat sich die Beklagte durch die Erklärungen ihres Geschäftsführers W sowie die Power-Point Präsentation und dies im Umweltmeeting am 27.01.2022 rechtsverbindlich gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs verpflichtet, eine Bonuszahlung für das Jahr 2022 zu erbringen. Dies folgt bereits aus den Inhalten der Erklärungen und überdies aus den Gesamtumständen. Denn in der Power-Point Präsentation, die im Umweltmeeting am 27.01.2022 unstreitig durch den Geschäftsführer W gezeigt wurde, heißt es auf der Folie zwölf unter anderem „Neues Modell / Gesamtumsatz 6.000.000 € Bedarf, damit die GWU-UT positive Zahlen schreibt / Team-Boni für alle MA ab Gesamtumsatz 6.000.000 € / je 100.000 € Umsatz zzgl. 500 € je MA / unter Berücksichtigung 75

der anteiligen Arbeitszeiten (VZ/TZ) / Auszahlung Boni dann im Januar/Februar des Folgejahres“. Der Geschäftsführer W teilte in diesem Zusammenhang zudem mit, dass die Geschäftsführung Umsatzziele festgelegt habe und die Mitarbeiter an einem Umsatz, der über einen Jahresumsatz von 6.000.000 € hinausginge, finanziell beteiligt würden. Hintergrund war nach seinen Ausführungen, dass der Jahresumsatz zuvor bei 6.000.000 € lag und dieser Umsatz das grundsätzliche Ziel sei, damit die Beklagte positive Zahlen schreibe. Die Mitarbeiter sollten einen Anreiz erhalten, dass der Umsatz über den Jahresumsatz von 6.000.000 € hinausgehe. Aus diesem Grund, so die Aussage des Geschäftsführers im Zusammenhang mit der Power-Point Präsentation, werde die entsprechende Gesamtzusage getätigt. Der Geschäftsführer W äußerte dabei auch: „Das, was darin steht, ist bindend. Daran haben sich alle zu halten.“ Die Umweltbesprechungen waren ferner regelmäßig das Mittel der Geschäftsführung, die Mitarbeiter über Neuigkeiten, Veränderungen und andere Angelegenheiten zu unterrichten. Zu den Umweltmeetings wurden Besprechungsprotokolle gefertigt, die von einem Mitarbeiter geschrieben, von der Geschäftsführung kontrolliert und sodann in das Intranet hochgeladen wurden. Bei den Besprechungen abwesende Mitarbeiter waren verpflichtet, sich die Protokolle durchzulesen, da sie auch für diese bindend waren. Nach alledem waren die Erklärungen des Geschäftsführers W und die Power-Point Präsentation im Umweltmeeting am 27.01.2022 bei objektiver Betrachtung für die Arbeitnehmer nur dahingehend zu verstehen, dass sich die Beklagte gegenüber allen Arbeitnehmern zur Zahlung eines Bonus von 500 € je (Vollzeit-) Mitarbeiter und 100.000 € Umsatz ab einem Gesamtumsatz von 6.000.000 € verpflichtete. Dementsprechend verstanden es die teilnehmenden Arbeitnehmer auch unstreitig. Die Rechtsverbindlichkeit der Zusage vom 27.01.2022 wurde überdies dadurch bestärkt, dass in den nachfolgenden monatlichen Meetings der jeweils aktuelle Umsatzstand in einem Kreisdiagramm mit dem Hinweis verbunden dargestellt wurde, dass bei einem Umsatz von über 6.000.000 € der Bonus zum Tragen komme. Das Kreisdiagramm wurde zugleich für alle Mitarbeiter im Intranet sichtbar dargestellt. Im August 2022 war das Kreisdiagramm vollständig ausgefüllt mit dem Vermerk, dass das Ziel, welches Anfang des Jahres ausgerufen wurde, nun erreicht sei. Für die Behauptung und Ansicht der Beklagten, sie habe im Umweltmeeting im Januar 2022 lediglich „eine Vision“ zu etwaigen Umsatzbeteiligungen der Arbeitnehmer vorstellen und keine rechtsverbindliche Gesamtzusage vornehmen wollen, fehlt es hiernach an jeglichen Anhaltspunkten.

bb) Der Kläger hat infolge der Gesamtzusage einen individualvertraglichen Anspruch gegen die Beklagte auf eine Bonuszahlung für das Jahr 2022 aus § 611a Abs. 2 BGB. 76

(1) Der Kläger hat das Angebot der Beklagten aus der Gesamtzusage angenommen. 77

(a) Bei einer Gesamtzusage wird eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung des Arbeitgebers enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB nicht erwartet, und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags (*st. Rspr. BAG, zB. BAG 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 28; 21.02.2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33*). Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben damit einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (*st. Rspr. BAG, zB. BAG 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 28; 21.02.2024 - 10 AZR 34522 - Rn. 33; 24.01.2024 - 10 AZR 33/23 - Rn. 15; 03.06.2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 62; 30.01.2019 - 5 AZR 442/17 - Rn. 50*). Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die die einzelnen Beschäftigten typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf deren konkrete Kenntnis kommt es nicht an (*st. Rspr. BAG, zB. BAG 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 28; 21.02.2024 -* 78

10 AZR 345/22 - Rn. 33; 24.01.2024 - 10 AZR 33/23 - Rn. 15; 30.01.2019 - 5 AZR 442/17 - Rn. 50). Die Zusage hat für alle Arbeitnehmer den gleichen Inhalt und die gleiche Bedeutung, sofern es nicht zwischenzeitlich zu einer Veränderung des Inhalts der Zusage durch den Arbeitgeber gekommen oder diese für die Zukunft aufgehoben worden ist (st. Rspr. BAG, zB. 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 28; 21.02.2024 - 10 AZR 34522 - Rn. 33; 20.08.2014 - 10 AZR 453/13 - Rn. 15 mwN).

(b) Hiernach hat der Kläger das Angebot der Beklagten aus dem Umweltmeeting vom 27.01.2022 angenommen, ungeachtet der Frage, ob er am Meeting persönlich teilgenommen oder im Nachhinein das Protokoll des Meetings gelesen hat. 79

(2) Die Beklagte vermag dem Anspruch des Klägers nicht entgegenzuhalten, dass in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vorgesehen ist, dass nach Ablauf der Probezeit das Gehalt auf ein erfolgsorientiertes System umgestellt wird und die zu erfüllenden Voraussetzungen zum Erhalt der Bonifikation, deren Höhe und Fälligkeit jährlich neu verhandelt, festgelegt und in einer separaten Vereinbarung niedergelegt werden. Es ist von der Beklagten schon nicht dargetan und auch im Übrigen nicht ersichtlich, dass im Januar 2022 eine Umstellung des Gehalts des Klägers auf ein erfolgsorientiertes System erfolgt war. Für eine der Gesamtzusage entgegenstehende, anderweitige Bonifikationsregelung fehlt es hiernach bereits an Anhaltspunkten. Zudem hat die Beklagte, wie ausgeführt, im Umweltmeeting im Januar 2022 die Gesamtzusage gegenüber den Arbeitnehmern ihres Betriebs vorgenommen. Sie hat dabei nicht danach differenziert, ob und ggf. welche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu Bonifikationen mit einzelnen Arbeitnehmern getroffen waren. Auch im Hinblick hierauf kann sie dem Anspruch des Klägers § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nicht entgegenhalten. 80

(3) Dem Bonusanspruch des Klägers steht auch nicht § 14 des Arbeitsvertrags entgegen, nachdem Nebenabreden und Änderungen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform bedürfen. Eine vereinbarte Schriftform kann von den Vertragsparteien jederzeit konkludent und formlos aufgehoben werden, selbst wenn die Parteien bei ihrer mündlichen Abrede nicht an die Formvorschrift gedacht haben (BAG 15.05.2012 - 3 AZR 610/11 - Rn. 69; 25.04.2007 - 5 AZR 504/06 - Rn. 17, juris; 24.06.2003 - 9 AZR 302/02 - Rn. 36, juris). Hiervon ist auszugehen, nachdem die Beklagte unter anderem dem Kläger mit der Gesamtzusage eine Bonuszahlung für das Jahr 2022 zusagte und es nicht der schriftlichen Annahmeerklärung des Klägers bedurfte. 81

b) Der Bonusanspruch des Klägers beläuft sich je 100.000 € im Jahr 2022 erzieltm Umsatz der Beklagten oberhalb eines Umsatzes von 6.000.000 € auf 500 € brutto. Die mit Raymetrics Geräten erzielten Umsätze finden bei der Umsatzberechnung dabei keine Berücksichtigung, während eine Herausrechnung von mit LiDAR-Geräten erzielten Umsätzen mangels transparenter Regelung hierzu ausscheidet. 82

aa) Eine Gesamtzusage ist als Allgemeine Geschäftsbedingung nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit 83

auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (*st. Rspr. BAG, zB BAG 29.04.2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 29; 30.01.2019 - 5 AZR 450/17 - Rn. 47; 03.08.2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 16*).

bb) Bei Anwendung dieser Grundsätze konnte ein Bonusanspruch der Arbeitnehmer entstehen, wenn der Gesamtumsatz der Beklagten 6.000.000 € überstieg. Denn dieser Umsatz war nach der Angabe auf Folie zwölf der Power-Point Präsentation „Gesamtumsatz 6.000.000 € / Bedarf, damit die GWU-UT positive Zahlen schreibt“ und den hierzu nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien erfolgten Erklärungen des Geschäftsführers erforderlich, damit die Beklagte „positive Zahlen“ schrieb“. Hiervon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. 84

cc) Für je 100.000 € Umsatz oberhalb dieser 6.000.000 € wurde ein Anspruch eines Vollzeitarbeitnehmers in Höhe von 500 € begründet. Dies ergibt die Auslegung wiederum von Folie zwölf der Power-Point Präsentation mit der Angabe „Team-Boni für alle MA ab Gesamtumsatz 6.000.000 € / je 100.000 € Umsatz zzgl. 500 € je MA / unter Berücksichtigung der anteiligen Arbeitszeiten (VZ/TZ)“. 85

dd) Bei der Umsatzberechnung sollten bestimmte Geschäfte keine Berücksichtigung finden. Dies folgt aus Folie elf der Power-Point Präsentation in der Zusammenschau mit den weiteren Folien und entspricht im Grundsatz dem übereinstimmenden Verständnis der Parteien. Allerdings enthält Folie elf keine Auflistung der Geschäfte, deren Umsätze bei der Bonusberechnung außen vor bleiben sollten. 86

(1) Nach den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung am 31.03.2026 steht für die Kammer aber fest (§ 286 ZPO), dass die von der Gesamtzusage betroffenen Arbeitnehmer der Beklagten ebenso wie die Geschäftsführung Folie elf der Power-Point Präsentation vom 27.01.2022 dahingehend ausgelegt und verstanden haben, dass Umsätze aus Geschäften mit Raymetrics-Geräten nicht einbezogen werden. Denn der Kläger erklärte in der mündlichen Verhandlung am 31.03.2026 zu Folie elf der Power-Point Präsentation, dass es richtig sei, dass Raymetrics ausgenommen gewesen sei. Er erläuterte dies damit, dass er mit diesen Produkten keine Berührungspunkte gehabt habe, da der Geschäftsführer die Geschäfte mit diesen persönlich bearbeitet habe. Es bestanden für die Kammer nach den Ausführungen des Klägers und der hierzu zustimmenden Reaktion des anwesenden Geschäftsführers der Beklagten auch keine Anhaltspunkte, dass andere Arbeitnehmer der Beklagten mit Geschäften mit Raymetrics-Produkten befasst waren. Danach haben die von der Gesamtzusage betroffenen Arbeitnehmer als verständige und redliche Vertragspartner Folie elf dahingehend verstanden, dass die durch die Geschäftsführung verantworteten Raymetrics-Geschäfte bei der Umsatzberechnung außen vor bleiben. 87

(2) Aus Folie elf ist jedoch auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Parteien nicht zu ermitteln, welche weiteren Geschäfte bei der Umsatzberechnung ohne Beachtung bleiben sollten. Es fehlt in Bezug auf „Leosphere“-Geräte an einer hinreichend transparenten Regelung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Dies führt zur Unwirksamkeit von Folie elf in Bezug auf diese Geräte. 88

(a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Der Transparenzkontrolle unterliegen dabei zugleich Klauseln, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistung festlegen (*BAG 31.08.2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 44*, 89

juris). Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot nur, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreibt (BAG 21.12.2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 30; 12.06.2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 26; 31.08.2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 45, *juris*). Die Auslegungsbedürftigkeit einer Klausel führt dabei nicht automatisch zu deren Intransparenz (BAG 21.12.2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 30; 07.09.2022 - 5 AZR 128/22 - Rn. 55).

(b) Auf dem Bild der Folie elf der Power-Point Präsentation heißt es zwar „Leosphere“ sowie „LiDAR ground based“. Dies könnte dafür sprechen, dass sämtliche Geschäfte mit LiDAR ground based ausgenommen sein sollten. Auf Folie 13 wird allerdings zu einem aktuellen Vorlauf zu Umsätzen unter anderem „500.000 € Wartung/Reparatur/Verifizierung LiDAR“ angeführt. Dies steht einer Auslegung im Sinne des beklagten behaupteten Verständnisses entgegen, es fänden alle Umsätze mit LiDAR ground based Geräten keine Berücksichtigung. Zudem macht der Kläger unbestritten geltend, dass es sich bei den LiDAR WindCubes über das zentrale Arbeitsmittel gehandelt habe, mit dem die Umsätze fast vollständig erzielt worden seien, sodass diese bei den Berechnungen nicht ausgenommen sein sollten. Auch hiernach ist nicht anzunehmen, dass Folie elf nach ihrem objektiven Inhalt von den von der Gesamtusage betroffenen Arbeitnehmern dahingehend verstanden worden ist, dass sämtliche Geschäfte mit LiDAR ground based Geräten bei der Umsatzberechnung außen vor bleiben. Der Kläger führt an, den Geschäftsführer im Umweltmeeting dahingehend verstanden zu haben, dass die Großgeräte, wie Scanner, außen vor bleiben sollten. Für eine dahingehende Auslegung finden sich in Folie elf und auch in den weiteren Folien indes keine Anhaltspunkte. Von „Großgeräten“ ist in diesen nicht die Rede. Auch der klägerseitigen, von der Beklagten in Abrede gestellte Auslegung ist daher nach einer Auslegung von Folie elf nach ihrem objektiven Inhalt nicht zu folgen. Nach den Erklärungen beider Parteien in der mündlichen Verhandlung am 31.03.2026 zeigt das Foto zu „Leosphere“ exemplarisch ein Gerät, mit dem bei der Beklagten nicht gearbeitet wurde. Hiernach fehlt es aber in Bezug auf „Leosphere“-Geräte an einer hinreichend transparenten Regelung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 90

(c) Die nicht transparente und daher rechtsunwirksame Regelung zu Leosphere-Geräten in Folie elf der Power-Point Präsentation führt dazu, dass mit diesen Geräten erzielte Umsätze bei der Bonusberechnung Berücksichtigung finden. Die mit Raymetrics-Geräten erzielten Umsätze bleiben indes weiterhin außer Betracht. Es handelt sich um voneinander trennbare Regelungs- bzw. Klauselteile. 91

(aa) Bei einer teilbaren Klausel müssen die Regelungen nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich zu trennen sein (BAG 09.03.2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25; 18.09.2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 32; 27.01.2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 23). Die Teilbarkeit einer Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils (sog. Blue-Pencil-Test) zu ermitteln. Eine teilbare Formulklausel kann mit ihrem zulässigen Teil aufrechterhalten werden (vgl. BAG 09.03.2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25; 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 - Rn. 25). Darin liegt keine geltungserhaltende Reduktion, denn die Trennung ist in den vom Verwender gestellten Vertragsbedingungen bereits vorgegeben (vgl. BAG 09.03.2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 25; 26.01.2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34 f.). 92

(bb) Nach diesen Maßgaben kann der Raymetrics betreffende Bildteil der Folie elf der Power-Point Präsentation aufrechterhalten bleiben. Er ist sowohl sprachlich als auch inhaltlich vom „Leosphere“ betreffenden Bildteil der Folie elf getrennt und von einer Streichung dieses Teils nicht betroffen.

c) Der Bonusanspruch des Klägers beläuft sich rechnerisch auf 14.500 € brutto.

94

aa) Der Kläger hat mit seiner Klageschrift behauptet, der Umsatz für das Jahr 2022 habe 11.587.890 € betragen. Nähere Erläuterungen hat er hierzu nicht vorgenommen und Beweis nur mit von der Beklagten vorzulegenden Unterlagen angetreten. Die Beklagte hat in ihrer Klageerwiderung angeführt, der unbereinigte Umsatz für das Kalenderjahr 2022 habe 10.231.304,16 € brutto betragen. Hiervon seien allerdings die Umsätze mit den in der Präsentation ausgeschlossenen Geräten abzuziehen. Diese Umsätze hätten für die Produkte Leosphere LiDAR ground based 4.626.672,31 € netto und für die Geräte raymetrics 682.000 € netto betragen, wie sich auch aus einer Bescheinigung ihres Steuerberaters vom 08.03.2024 ergäbe. Der Kläger hat in seiner Replik die beklagtenseits behaupteten Angaben des Steuerberaters mit Nichtwissen bestritten. Nachdem die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts übereinstimmend erklärt haben, bei der Summe von 11.587.000 € handele es sich um den Gesamtumsatz der Beklagten im Kalenderjahr 2022, führt der Kläger in seiner Berufungsschrift an, der Umsatz mit Ausnahme der entsprechenden Großgeräte habe sich auf mindestens 10.231.304,16 € belaufen und sei der Bonusberechnung zugrunde zu legen. In der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer hat die Beklagte entsprechend ihres Vorbringens im arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgetragen, ihr Gesamtumsatz habe sich nach der Gewinn- und Verlustrechnung für das Jahr 2022 auf 10.231.304,16 € belaufen. Soweit sie der mündlichen Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts erklärt habe, dass der Gesamtumsatz 11.587.000 € betragen habe, sei dies nicht richtig. Der Kläger hat erläutert, bei seiner Berechnung zunächst von einem Gesamtumsatz von 11.587,890 € ausgegangen zu sein. Jedenfalls berufe er sich auf die beklagtenseits angeführte Umsatzsumme von 10.231.304,16 €.

95

Unter Berücksichtigung dieses Vorbringens der Parteien ist bei der Bonusberechnung von einem Gesamtumsatz der Beklagten im Jahr 2022 von 10.231.304,16 € und einem mit Raymetrics-Geräten erzielten Umsatz von 682.000 € auszugehen (§ 138 Abs. 1, Abs. 2 ZPO). Soweit der Kläger im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Gesamtumsatz von 11.587.890 € behauptet hat, hat er weder erläutert, aufgrund welcher Umstände er diesen Umsatz angenommen hat, noch hierzu Beweis angetreten. In seiner Berufungsbegründung führt der Kläger zwar an, der Umsatz habe sich mit Ausnahme der entsprechenden Großgeräte auf 10.231.304,16 € belaufen. Er tritt hierfür Beweis an durch Parteivernehmung des Geschäftsführers der Beklagten sowie Zeugenvernehmung des Steuerberaters B. Es ist nach dem Vorbringen des Klägers jedoch nicht ersichtlich, unter Abzug der mit welchen Großgeräten erzielten Umsätze der Umsatz den angeführten Betrag erreicht haben soll. Denn es ist bis zuletzt insbesondere nicht erkennbar, was der Kläger unter den bei der Bonusberechnung nicht zu berücksichtigenden „Großgeräten“ verstanden hat. Der Kläger benennt auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Angabe der Beklagten unrichtig sei, dass mit Raymetrics Geräten im Jahr 2022 ein Umsatz von 682.000 € erzielt worden sei. Danach fehlt es aber an ausreichenden Tatsachen im Sinne konkreter, nach Zeit und Raum bestimmter, der Vergangenheit oder Gegenwart angehöriger Geschehnisse oder Zustände, sodass eine Beweiserhebung zulässigerweise hätte erfolgen können (vgl. hierzu BAG 13.11.2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 32; LAG Köln 21.09.2023 - 8 Sa 184/23 - Rn. 25). Die Beweiserhebung durch Vernehmung des Geschäftsführers der Beklagten als Partei sowie

96

des Steuerberaters der Beklagten als Zeugen hatte daher zu unterbleiben, weil erst durch diese Vernehmungen substantiierte Tatsachen zur Umsatzhöhe und zu den nicht zu berücksichtigenden Geschäften mit Großgeräten hätten gewonnen werden können bzw. sollen, sodass es sich um eine unzulässige Ausforschung gehandelt hätte (*vgl. hierzu: BAG 13.11.2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 32; LAG Köln 21.09.2023 - 8 Sa 184/23 - Rn. 25*). Hiernach ist die Bonusberechnung anhand der beklagtenseits angeführten Umsatzsumme von 10.231.304,16 €, auf die sich der Kläger in seiner Berufungsbegründung sowie in der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer jedenfalls gestützt hat, und in Anwendung von Folie elf der Power-Point Präsentation unter Abzug der im Jahr 2022 mit Raymetrics Geräten erzielten Umsätze in Höhe von 682.000 € vorzunehmen.

bb) Ausgehend von einem Gesamtumsatz der Beklagten im Jahr 2022 von 10.231.304,16 € und einem mit Raymetrics-Geräten erzielten Umsatz von 682.000 € beläuft sich der Bonusanspruch des Klägers auf 14.500 € brutto. Denn der für den Bonusanspruch erforderliche Mindestumsatz von 6.000.000 € wurde um 3.549.304 € (10.231.304,16 € abzüglich 682.000 € = 9.549.304 €) überschritten. Dies bedeutet einen Bonusanspruch in Höhe von 35 Mal 500 €, da die 3.549.304 € eine 35-malige Überschreitung des Mindestumsatzes von 6.000.000 € um 100.000 € bewirkt haben. Soweit eine Überschreitung von 3.500.000 € um 49.304 € erfolgt ist, führt dies indes weder zu einem quotalen Anspruch von 500 € noch nach Aufrundung auf 3.600.000 € zu einem weiteren Anspruch in Höhe von 500 €. Vielmehr ist Folie zwölf der Power-Point Präsentation dahingehend auszulegen, dass nur für jeweils volle 100.000 € weitere 500 € Bonusanspruch begründet werden. Hiervon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. Der Bonusanspruch in Höhe von 35 Mal 500 € und damit in der Summe 17.500 € ist durch die Beklagte in Höhe von 3.000 € bereits im Dezember 2022 erfüllt worden (§ 362 Abs. 1 BGB), sodass sich der verbleibende Anspruch des Klägers auf 14.500 € brutto beläuft. 97

d) Der Bonusanspruch des Klägers ist nicht nach § 13 des Arbeitsvertrags verfallen. 98

aa) Nach § 13 des Arbeitsvertrags verfallen zwar alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach deren Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt der in Anspruch genommene Vertragspartner den Anspruch ab oder erklärt sich nicht binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. 99

bb) Die Ausschlussfrist ist jedoch nach § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB, § 309 Nr. 13 Buchst. b) BGB sowie § 134 BGB unwirksam. 100

(1) Es handelt sich bei den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB. Darauf lässt bereits das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Jedenfalls handelt es sich um Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB; eine Einflussnahme des Klägers auf den Inhalt der Klauseln ist weder dargetan noch ersichtlich (*vgl. BAG 20.06.2023 - 1 AZR 265/22 - Rn. 23; 05.07.2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 12; 26.10.2017 - 6 AZR 156/16 - Rn. 16*). 101

(2) Die Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag der Parteien verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie erfasst sowohl auf der Stufe 1 als auch auf der Stufe 2 Mindestlohnansprüche iSd. § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), die auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, verstößt aber gegen das Transparenzgebot des § 307 102

Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde. Denn sie stellt die Rechtslage von Anfang an irreführend dar (<i>vgl. im Einzelnen BAG 18.09.2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 46; vgl. auch BAG 24.09.2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 40 ff.</i>). Dies führt zur Unwirksamkeit der Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag der Parteien aus dem Jahr 2020.	
Die Ausschlussfrist verstößt zudem gegen § 309 Nr. 13 Buchst. b) BGB. Denn nach dieser Norm, die nach Art. 227 § 37 EGBGB auf nach dem 30.09.2016 begründete Schuldverhältnisse Anwendung findet, ist eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Textform [...] gebunden werden, unwirksam (<i>vgl. auch BAG 24.09.2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 40</i>). Die vorliegende Ausschlussfrist verlangt jedoch vom Arbeitnehmer seine Ansprüche schriftlich geltend zu machen und lässt die Textform nicht ausreichend.	103
Die Ausschlussfrist ist überdies wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nach § 134 BGB rechtsunwirksam, da sie ebenfalls Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung erfasst (<i>hierzu vgl. BAG 05.07.2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 17; 09.03.2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 15; 26.11.2020 - 8 AZR 58/20 - Rn. 66</i>). Auch dies führt mangels Teilbarkeit der Ausschlussfristenregelung nach § 306 Abs. 1 BGB zu deren Gesamtnichtigkeit (<i>hierzu vgl. BAG 05.07.2022 - 9 AZR 341/21 - Rn. 18; 09.03.2021 - 9 AZR 323/20 - Rn. 23; 26.11.2020 - 8 AZR 58/20 - Rn. 67</i>).	104
e) Der Kläger kann Zinsen ab dem 01.03.2023 verlangen.	105
Die Beklagte schuldet nach § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB Verzugszinsen, die dem Kläger gemäß § 187 Abs. 1 BGB ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zustehen (<i>vgl. BAG 24.05.2023 - 10 AZR 423/20 - Rn. 85; 19.05.2021 - 5 AZR 420/20 - Rn. 38; 19.05.2015 - 3 AZR 891/13 - Rn. 45</i>).	106
Nach § 4 Abs. 4 des Arbeitsvertrags wird das Gehalt jeweils am Monatsende ausgezahlt. Es ist danach am Monatsletzten zu zahlen. Soweit dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt, verschiebt sich der Zeitpunkt der Fälligkeit nach § 193 BGB auf den nächsten Werktag (<i>vgl. BAG 24.05.2023 - 10 AZR 423/20 - Rn. 85; 19.05.2021 - 5 AZR 420/20 - Rn. 38; 19.05.2015 - 3 AZR 891/13 - Rn. 45</i>).	107
Der Bonusanspruch ist nach der Regelung in Folie zwölf der Power-Point Präsentation „Auszahlung Boni dann im Januar / Februar des Folgejahres“ spätestens mit der Vergütung für Februar 2023 zur Zahlung fällig geworden.	108
Hiernach schuldet die Beklagte dem Kläger Zinsen mit Wirkung ab dem 01.03.2023.	109
2. Der klageerweiternd gestellte (Hilfs-) Antrag zu 2. fällt nicht zur Entscheidung an. Dies ergibt seine Auslegung nach den für Willenserklärungen maßgeblichen Auslegungsregeln.	110
a) Für die Auslegung von Klageanträgen gelten die für Willenserklärungen maßgeblichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB). Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut zu haften. Das Gericht hat den erklärten Willen zu erforschen, wie er sich aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage ergibt (<i>BAG 17.12.2015 - 2 AZR 304/15 - Rn. 14; 26.03.2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 14</i>). Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage des Antragsstellers entspricht (<i>BAG 17.12.2015 - 2 AZR 304/15 - Rn. 14; 26.03.2015 - 2 AZR 783/13 - Rn. 14; 26.03.2013 - 3 AZR 77/11 - Rn. 17</i>).	111

- b) Der Kläger begehrt mit seiner Berufung klageerweiternd im Wege der Stufenklage die Verurteilung der Beklagten zur Auskunftserteilung, zur Versicherung der Richtigkeit der Auskunft an Eides statt sowie zur Bonuszahlung. Der Kläger stellt die Stufenklage nach seiner Berufungsbegründungsschrift sowie auf ausdrückliche Nachfrage der Kammer in der mündlichen Verhandlung als Hilfsantrag. Der Hilfsantrag erfolgt nach der Berufungsbegründungsschrift für den Fall, dass durch das Berufungsgericht angenommen wird, dass die Beklagte nicht infolge einer sekundären Darlegungslast verpflichtet ist, zu den für die Bonusberechnung maßgeblichen Umsatzzahlen vorzutragen. 112
- c) Hiernach fällt der Antrag zu 2. nicht zur Entscheidung an. Es handelt sich um einen Hilfsantrag des Klägers, der nach seiner Auslegung anhand der Begründung, des Prozessziels und der Interessenlage zur Entscheidung anfallen soll, wenn über den Bonusanspruch des Klägers mangels der zur Berechnung erforderlichen Umsatzzahlen nicht entschieden werden kann. Diese Bedingung ist nach den vorstehenden Ausführungen jedoch nicht eingetreten. Denn der Bonusanspruch kann auf der Grundlage des von beiden Parteien angeführten Umsatzes im Jahr 2022 von 10.231.304,16 € und des von der Beklagten als mit Raymetrics-Geräten erzielten Umsatz von 682.000 € berechnet werden. Auf die klägerseits beehrte Auskunft zu mit LiDAR ground based Geräten erzielten Umsätze kommt es wegen der insoweit unwirksamen Regelung in der Gesamtzusage zur Nichtberücksichtigung von mit LiDAR-Geräten erzielten Umsätzen nicht an. 113
- B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 525, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. 114