

Bundesarbeitsgericht
Zehnter Senat

Urteil vom 8. September 2021
- 10 AZR 11/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:080921.U.10AZR11.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Teilurteil vom 28. Juli 2016
- 21 Ca 9185/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Teilurteil vom 31. August 2018
- 14 Sa 88/17 -

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch für die gerichtliche Leistungsbestimmung

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 11/19
14 Sa 88/17
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. September 2021

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Brune, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtliche Richterin Fieback und den ehrenamtlichen Richter Dr. Frankenberg für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. August 2018 - 14 Sa 88/17 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten im Rahmen der ersten Stufe einer Stufenklage Auskünfte für seine Bonusansprüche der Jahre 2014 und 2015. 1

Die Beklagte ist eine in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführte Investmentbank. Sie wird als eigenständige Gesellschaft des US-amerikanischen Finanzdienstleisters Citigroup Inc. in Deutschland tätig. Der Kläger arbeitet seit dem 1. Januar 2003 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin. 2

Der Arbeitsvertrag vom 28. August 2002 regelt auszugsweise: 3

„5. Bonus

Sie nehmen am jeweils gültigen ‚Performance related Bonus Program‘ der Gesellschaft teil. Diese Sonderzahlung wird zu einem durch die Gesellschaft festgesetzten Bonuszahltag im neuen Kalenderjahr fällig und stellt eine freiwillige Zusatzleistung dar, auf die auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht. Ein eventueller Bonus ist ua. von Ihrer persönlichen Leistung, von der Ertragslage der Citigroup Gruppe weltweit und von Ihrer Betriebstreue abhängig. ...

a) ...

Nach Ermessen der Gesellschaft kann eine Bonuszahlung teilweise in bar und teilweise in Form von Aktien (Deferred or Restricted Shares) der Citigroup Inc. nach dem Kapitalbildungsplan der Citigroup (Capital Accumulation Program - ‚CAP‘ gem. Ziffer 6a) für die Mitarbeiter erfolgen, falls er in Deutschland eingeführt wird. ...

6. Kapitalbildungspläne

a) Aktienplan - Capital Accumulation Plan (CAP)

Wird ein Kapitalbildungsplan der Citigroup (CAP), ein Deferred-/Restricted Share Plan mit einer Haltefrist von drei Jahren in Deutschland eingeführt, werden Sie daran teilnehmen. ...

15. Verfallsklausel

Sämtliche Ansprüche aus dem Dienstvertragsverhältnis, Ansprüche anlässlich der Beendigung des Dienstvertragsverhältnisses sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend zu machen. Erfolgt die schriftliche Geltendmachung nicht, so verfallen die Ansprüche.

Sofern die andere Vertragspartei auf schriftlich geltend gemachte Ansprüche nicht reagiert bzw. geltend gemachte Ansprüche als unbegründet zurückweist, sind die Ansprüche innerhalb weiterer drei Monate gerichtlich geltend zu machen, gerechnet ab der Ablehnung bzw. gerechnet ab der schriftlichen Geltendmachung. Sofern keine Reaktion erfolgte, so verfallen diese Ansprüche.“

In ihrem Bereich „Markets Germany & Austria“ unterhält die Beklagte einen Unterbereich „Fixed Income Sales“. Dieser Unterbereich befasst sich mit Zinsprodukten. Er ist in die beiden Abteilungen „Flow“ und „Bank Solutions & Structured Credit Sales“ aufgeteilt. Die Abteilung „Bank Solutions & Structured Credit Sales“ entwickelt und verkauft maßgeschneiderte Produkte und Lösungen für Banken. Der Kläger war dort bis zum 10. Juni 2014 in dem Unterbereich „Bank Solutions“ als - einziger - Managing Director (MD) beschäftigt. Hierarchisch unterhalb der MD-Ebene sind bei der Beklagten - in absteigender Folge - die Positionen Director, Vice President, Associate und Analyst angesiedelt.

4

Die Beklagte setzte ihre Bonuszahlungen aufgrund einer Gesamtschau einzelner Parameter fest, ohne ihnen jeweils bestimmte prozentuale Werte zuzuordnen. Zunächst wurde auf übergeordneter Ebene entschieden, ob das Ergebnis des Konzerns weltweit, das globale Ergebnis der einzelnen Geschäftsbereiche und das jeweilige Ergebnis der Geschäftsbereiche und Organisationseinheiten

5

ten auf lokaler Ebene die Ausschüttung eines Bonus zuließen. Ein von der Konzernobergesellschaft in den USA beschlossener Bonuspool wurde für die jeweiligen lokalen Gesellschaften in den einzelnen Geschäftsbereichen zur Verteilung bereitgestellt. Danach machten die jeweiligen Vorgesetzten der Arbeitnehmer in den lokalen Gesellschaften und Geschäftsbereichen Vorschläge, Boni an einzelne Arbeitnehmer zu leisten. Die Vorschläge wurden anschließend mit einem bei der Konzernobergesellschaft angesiedelten Gremium abgestimmt.

Für die Bonuszahlungen im Bereich „Markets Germany & Austria“ war - neben anderen Faktoren - grundsätzlich maßgeblich, ob die jeweiligen Ertragsziele des Arbeitnehmers erreicht wurden. Die Höhe des Bonus hing von den vorgegebenen Budgets, der im Jahr eingetretenen Marktentwicklung und der Werthaltigkeit der vom jeweiligen Arbeitnehmer erzielten Erträge ab. Wenn mehrere Arbeitnehmer an einem Projekt gearbeitet hatten und es zu einem Geschäftsabschluss gekommen war, wurde der für dieses Geschäft gebuchte Ertrag in der Regel entsprechend der jeweiligen Beteiligung am Zustandekommen des Geschäfts aufgeteilt.

6

Anlässlich der Bonuszahlung für das Jahr 2009 teilte die Beklagte dem Kläger in einem Schreiben vom 20. Januar 2010 mit,

7

„..., dass Citigroup Inc., USA, ebenfalls beschlossen hat, Ihnen für das Jahr 2009 eine freiwillige Sonderleistung anzubieten. ...

Wir weisen Sie hiermit wie in jedem Jahr darauf hin, dass sowohl die Sonderzahlung der Bank in Geld als auch die Gewährung von Beteiligungsrechten durch die Citigroup Inc., USA, freiwillige Zusatzleistungen darstellen und dass über deren Gewährung, ebenso wie über die Höhe der Zusatzleistungen, die zugrunde gelegten Kriterien und die Art der Gewährung (zB in diesem Jahr teilweise in bar und teilweise in der Form von Optionen oder Aktien nach dem CAP-Plan der Citigroup Inc., USA) jeweils nach dem Ermessen unserer Geschäftsleitung bzw. dem für die Anwendung und Verwaltung der Beteiligungspläne zuständigen Committee der Citigroup Inc., USA, unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der zuständigen Finanzaufsichtsbehörden und jeweils für das betreffende Jahr neu entschieden wird. ... Bitte beachten Sie insbesondere auch, dass die Ihnen durch die Citigroup Inc., USA, angebotene Gewährung von Beteiligungsrechten den jeweils

geltenden Planbestimmungen der Citigroup Inc., USA, sowie gegebenenfalls den Regelungen eines zwischen der Citigroup Inc., USA, und Ihnen gesondert abzuschließenden Gewährungsvertrags unterliegt. ...

Diese Sonderleistungen begründen, auch nach wiederholter Gewährung, keinen Rechtsanspruch auf vergleichbare oder sonstige Sonderleistungen in der Zukunft.

...“

Eine Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Citigroup Inc. über die Gewährung von Beteiligungsrechten wurde nicht getroffen. 8

Auch in den Jahren 2011 bis 2014 erhielt der Kläger im Januar ein Begleitschreiben zu dem das jeweilige Vorjahr betreffenden Bonus, der jeweils aus einem (Cash und Aktienanteile umfassenden) Deferred Bonus und einem Cash Bonus bestand. Für das Jahr 2010 erhielt der Kläger einen Gesamtbonus iHv. 690.000,00 Euro brutto, der einen Cash Bonus iHv. 448.500,00 Euro brutto beinhaltete. Im Jahr 2011 erwirtschaftete der Kläger einen Ertrag iHv. 14 Mio. USD. Der ihm gezahlte Gesamtbonus iHv. 525.000,00 Euro brutto schloss einen Cash Bonus iHv. 367.500,00 Euro brutto ein. Der im Jahr 2012 vom Kläger erwirtschaftete Ertrag iHv. 18 Mio. USD führte im Folgejahr zu einem Gesamtbonus iHv. 450.698,00 Euro brutto, in dem ein Cash Bonus iHv. 315.488,60 Euro brutto enthalten war. Im Jahr 2013 erwirtschaftete der Kläger einen Ertrag iHv. 6 Mio. USD. Die Beklagte bewertete seine Leistung in diesem Jahr mit „consistently strong“. Das entsprach der Schulnote 3. Der an ihn gezahlte Gesamtbonus betrug 100.000,00 Euro brutto, wovon drei Viertel auf den Cash Bonus entfielen. 9

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 15. November 2014 und erneut zum 31. Dezember 2014. Ab dem 11. Juni 2014 stellte sie ihn von der Arbeitsleistung frei. Mit einer Änderungskündigung vom 19. Dezember 2014 bot die Beklagte dem Kläger an, ihn ab dem 1. Mai 2015 im Geschäftsbereich „ICG-Products“ als Business Manager/Vice President in der Abteilung „Markets & Security Services (MSS)“ zu beschäftigen. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt war. Die drei Kündigungen wurden rechtskräftig für unwirksam erklärt. 10

Ab dem Jahr 2014 unterlagen die Bonuszahlungen den regulatorischen Begrenzungen von erfolgsbezogenen Vergütungen („Bonus Cap“). Bei der Beklagten wurde ein Verhältnis zwischen der erfolgsabhängigen Vergütung und dem Grundgehalt von bis zu 2:1 genehmigt. Das Ertragsziel des Klägers für das Jahr 2014 belief sich auf 12 bis 15 Mio. USD. Die Beklagte bewertete seine Leistung mit „partially effective“. Das entsprach der Schulnote 4. Sie leistete für dieses Jahr keinen Bonus an ihn. 11

Seit dem 1. Mai 2015 arbeitete der Kläger auf der Stelle als Business Manager/Vice President, die ihm mit der Änderungskündigung angeboten worden war. Bei der Festsetzung des Bonus für das Jahr 2015 iHv. 15.000,00 Euro brutto orientierte sich die Beklagte ihrer - undatierten - Mitteilung aus dem Januar 2016 zufolge an dieser Position. Die vom Kläger dort erbrachte Leistung bewertete sie mit der Note 2. 12

Der Kläger hat mit einem am 12. März 2015 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz im Weg der Stufenklage Auskunft über die Bonuszahlung für das Jahr 2014 verlangt und (hilfsweise) begehrt, die Leistung durch Urteil zu bestimmen. Der Schriftsatz ist der Beklagten am 18. März 2015 zugestellt worden. Nach der erfolglosen Aufforderung mit Schreiben vom 21. April 2016, die Beklagte möge ihre Bonusentscheidung für das Jahr 2015 erläutern und einen ermessensfehlerfrei bestimmten Bonus auszahlen, hat er die Stufenklage und den Hilfsantrag mit Schriftsatz vom 13. Juni 2016 im Hinblick auf den Bonus für das Jahr 2015 erweitert. Dieser Schriftsatz ist der Beklagten am 22. Juni 2016 zugestellt worden. 13

Der Kläger hat gemeint, auf der Grundlage seines Arbeitsvertrags stehe ihm für das Jahr 2014 ein Bonus und für das Jahr 2015 ein höherer Bonus zu. Die Entscheidungen der Beklagten, an ihn für das Jahr 2014 keinen und für das Folgejahr nur einen Bonus iHv. 15.000,00 Euro zu zahlen, entsprächen nicht billigem Ermessen. Daher könne er die Bestimmung durch Urteil verlangen. Die Bestimmung des Bonus für das Jahr 2015 auf 15.000,00 Euro brutto sei schon deshalb unbillig, weil sich die Beklagte an der hierarchisch niedriger angesiedelten Position des Vice President orientiert habe. Er müsse die hierfür maßgeblichen Parameter kennen, um sie dem für die Festsetzung zuständigen Gericht 14

vortragen zu können. Die Beklagte habe auch die für das Jahr 2013 erstrebten Auskünfte zu erteilen, weil sich daraus Rückschlüsse auf die Höhe seines Bonus für das Jahr 2014 ergeben könnten. Die geschuldeten Auskünfte bezögen sich nicht nur auf das Volumen der für die Beklagte und die einzelnen Untergliederungen jeweils bereitgestellten Bonuspools, sondern auch auf die Höhe der an die Arbeitnehmer auf Director- und MD-Ebene im Bereich „Markets Germany & Austria“ gezahlten Boni. Er benötige zudem Informationen über die Ertragsbudgets und die erzielten Erträge, denen die Beklagte nach ihrer Darlegung erhebliche Bedeutung bei der Bonusfestsetzung zugemessen habe. Der Kläger hat behauptet, bei der Vergabe der Boni unterscheide die Beklagte nicht zwischen den beiden Hierarchiestufen des Directors und des MD. Die Beklagte habe ihn bereits ab dem 9. April 2014 von weiteren lukrativen Projekten, Kunden und Produkten ferngehalten.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

15

1. Auskunft zu erteilen über die für Bonuszahlungen (Cash, Deferred Cash und Aktien) in den Jahren 2013, 2014 und 2015 für die Beklagte, für den Bereich „Markets Germany & Austria“, für den Unterbereich „Fixed Income Sales“ sowie für die Abteilung „Bank Solutions & Structured Credit Sales“ bereitgestellten Mittel (Bonuspools),
2. Auskunft zu erteilen über die Ertragsbudgets, die erzielten Erträge sowie die gezahlten Boni (Cash, Deferred Cash und Aktien) der Mitarbeiter auf Director- und Managing Director-Ebene des Bereichs „Markets Germany & Austria“, denen Ertragsbudgets vorgegeben wurden, in den Jahren 2013, 2014 und 2015, wobei die Auskunft individuell, jedoch anonymisiert zu erteilen ist,
3. nach erteilter Auskunft einen Bonus (Cash, Deferred Cash und Aktien) für das Jahr 2014 nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14. Februar 2015 sowie einen Bonus (Cash, Deferred Cash und Aktien) für das Jahr 2015 abzüglich bereits gezahlter 15.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2016 zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Für den Fall des Unterliegens mit diesen Anträgen hat er beantragt,

4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Bonus (Cash, Deferred Cash und Aktien) für das Jahr 2014 und eine eventuelle zusätzliche Gehaltszahlung auf der Basis eines separaten, befristeten Arbeitsvertrags für das Jahr 2014 zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14. Februar 2015 sowie einen Bonus (Cash, Deferred Cash und Aktien) für das Jahr 2015 und eine eventuelle zusätzliche Gehaltszahlung auf der Basis eines separaten, befristeten Arbeitsvertrags für das Jahr 2015 abzüglich bereits gezahlter 15.000,00 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2016 zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Stufenklage für unzulässig gehalten. Für die Bestimmung der Leistung durch Urteil komme es nicht auf die begehrten Auskünfte an, weil der Kläger seine Forderung nicht beziffern müsse. Eine Verurteilung nach den Anträgen zu 1. und 2. widerspräche zudem dem zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz, weil die Beklagte auf diese Weise gezwungen würde, dem Kläger „erfreuliches“ Material für seinen Prozesssieg zu verschaffen. Auch mit Blick auf Art. 12 Abs. 1 GG dürfe sich das Tatsachengericht nicht durch einen bejahten Auskunftsanspruch Informationen beschaffen, die ihm sonst nicht zur Verfügung stünden.

16

Die Auskunftsansprüche seien auch deshalb nicht gegeben, weil dem Kläger keine (weiteren) Bonusansprüche zustünden. Die Festsetzung des Bonus für das Jahr 2014 auf Null habe vor dem Hintergrund der geltenden Parameter billigem Ermessen entsprochen. Die Beklagte hat behauptet, bis zu seiner Freistellung habe der Kläger einen Ertrag von lediglich 938.000,00 USD erwirtschaftet. Da es keine wesentlichen Geschäfte und Transaktionen gegeben habe, die auf den Kläger zurückzuführen gewesen seien, hätte er im Jahr 2014 selbst ohne die Freistellung keinen weiteren nennenswerten Ertrag generiert. Auch die sonstigen Ziele habe der Kläger nur unzureichend erfüllt. Der durchschnittliche Cash Bonus für die Directors und MDs im Unterbereich „Fixed Income Sales“ habe

17

2014 bei 127.500,00 Euro brutto gelegen. Mit Ausnahme eines unterjährig eingetretenen Arbeitnehmers hätten alle begünstigten Arbeitnehmer ihre zwischen elf und 15 Mio. USD liegenden Ertragsziele übererfüllt. Den mit 56.000,00 Euro brutto niedrigsten Bonus habe ein mit der Note 3 bewerteter Arbeitnehmer erhalten.

Die Beklagte hat gemeint, auch der Bonus des Klägers für das Jahr 2015 iHv. 15.000,00 Euro habe billigem Ermessen entsprochen. Sie hat behauptet, im Vergleich zu anderen Business Managers/Vice Presidents sei dem Kläger sogar ein hoher Bonus gewährt worden. Bei dem Deferred Cash Bonus handle es sich um Leistungen der Konzernobergesellschaft. Insoweit hat die Beklagte ihre Passivlegitimation in Abrede gestellt. 18

Das Jahr 2013 betreffende Auskunftsansprüche schieden schon deshalb aus, weil der Kläger für dieses Jahr keinen weiteren Bonus beanspruche. Die mit dem Klageantrag zu 1. geforderten Auskünfte ließen keine Rückschlüsse auf die Billigkeit der für die Jahre 2014 und 2015 gegenüber dem Kläger getroffenen Leistungsbestimmungen zu. Jedenfalls für das Jahr 2015 benötige der Kläger die mit dem Klageantrag zu 2. begehrten Auskünfte nicht, weil ihm als Business Manager/Vice President im Geschäftsbereich „ICG-Products“ keine Ertragsbudgets vorgegeben worden seien. 19

Das Arbeitsgericht hat die Stufenklage mit Teilurteil vom 28. Juli 2016 insgesamt als unzulässig abgewiesen. Über den Hilfsantrag, den es ebenfalls für unzulässig befunden hat, hat es mit Schlussurteil vom 20. November 2017 entschieden. Der Kläger hat sowohl gegen das Teilurteil als auch gegen das Schlussurteil Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungsverfahren verbunden. Mit dem angefochtenen Teilurteil hat es das Teilurteil vom 28. Juli 2016 abgeändert und der Klage auf der ersten Stufe in dem für die Revision maßgeblichen Umfang stattgegeben. Mit der für sie zugelassenen Revision will die Beklagte erreichen, dass das die Stufenklage abweisende Teilurteil des Arbeitsgerichts wiederhergestellt wird. 20

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den auf der ersten Stufe der Klage gestellten Auskunftsanträgen zu Recht stattgegeben. 21
- I. Die Stufenklage ist zulässig. 22
1. Die auf Auskunft gerichteten Anträge zu 1. und 2. auf der ersten Stufe der Klage sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat mit dem Antrag zu 1. Informationen über die in den Jahren 2013, 2014 und 2015 bereitgestellten Bonuspools für die Beklagte, einen bestimmten Bereich, einen näher bezeichneten Unterbereich und die Abteilung begehrt, in der er bis Mitte 2014 als MD eingesetzt war. Mit dem Antrag zu 2. hat er, bezogen auf diese drei Jahre und auf die im Bereich „Markets Germany & Austria“ beschäftigten Arbeitnehmer in den Hierarchiestufen Director und MD, anonymisierte Auskünfte über die Ertragsbudgets, die erzielten Erträge und die gezahlten Boni verlangt. Damit ist ohne Weiteres erkennbar, was der Kläger von der Beklagten mit den Klageanträgen verlangt. 23
2. Die Auskunftsansprüche sind zulässiger Gegenstand der ersten Stufe einer Stufenklage nach § 254 ZPO. 24
- a) Bei einer Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und deshalb nicht iSv. § 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 (*st. Rspr., zB BAG 27. April 2021 - 2 AZR 342/20 - Rn. 20; 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 20, BAGE 167, 349; 4. November 2015 - 7 AZR 972/13 - Rn. 13*). 25

- b) Abweichend von der Auffassung der Revision ist die Stufenklage zulässig, obwohl der Kläger durch die auf der ersten Stufe verlangte Auskunft nicht alle Informationen erhalten kann, die für den auf der zweiten Stufe verfolgten Leistungsanspruch erforderlich sind. 26
- aa) Die im Rahmen einer Stufenklage begehrte Auskunft ist nur ein Hilfsmittel, um die (noch) fehlende Bestimmbarkeit des Leistungsanspruchs herbeizuführen. Die Stufenklage steht daher nicht zur Verfügung, wenn die Auskunft dem Kläger lediglich sonstige mit der Bestimmbarkeit als solcher nicht im Zusammenhang stehende Informationen über seine Rechtsverfolgung verschaffen soll (*BAG 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 19, BAGE 167, 349; 4. November 2015 - 7 AZR 972/13 - Rn. 13; BGH 6. April 2016 - VIII ZR 143/15 - Rn. 15, BGHZ 209, 358*). 27
- bb) Eine Stufenklage setzt allerdings 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 (*BGH 6. April 2016 - VIII ZR 143/15 - Rn. 14, BGHZ 209, 358*). 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. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 29, BAGE 167, 349; BGH 6. April 2016 - VIII ZR 143/15 - Rn. 16, aaO*). 28
- cc) Gemessen daran ist die Stufenklage zulässig. 29
- (1) Die auf der ersten Stufe begehrten Auskünfte dienen dazu, die Höhe der für die Jahre 2013 bis 2015 jeweils bereitgestellten Bonuspools für die Beklagte und für bestimmte ihrer Abteilungen in Erfahrung zu bringen. Darüber hinaus erstrebt der Kläger - bezogen auf eine näher bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern individualisierte, jedoch anonymisierte - Informationen über die Ertragsbudgets, die erzielten Erträge und die gezahlten Boni. Dass diese Angaben in keinerlei Zusammenhang mit der auf der zweiten Stufe beantragten richterlichen Leistungsbestimmung stünden, behauptet auch die Beklagte nicht. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Beklagten 30

von ihrer Konzernobergesellschaft ein Bonuspool zur Verfügung gestellt. Die Höhe der Bonuszahlungen an die Directors und die MDs im Bereich „Markets Germany & Austria“ hing maßgeblich davon ab, ob die ihnen jeweils vorgegebenen Ertragsziele erreicht wurden. Der Kläger ist ferner gehalten, die für seine Position sprechenden Umstände im Prozess vorzutragen, weil das Gericht nur die ihm bekannten Umstände in seine Bestimmung einbringen kann (vgl. BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 30, BAGE 156, 38). Die Befürchtung der Beklagten, die durch die Auskünfte erlangten Informationen könnten für den Kläger „erfreulich“ sein, belegt, dass sie für die Bestimmung der Leistung durch das Gericht zumindest hilfreich sein könnten.

(2) Die Stufenklage ist nicht deshalb unzulässig, weil der Kläger die Bestimmung der Leistung durch Urteil begehrt und deshalb nicht gehalten ist, einen bezifferten Zahlungsantrag zu stellen (zu der Zulässigkeit eines unbezifferten Klageantrags im Fall des § 315 Abs. 3 BGB BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 125/11 - Rn. 15; BGH 22. Oktober 2019 - XI ZR 682/18 - Rn. 7). 31

(a) Die Stufenklage soll dem Kläger die Prozessführung erleichtern, wenn sein Unvermögen, die auf der letzten Stufe seiner Klage beanspruchte Leistung bestimmt anzugeben, auf den Umständen beruht, über die er auf der ersten Stufe Auskunft begehrt. Das Auskunftsbegehren muss also gerade dazu dienen, die auf der letzten Stufe noch nachzuholenden bestimmten Angaben vorzubereiten (vgl. BGH 21. Januar 2021 - I ZR 207/19 - Rn. 75 ff.; 8. Dezember 2016 - IX ZR 257/15 - Rn. 14). 32

(b) Diese Voraussetzung ist hier entgegen der Auffassung der Beklagten erfüllt. 33

(aa) Der Kläger muss die Tatsachen benennen, die das Gericht für die Bestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch Urteil benötigt. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist er darüber hinaus gehalten, die von ihm für angemessen gehaltene Größenordnung der geltend gemachten Forderung in seinem Leistungsantrag zumindest allgemein zu kennzeichnen (BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 903/07 - Rn. 23; BGH 7. Februar 2006 - KZR 8/05 - Rn. 21; 13. Oktober 1981 - VI ZR 34

162/80 - zu II 1 der Gründe; Zöller/Greger ZPO 33. Aufl. § 253 Rn. 14). Der Kläger muss den Betrag, den er auf jeden Fall zugesprochen haben will und bei dessen Unterschreitung er sich als nicht befriedigt ansehen würde, auch deshalb nennen, weil sich danach die Beschwer richtet, die für die Einlegung eines Rechtsmittels maßgeblich ist (BGH 31. Oktober 2018 - XII ZR 90/17 - Rn. 4; 2. Februar 1999 - VI ZR 25/98 - zu II 2 b der Gründe, BGHZ 140, 335).

(bb) Um Angaben zu der Höhe des auf der zweiten Stufe erhobenen Anspruchs machen zu können, muss der Kläger die für die Bemessung der Bonuszahlungen in seinem Arbeitsbereich maßgeblichen Rahmenbedingungen und die für und gegen seine Position sprechenden Umstände kennen. In dem vom Bundesgerichtshof am 29. März 2011 entschiedenen Fall, auf den die Revision hinweist, verfügte der Kläger über die erforderlichen Informationen, um einen Mindestbetrag zu nennen (- VI ZR 117/10 - Rn. 11, BGHZ 189, 79). Das trifft hier nicht zu. 35

(c) Der Senat stimmt der Auffassung der Revision, der Kläger sei auf die Leistungsklage zu verweisen, auch wegen seines Grundrechts auf effektiven und wirkungsvollen Rechtsschutz nicht zu. 36

(aa) Es ist mit dem aus Art. 2 Abs. 1 GG iVm. dem Rechtsstaatsprinzip folgenden Gebot effektiven Rechtsschutzes unvereinbar, wenn den Prozessparteien der Zugang zu einer gerichtlichen Entscheidung - vorbehaltlich verfassungsunmittelbarer Schranken - faktisch unmöglich gemacht oder in unzumutbarer, durch Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert wird. Dies müssen die Fachgerichte bei der Auslegung prozessualer Normen beachten (vgl. BVerfG 2. November 2020 - 1 BvR 533/20 - Rn. 12; 2. März 1993 - 1 BvR 249/92 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 88, 118). Die Beschreitung des Rechtswegs und die Ausschöpfung prozessualer Möglichkeiten darf auch nicht praktisch vereitelt werden, weil das Kostenrisiko zu dem mit dem Verfahren angestrebten Erfolg außer Verhältnis steht, sodass die Inanspruchnahme der Gerichte nicht mehr sinnvoll erscheint (vgl. BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 22; 19. März 2014 - 1 BvR 2169/13 ua. - Rn. 10; 12. Februar 1992 - 1 BvL 1/89 - zu C I 1 b der Gründe, BVerfGE 85, 337). 37

(bb) Ohne den Auskunftsanspruch wäre es dem Kläger faktisch unmöglich, den Rechtsweg zu beschreiten. Könnte der Anspruchsteller, der die von dem Berechtigten getroffene Leistungsbestimmung für unbillig hält, nicht zunächst Auskunft über die für die Bestimmung maßgeblichen Kriterien verlangen und es vom Ergebnis der Auskunft abhängig machen, ob er den Bestimmungsberechtigten auf Leistung verklagt, würde ihm ein unkalkulierbares Prozesskostenrisiko auferlegt. Ohne Kenntnis der von dem Bestimmungsberechtigten für maßgeblich gehaltenen Parameter könnte er weder die für ihn sprechenden Umstände darlegen noch dem Gericht eine realistische Größenordnung für den von ihm für angemessen gehaltenen Mindestbetrag vorgeben, um zugleich sein Kostenrisiko zu begrenzen. 38

(d) Die Beklagte kann aus dem Urteil des Senats vom 3. August 2016 (- 10 AZR 710/14 - BAGE 156, 38) nichts zu ihren Gunsten ableiten. Danach muss der Arbeitgeber als bestimmende Partei die Umstände darlegen und ggf. beweisen, die seine Leistungsbestimmung und deren Billigkeit tragen, auch wenn ein Teil des im Rahmen einer Stufenklage geltend gemachten Auskunftsanspruchs rechtskräftig abgewiesen wurde (*BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 28, aaO*). Mit dem Hinweis, der Anspruchsteller könne regelmäßig nicht auf eine Auskunftsklage verwiesen werden, hat der Senat zum Ausdruck gebracht, dass der Bestimmungsberechtigte seiner Darlegungslast selbst dann genügen muss, wenn der Anspruchsteller seiner Obliegenheit nicht nachkommt, die für ihn günstigen Umstände vorzutragen (*vgl. BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 30, aaO*). 39

II. Das Landesarbeitsgericht hat den Auskunftsanträgen in dem für die Revision maßgeblichen Umfang zu Recht stattgegeben. Die Beklagte hat die Ansprüche weder ganz noch teilweise erfüllt. Sie sind auch nicht verfallen. 40

1. Bei der Stufenklage handelt es sich um einen besonders geregelten Fall der objektiven Klagehäufung. Der Zahlungsanspruch wird zwar mit der Auskunftsklage rechtshängig (*st. Rspr., vgl. BAG 26. August 2020 - 7 AZR 345/18 - Rn. 45 mwN; vgl. BGH 26. November 2020 - V ZR 87/20 - Rn. 9*). Über die ver- 41

schiedenen Stufen muss jedoch grundsätzlich gesondert und nacheinander verhandelt und entschieden werden, wobei über den Auskunftsantrag durch Urteil zu befinden ist. Eine einheitliche Entscheidung über die mehreren in einer Stufenklage verbundenen Anträge kommt nur in Betracht, wenn die Klage unzulässig ist oder sich bereits bei der Prüfung des Auskunftsanspruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiell-rechtliche Grundlage fehlt. Dann kann die Stufenklage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden (*st. Rspr., zB BAG 26. August 2020 - 7 AZR 345/18 - aaO; BGH 13. November 2019 - IV ZR 317/17 - Rn. 39 mwN, BGHZ 224, 40*).

2. Um einen solchen Fall handelt es sich hier nicht. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass dem Kläger überwiegend wahrscheinlich ein Anspruch auf einen nach billigem Ermessen durch Urteil zu bestimmenden Bonus für die Jahre 2014 und 2015 zusteht. Die Ansprüche folgen aus § 611 Abs. 1 BGB (*seit dem 1. April 2017 aus § 611a Abs. 2 BGB*), § 315 Abs. 3 Satz 2, § 615 Satz 1, §§ 293 ff. BGB iVm. Nr. 5 und 6 des Arbeitsvertrags vom 28. August 2002. 42

a) Die Beklagte befand sich in der Zeit vom 11. Juni bis zum 31. Dezember 2014 in Annahmeverzug iSv. § 615 Satz 1, §§ 293 ff. BGB. Die einseitige Freistellung des Klägers von der Arbeitsleistung enthielt die Erklärung der Beklagten, die Annahme der geschuldeten Arbeitsleistung werde unter allen Umständen abgelehnt. Durch eine solche Erklärung gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Ein Angebot der Arbeitsleistung ist entbehrlich (*BAG 21. Juli 2021 - 5 AZR 543/20 - Rn. 8 mwN*). Der Vergütungsanspruch wird in diesem Fall durch § 615 Satz 1 BGB mit der Möglichkeit der Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB aufrechterhalten (*st. Rspr., zB BAG 23. Februar 2021 - 5 AZR 314/20 - Rn. 12 mwN*). 43

b) Der Annahmeverzug der Beklagten endete nicht dadurch, dass der Kläger seit dem 1. Mai 2015 auf der Stelle als Business Manager/Vice President in der Abteilung MSS eingesetzt war. Diese Tätigkeit hatte ihm die Beklagte mit der rechtskräftig für unwirksam erklärten Änderungskündigung vom 19. Dezember 44

2014 angeboten. Es handelte sich dabei unstreitig nicht um die vertraglich vereinbarte Beschäftigung. Der Kläger war nicht gehalten, der Beklagten seine Dienste erneut anzubieten. Er konnte eine Arbeitsaufforderung der Beklagten abwarten, der es als Gläubigerin oblag, ihm die vertragsgemäß geschuldete Arbeitsleistung zu ermöglichen (*zu der Fortdauer des Annahmeverzugs bei unwirksamer Versetzung BAG 23. Februar 2021 - 5 AZR 213/20 - Rn. 10*). Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass die Beklagte den Kläger aufgefordert hat, die Arbeit als MD im Unterbereich „Fixed Income Sales“ wiederaufzunehmen (*zu den Anforderungen an eine solche Aufforderung des Arbeitgebers BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 14, BAGE 141, 34; 7. November 2002 - 2 AZR 650/00 - zu B I 1 b der Gründe*).

c) Die Beklagte schuldet dem Kläger aufgrund von § 611 Abs. 1 BGB iVm. Nr. 5 und 6 des Arbeitsvertrags nach billigem Ermessen bestimmte Bonuszahlungen für die Jahre 2014 und 2015. 45

aa) Der Arbeitsvertrag wurde nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) geschlossen. Er enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und wurde auch von den Parteien nicht in Zweifel gezogen. Das Revisionsgericht kann die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen uneingeschränkt überprüfen (*st. Rspr., zB BAG 16. Juni 2021 - 10 AZR 31/20 - Rn. 17; 16. Oktober 2019 - 5 AZR 352/18 - Rn. 23, BAGE 168, 122*). 46

bb) Mit einer Formulierung wie in Nr. 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags („Sie nehmen am jeweils gültigen ‚Performance related Bonus Program‘ der Gesellschaft teil“) begründet der Arbeitgeber typischerweise einen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Die Bezeichnung als „freiwillige Zusatzleistung“ in Nr. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags schließt den Rechtsanspruch auf den Bonus daher ebenso wenig aus wie die Formulierung „eventueller Bonus“ im folgenden Satz 3 (*vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 40, BAGE 164, 82; 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 18 ff., BAGE 156, 38*). Das bezweifelt auch die Revision nicht mehr. 47

- cc) Nr. 5 Satz 3 des Arbeitsvertrags regelt die Abhängigkeit des Bonus „ua.“ von der persönlichen Leistung des Klägers, der Ertragslage der Citigroup Gruppe weltweit und der Betriebstreue. Aus den Regelungen in Nr. 5 Buchst. a des Arbeitsvertrags geht hervor, dass die Beklagte den Bonus „nach Ermessen“ teilweise in bar und teilweise in Form von Aktien (Deferred or Restricted Shares) der Citigroup Inc. „gem. Ziffer 6a)“ leisten kann. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Kapitalbildungsplan der Citigroup (CAP) in Deutschland eingeführt. Die Regelung in Nr. 6 Buchst. a des Arbeitsvertrags, wonach der Kläger für den Fall der Einführung des CAP „daran teilnehmen“ werde, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dahin ausgelegt, dass sie einen unmittelbaren Anspruch gegen die Beklagte begründet. 48
- dd) Danach regelt der Arbeitsvertrag das Bonussystem erkennbar nicht abschließend. Vielmehr ergibt sich erst aus dem Zusammenspiel der Regelungen in Nr. 5 des Arbeitsvertrags mit den Bestimmungen des jeweils anwendbaren CAP, nach welchen Bedingungen sich der Bonus im jeweiligen Kalenderjahr richtet und aus welchen Bestandteilen er sich zusammensetzt. Daraus folgt, dass der Kläger nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. Nr. 5 und 6 des Arbeitsvertrags von der Beklagten verlangen kann, die Zusammensetzung und die Höhe des jährlichen Bonus nach billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB zu bestimmen. 49
- d) Die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die Leistungsbestimmungen der Beklagten für die Kalenderjahre 2014 und 2015 seien unverbindlich, hält der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand. 50
- aa) Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, trägt der Bestimmungsberechtigte. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB bleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung 51

stehen (*BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 478/17 - Rn. 72; 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 50, BAGE 164, 82; zum billigen Ermessen bei der Ausübung des Weisungsrechts BAG 27. April 2021 - 9 AZR 340/19 - Rn. 68 mwN*).

bb) Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Diese Sachentscheidung ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls vorrangig den Tatsachengerichten vorbehalten. Jedenfalls bei der nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) vorzunehmenden einseitigen Bestimmung einer variablen Vergütung hat das Revisionsgericht den Beurteilungsspielraum, der den Tatsachengerichten bei der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs des billigen Ermessens zusteht, nur beschränkt zu überprüfen. Es hat zu kontrollieren, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 51 f., BAGE 164, 82; zum Kontrollmaßstab bei der Ausübung des Weisungsrechts aus § 106 Satz 1 GewO BAG 27. April 2021 - 9 AZR 340/19 - Rn. 67 mwN*).

52

cc) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der Billigkeit nicht verkannt, indem es davon ausgegangen ist, die Bestimmung der Boni für die Kalenderjahre 2014 und 2015 sei nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB unverbindlich. Es ist von einem rechtlich zutreffenden Ansatz ausgegangen, hat alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei argumentiert. Von seinem Ermessen hat es in einer dem Zweck der Ermächtigung entsprechenden Weise Gebrauch gemacht und die gesetzlichen Grenzen seines Ermessens eingehalten.

53

(1) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei ihrer Darlegungslast im Hinblick auf die Festsetzung des Bonus für keines der beiden Kalenderjahre nachgekommen. Obwohl sie sich in Nr. 5 Satz 3 des Arbeitsvertrags verpflichtet habe, bestimmte Parameter zwingend bei der Bonusbemessung zu berücksichtigen, habe die Beklagte weder für das Kalenderjahr 2014 noch für das Kalenderjahr 2015 dargelegt, ob und ggf. in welcher Weise sich diese Parameter

54

auf ihre Entscheidung ausgewirkt hätten und welche anderen Gesichtspunkte für sie ggf. maßgeblich gewesen seien. Zu der Ertragslage der Citigroup weltweit habe die Beklagte ebenso wenig Vortrag geleistet wie zu dem für die Bonusbemessung ebenfalls maßgeblichen Volumen der für sie und die jeweiligen Ebenen bereitgestellten Bonuspools. Die Beklagte habe ferner nicht berücksichtigt, dass der Kläger jedenfalls ab Juni 2014 nicht mehr als MD im Unterbereich „Fixed Income Sales“ eingesetzt gewesen sei. Da sie nach ihrem eigenen Vortrag auch in der „Pipeline“ befindliche Geschäfte bei der Bonusbemessung berücksichtige, hätte sie darlegen müssen, weshalb der Kläger, der im ersten Halbjahr 2014 immerhin einen Ertrag iHv. 938.000,00 Euro erzielt habe, in der zweiten Jahreshälfte Geschäfte nicht zumindest hätte anbahnen können. Die Festsetzung des Bonus für 2015 entspreche schon deshalb erkennbar nicht billigem Ermessen, weil die Beklagte nicht berücksichtigt habe, dass der Kläger arbeitsvertraglich als MD und nicht als Vice President habe vergütet werden müssen.

(2) Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen greifen nicht durch. 55

(a) Ohne Erfolg beanstandet die Beklagte, das Landesarbeitsgericht habe ihren in der Berufungserwiderung gehaltenen Vortrag übergegangen, wonach der Kläger auch ohne die Freistellung im Kalenderjahr 2014 keinen wesentlichen Ertrag mehr erzielt und das Ertragsziel keinesfalls erreicht hätte. Das Landesarbeitsgericht hat diese Ausführungen nicht infrage gestellt. Es hat jedoch Darlegungen der Beklagten dazu vermisst, weshalb der Kläger bei vertragsgemäßer Beschäftigung im zweiten Halbjahr 2014 nicht zumindest Geschäfte hätte anbahnen können. Damit hat es einen Gesichtspunkt in die gebotene Abwägung aller zu beachtenden Umstände des Einzelfalls einbezogen, den die Beklagte selbst als für die Bemessung des Bonus bedeutsam bezeichnet hat. Vor diesem Hintergrund ist auch die Annahme des Berufungsgerichts nachvollziehbar, es könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Ertrag bei vertragsgemäßer Beschäftigung des Klägers in der zweiten Jahreshälfte 2014 „bei Null“ gelegen hätte. 56

(b) Erfolglos bleiben auch die Angriffe der Revision gegen die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die Festsetzung des Bonus für das Jahr 2015 auf 57

15.000,00 Euro sei unbillig. Unstreitig hat sich die Beklagte dabei an der Position und der Vergütung eines Business Managers/Vice Presidents in der Abteilung MSS ausgerichtet und nicht an der vertraglich vereinbarten, mehrere Hierarchieebenen darüber angesiedelten Position eines MD im Sales-Bereich. Dass die Beklagte diesen zentralen Umstand bei ihrer Entscheidung berücksichtigt hat, lässt sich ihrem Vortrag nicht entnehmen.

(c) Soweit die Beklagte meint, das Landesarbeitsgericht habe den ihr als Inhaberin des Bestimmungsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB zustehenden Spielraum verkannt, übersieht sie, dass sie diesen Spielraum unter Beachtung der arbeitsvertraglichen Vorgaben auszufüllen hat. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte diese Aufgabe in dem Zeitpunkt, in dem sie die Ermessensentscheidungen jeweils zu treffen hatte, fehlerfrei wahrgenommen hätte. 58

3. Die Beklagte ist dem Kläger gegenüber in dem vom Landesarbeitsgericht ausgerichteten Umfang zur Auskunft verpflichtet. 59

a) Es ist in der Rechtsprechung und im Schrifttum 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, dh. ohne unbillig belastet zu sein, erteilen kann (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 31, BAGE 170, 327; 24. Oktober 2018 - 10 AZR 69/18 - Rn. 44; BGH 18. Februar 2021 - III ZR 175/19 - Rn. 44; BeckOGK/Röver Stand 15. August 2021 BGB § 260 Rn. 54 ff.; Erman/Artz BGB 16. Aufl. § 260 Rn. 3; MüKoBGB/Krüger 8. Aufl. § 260 Rn. 12; Staudinger/Looschelders/Olzen [2019] § 242 Rn. 605*). Darüber hinaus muss der Leistungsanspruch, dessen Durchsetzung die begehrte Auskunft vorbereiten soll, - wie im Streitfall - zumindest wahrscheinlich sein (*BAG 24. Februar 2021 - 10 AZR 8/19 - Rn. 20; 27. Mai 2020* 60

- 5 AZR 387/19 - Rn. 34, aaO; BGH 18. Februar 2021 - III ZR 175/19 - aaO; BeckOGK/Röver aaO Rn. 56).

b) Der Kläger ist auf die Auskünfte im ausgeurteilten Umfang angewiesen, um dem Gericht die für seine Position sprechenden Umstände vorzutragen und einen realistischen Betrag für die von ihm auf der letzten Stufe geltend gemachten Zahlungsansprüche angeben zu können. 61

aa) Zu Recht hat das Berufungsgericht angenommen, der Kläger benötige Informationen über das Volumen der Bonuspools, die in den Jahren 2013 bis 2015 für die Beklagte, den Bereich „Markets Germany & Austria“, den Unterbereich „Fixed Income Sales“ und die Abteilung „Bank Solutions & Structured Credit Sales“ bereitgestellt wurden. Auch die auf diese drei Jahre und den gesamten Bereich „Markets Germany & Austria“ bezogene Verurteilung der Beklagten zur Erteilung einer individuellen, anonymisierten Auskunft über die Ertragsbudgets, die erzielten Erträge und die gezahlten Boni an Directors und MDs mit Ertragsbudget-Vorgaben ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. 62

(1) Die Informationen erlauben Rückschlüsse darauf, ob die Beklagte bei der Verteilung des von der Konzernobergesellschaft zur Verfügung gestellten Bonuspools auf den Bereich „Markets Germany & Austria“, den Unterbereich „Fixed Income Sales“ und die Abteilung, in der der Kläger bis zum 10. Juni 2014 als MD eingesetzt war, billiges Ermessen gewahrt hat. Darauf hat der Kläger nach Nr. 5 des Arbeitsvertrags Anspruch. Die konkrete Bonusbemessung hing nicht nur von dem Bonuspool ab, sondern maßgeblich ua. von den vorgegebenen Ertragsbudgets. Die Beklagte durfte den vertraglich zugesagten Bonusanspruch deshalb nicht dadurch entwerten, dass sie etwa das Bonusvolumen für die Abteilung des Klägers ohne billigen Grund besonders niedrig oder mit Null ansetzte. Die Revision betont daher ohne Erfolg, dass es „lediglich um die an den Kläger erfolgten bzw. nicht erfolgten Bonuszahlungen“ gehe. 63

(2) Bei vertragsgemäßer Beschäftigung in den Jahren 2014 und 2015 hätte der Kläger durchgehend als MD im Unterbereich „Fixed Income Sales“ gearbeitet. 64

tet. In diesem Fall wäre ihm ebenso wie anderen Directors und MDs des gesamten Bereichs „Markets Germany & Austria“ ein Ertragsbudget vorgegeben worden. Deshalb umfasst der Anspruch des Klägers auf eine (individuelle, aber anonymisierte) Auskunft auch diesen Parameter. Die von der Revision angeführten datenschutzrechtlichen Bedenken kann der Senat nicht nachvollziehen.

(3) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte es wesentliche Bedeutung für die Höhe des jährlichen Bonus der Directors und MDs mit vorgegebenen Ertragszielen, ob die jeweiligen Ertragsziele erreicht wurden. Der Kläger kann daher Auskunft auch über diese Hilfsgröße verlangen (*vgl. BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 36, BAGE 156, 38*). Die Beklagte unterschied bei der Bemessung der Boni jedenfalls im Unterbereich „Fixed Income Sales“ nicht zwischen den Hierarchiestufen Director und MD. Das ergibt sich aus ihrem Vortrag, wonach der durchschnittliche Cash Bonus für die dort angesiedelten Arbeitnehmer (mit Ertragszielvorgaben) im Kalenderjahr 2014 bei 127.500,00 Euro brutto gelegen habe. 65

bb) Die Auskunftsansprüche bestehen auch für die Jahre 2013 und 2015. 66

(1) Nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die auf das Jahr 2013 bezogenen Angaben könnten im Rahmen der gerichtlichen Bestimmung des Bonus für das Jahr 2014 wichtige Faktoren darstellen, weil durch die in den Vorjahren gezahlten Boni regelmäßig zum Ausdruck gebracht werde, welche Höhe eine solche Leistung unter welchen konkreten Umständen erreichen könne (*vgl. BAG 3. August 2016 - 10 AZR 710/14 - Rn. 35, BAGE 156, 38*). 67

(a) Dem Auskunftsanspruch steht nicht entgegen, dass der Kläger die Höhe seines Bonus für das Jahr 2013 kennt. War der Bonuspool für den Unterbereich „Fixed Income Sales“ im Jahr 2013 kleiner als im Folgejahr, erschiene der Umstand, dass der Kläger im Jahr 2013 lediglich 100.000,00 Euro brutto erhalten hat, in einem anderen Licht. Hatte der Kläger im Jahr 2013 eine erheblich höhere Ertragszielvorgabe als seine Kollegen oder erhielten andere Kollegen mit ähnlich hohen Ertragszielvorgaben oder Erträgen höhere Boni als der Kläger, könnte 68

dies ebenfalls dafür sprechen, den im Jahr 2013 gezahlten Bonus nicht als Hilfsgröße für die Bestimmung des Bonus für 2014 heranzuziehen.

(b) Da der Kläger diese Auskünfte bereits verlangen kann, um seinen Bonusanspruch für das Jahr 2014 zu verfolgen, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht offengelassen, ob sie ihm auch dann zustünden, wenn nur der Bonusanspruch für das Jahr 2015 im Streit stünde. 69

(2) Der Umstand, dass der Kläger im Jahr 2015 als Business Manager/Vice President im Geschäftsbereich „ICG-Products“ beschäftigt wurde, steht den auf das Jahr 2015 bezogenen Auskunftsansprüchen nicht entgegen. Die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass sie den Kläger im Jahr 2015 als MD im Unterbereich „Fixed Income Sales“ der Abteilung „Bank Solutions & Structured Credit Sales“ hätte beschäftigen und dementsprechend auch vergüten müssen. 70

c) Die Beklagte hat nicht behauptet, dem Kläger stehe ein anderer, näherliegender und leichter Weg zur Beseitigung seines Informationsdefizits zur Verfügung. Es ist auch nicht erkennbar, dass der Kläger über diese Informationen bereits verfügte oder sie sich selbst auf zumutbare Weise beschaffen könnte (*zu dieser negativen Anspruchsvoraussetzung BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 35 mwN, BAGE 170, 327*). Die Beklagte hat in den Vorinstanzen lediglich den niedrigsten Wert und den Durchschnittswert für den das Jahr 2014 betreffenden Cash Bonus mitgeteilt. 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, hat die Beklagte nicht dargelegt. Ihre Verurteilung nach den gestellten Auskunftsanträgen führt insbesondere nicht zu einer unzulässigen Verschiebung der Darlegungs- und Beweislast. 71

aa) § 254 ZPO dient der Prozesswirtschaftlichkeit (*vgl. BGH 29. April 2010 - I ZR 68/08 - Rn. 59*). 72

- (1) Der Anspruchsteller soll dem Gericht einheitlich die Prozessstoffe unterbreiten können, aus denen sich die miteinander zusammenhängenden Ansprüche der verschiedenen Stufen ergeben (vgl. *Baumbach/Lauterbach/Hartmann/Anders/Gehle/Anders ZPO 78. Aufl. § 254 Rn. 3*). Die durch § 254 ZPO eröffnete Klagemöglichkeit bedingt, dass der Anspruchsteller von seinem Prozessgegner die Informationen erhält, auf die es für den Erfolg der Leistungsklage ankommt. 73
- (2) Erhebt der Anspruchsteller eine Stufenklage, obwohl er - wie im Streitfall - den ihm zustehenden Auskunftsanspruch auch isoliert geltend machen könnte, verschiebt sich dadurch nicht die Darlegungs- und Beweislast (vgl. *BAG 28. August 2019 - 5 AZR 425/18 - Rn. 32, BAGE 167, 349*). Geht es um die Verbindlichkeit einer einseitigen Leistungsbestimmung, trägt der Bestimmungsberechtigte die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sie billigem Ermessen entspricht (*BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 50, BAGE 164, 82; BGH 24. Februar 2016 - VIII ZR 216/12 - Rn. 74*). Durch die Erhebung einer Stufenklage ändert sich diese Darlegungs- und Beweislast nicht. Der Bestimmungsberechtigte muss dem Anspruchsteller auch nicht über die prozessuale Wahrheitspflicht und Erklärungslast nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO hinaus Informationen verschaffen (vgl. *zu der sekundären Darlegungslast BGH 8. März 2021 - VI ZR 505/19 - Rn. 27*). 74
- (3) Mit der Erteilung der Auskünfte steht nicht bereits fest, dass der Anspruchsteller eine bestimmte Leistung verlangen kann (vgl. *BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 46, BAGE 170, 327 [zu Auskunftsansprüchen im Rahmen des § 11 Nr. 2 KSchG]*). Dem Inhaber des Bestimmungsrechts ist es daher unbenommen, auf der letzten Stufe weitere Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, damit das Gericht sie bei der Festsetzung der Leistung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB berücksichtigen kann. 75
- bb) Ohne Erfolg beruft sich die Beklagte auf das Urteil des Senats vom 14. November 2012 (- *10 AZR 783/11 - BAGE 143, 292*). 76

(1) Der Senat hat darin nicht nur betont, dass der Zivilprozess der Verhandlungsmaxime unterstehe und es daher in erster Linie den Parteien überlassen sei, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Er hat auch darauf hingewiesen, dass der Ausgleich gestörter Vertragsparität zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts gehöre und ein aus einem erheblichen Informationsgefälle resultierendes Ungleichgewicht es erfordern könne, Auskunftsansprüche zu begründen, um dem Berechtigten Informationen schon über das Bestehen eines Anspruchs dem Grund nach zu verschaffen (*BAG 14. November 2012 - 10 AZR 783/11 - Rn. 62, BAGE 143, 292*). 77

(2) Entgegen der Annahme der Beklagten hat der Senat nicht klargestellt, dass die Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs subsidiär zum Anspruch auf richterliche Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ist. Er hat den - im dortigen Fall auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützten - Auskunftsanspruch vielmehr deshalb abgelehnt, weil der Kläger die Erforderlichkeit der begehrten Auskünfte nicht dargelegt hatte (*BAG 14. November 2012 - 10 AZR 783/11 - Rn. 63, BAGE 143, 292*). 78

d) Die Auskunftsansprüche sind nicht teilweise durch Erfüllung erloschen. Die Beklagte hat allein für das Jahr 2014 Vortrag zu der Höhe der Boni für die im Unterbereich „Fixed Income Sales“ beschäftigten Directors und MDs gehalten. Dabei hat sie sich darauf beschränkt, jeweils den niedrigsten Wert und den Durchschnittswert für den Cash Bonus mitzuteilen. Diese Zahlen genügen für die nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB zu treffende Leistungsbestimmung schon deshalb nicht, weil sie nichts über den von der Beklagten geschuldeten Deferred Cash und die Aktienanteile aussagen. Die weitere Angabe der Beklagten, die Ertragsziele der begünstigten Arbeitnehmer hätten im Jahr 2014 zwischen elf und 15 Mio. USD gelegen und seien mit Ausnahme eines unterjährig eingetretenen Arbeitnehmers durchgehend übererfüllt worden, lässt keinen Rückschluss auf das Verhältnis zwischen dem jeweiligen Ertragsziel, dem Grad seiner (Über-)Erfüllung und der Höhe des Bonus zu. 79

4. Auf die Wirksamkeit der zweistufigen Verfallklausel in Nr. 15 des Arbeitsvertrags kommt es nicht an, weil der Kläger sie eingehalten hat. 80

- a) Nach Nr. 15 Satz 1 des Arbeitsvertrags erfasst die Klausel „sämtliche Ansprüche aus dem Dienstvertragsverhältnis“ und damit auch den arbeitsvertraglichen Anspruch auf die Zahlung eines jährlichen Bonus. Leistungen, die der insoweit Berechtigte - hier die Beklagte - nicht der Billigkeit entsprechend bestimmt hat, werden erst aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig (vgl. BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 15/20 - Rn. 149; 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 110, BAGE 164, 82; BGH 4. April 2006 - X ZR 122/05 - Rn. 22, BGHZ 167, 139). Der Anspruchsteller muss den Anspruch dennoch zumindest dem Grund nach schriftlich geltend machen, um die erste Stufe einer zweistufigen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung zu wahren (vgl. BAG 17. April 2019 - 5 AZR 331/18 - Rn. 17). 81
- b) Der Bonus für das Jahr 2014 kann frühestens im Januar 2015 fällig geworden sein. Davon gehen die Parteien übereinstimmend aus. Die diesen Bonus betreffende Auskunftsklage ist der Beklagten am 18. März 2015 zugestellt worden, also innerhalb der dreimonatigen Frist für die schriftliche Geltendmachung nach Nr. 15 Satz 1 des Arbeitsvertrags. 82
- c) Den Bonusanspruch für das Jahr 2015 hat der Kläger mit Schreiben vom 21. April 2016 schriftlich geltend gemacht. Dass die Dreimonatsfrist des Nr. 15 Satz 1 des Arbeitsvertrags frühestens am 29. Januar 2016 zu laufen begann, ergibt sich aus der Schlusspassage der Mitteilung der Beklagten aus dem Januar 2016. Darin heißt es, die „Sonderleistungen“ könnten „nicht gewährt und ... gezahlt werden“, wenn der Kläger das von ihm zu unterzeichnende Doppel des Schreibens nicht „bis spätestens 29. Januar 2016 bei der Personalabteilung“ einreiche. Die Klageerweiterung vom 13. Juni 2016 ist der Beklagten am 22. Juni 2016 und damit vor Ablauf von drei Monaten ab der schriftlichen Geltendmachung (Nr. 15 Satz 2 des Arbeitsvertrags) zugestellt worden. 83
- III. Der Hilfsantrag ist nur für den Fall des Unterliegens mit den Hauptanträgen gestellt. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 84

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

85

Gallner

Pulz

Brune

Fieback

Frankenberg