
Datum: 22.08.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 358/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2007:0822.3SA358.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 19 (12) Ca 11986/05

Schlagworte: Elternzeit, Übertragung, Anfechtung, Zielvereinbarung, leistungsabhängige Vergütung, Bonussystem

Normen: §§ 15 Abs. 2 Satz 4, 18 BErzgGG, §§ 119, 123, 142, 162, 611 BGB

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

- a. Beantragt ein Arbeitnehmer für ein eineinhalbjähriges Kind eine zweijährige Elternzeitbeschäftigung und kennt der Arbeitgeber das Geburtsdatum des Kindes, so stellt dies regelmäßig gleichzeitig einen Antrag auf teilweiser Übertragung der Elternzeit in einen Zeitraum nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes dar.
- b. Vereinbaren die Parteien arbeitsvertraglich eine leistungsabhängige Sonderzahlung und legen vertraglich nur Rahmenbedingungen mit einer Höchstbegrenzung fest, so schuldet der Arbeitgeber bei unterbliebener jährlicher Zielvereinbarungsabrede nach dem Rechtsgedanken des § 162 BGB den Höchstbetrag.

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 14.02.2007 – 19 (12) Ca 11986/05 – teilweise abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 44.524,20 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit

dem 01.04.2005 sowie weitere 36.168,65 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2006 zu zahlen.

2. Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 30 % und die Beklagte zu 70 %.

5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und um Bonuszahlungen.

Der Kläger ist seit dem 01.04.2000 bei der Beklagten beschäftigt. Er war dort zunächst als Internationaler Direktor Human Resources tätig. Aufgrund diverser Umstrukturierungen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 31.12.2003 betriebsbedingt zum 30.06.2004. Da im Rahmen dieser Umstrukturierungen die Position des nationalen Personalleiters durch dessen Eigenkündigung frei wurde, einigten sich die Parteien auf eine Rücknahme der Kündigung und eine Weiterbeschäftigung des Klägers in der Position des nationalen Personalleiters. Gleichzeitig vereinbarten sie einen besonderen Kündigungsschutz des Klägers bis zum 31.12.2004. Grundlage des Arbeitsverhältnisses blieb dabei der schriftliche Arbeitsvertrag vom 27.07./26.08.2000. Dieser Vertrag enthält in § 3, der die Vergütung regelt in Nr. 3 folgende Bestimmung:

"Dr. R enthält eine Sonderzahlung entsprechend dem jeweils aktuellen leistungsbezogenen Vergütungssystem der GmbH (Company Performance Incentive Plan): Maßgeblich für die Berechnung der Sonderzahlung sind individuelle und gesellschaftsbezogene Leistungen. Die Zielleistungszulage von Dr. R beträgt 20 % seines Gehaltes, die maximale Zahlung beträgt 175 % dieser Zielleistungszulage. Im Einstellungsjahr erhält Dr. R eine zeitanteilig gekürzte Sonderzahlung, vorausgesetzt, dass Dr. R mehr als vier Monate während des für die Berechnung der Sonderzahlung maßgeblichen Zeitraumes gearbeitet hat."

Für das Jahr 2000 zahlte die Beklagte an den Kläger auf der Grundlage des sog. Company Performance Incentive Plans (PIP) mit der Gehaltszahlung im März 2001 einen anteiligen Bonus in Höhe von 34.735,91 DM. In den Folgejahren erfolgten weder an den Kläger noch an andere Mitarbeiter Zahlungen nach dem Bonusplan PIP. Für die Geschäftsjahre 2001 – 2003 lehnte die Beklagten unter Hinweis auf die nicht erreichten Unternehmensziele eine entsprechende Sonderzahlung generell ab und stellte schließlich zum 31.12.2003 den Bonusplan endgültig ein. Hierüber informierte der Kläger als seinerzeit zuständiger Personalleiter die betroffenen Mitarbeiter.

Seit dem Januar 2004 bestehen im Unternehmen der Beklagten die Bonussysteme "Executive Incentive Compensation Plan (EICP)" und "Management Performance Bonus Plan

(MPBP)". Nach diesen Bonussystemen wurden an verschiedene Mitarbeiter Boni gezahlt, u. a. an den Geschäftsführer der Beklagten, Herrn K , sowie an die Mitarbeiter v R , O und C . Der Kläger erhielt keine Bonuszahlung. Die Jahresvergütung des Klägers betrug im Jahr 2004 127.212,00 € brutto; im Jahr 2005 zahlte die Beklagte an den Kläger insgesamt 103.339,00 € brutto.

Am 28.05.2003 wurde der Sohn des Klägers geboren. Die Geburt wurde der Beklagten bekannt gegeben und in den Personalunterlagen des Klägers vermerkt. Am 17.01.2005 richtete der Kläger an die Beklagte unter dem Betreff "Elternzeit" folgendes Schreiben: 7

"Sehr geehrter Herr K , 8

auf ursprünglichen Antrag vom 21.12.2004, dessen Empfang per 13.01.2005 bestätigt wurde, beantrage ich nochmals Elternteilzeitbeschäftigung im Sinne des BErzGG ab 21. Februar 2005 bis einschließlich 21. Februar 2007 im Ausmaß von 30 Wochenstunden in der von Ihnen gewünschten Form.

Rein vorsorglich und hilfsweise beantrage ich erneut Elternteilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden, deren zeitliche Anordnung noch zu regeln sein wird, ab 15. März 2005 bis einschließlich 15. März 2007. 10

Bitte beachten Sie bei Ihrer Entscheidung die Rückäußerungsfrist von 4 Wochen, die im Hinblick auf den meines Erachtens wirksamen Antrag vom 21.12.2004 am 18.01.2005 abläuft. Die vorsorglich, hilfsweise Neubeantragung verlängert die Frist, falls dieser Antrag wirksam wäre, bis zum 15.02.2005." 11

Hierauf antwortete der Geschäftsführer der Beklagten mit Schreiben vom 25.01.2005 u. a. wie folgt: 12

"... 13

Aufgrund Ihres Schreibens vom 17.01.2005 haben wir nun zur Kenntnis genommen, dass Sie vom 15.03.2005 bis 15.03.2007 Ihre Elternzeit in Anspruch nehmen werden. Wir werden in den nächsten Tagen prüfen, ob die von Ihnen beantragte Teilzeitbeschäftigung während Ihrer Elternzeit organisatorisch möglich ist und ob wir ihr unsere Zustimmung erteilen können. Wir werden Ihnen unsere Entscheidung sodann mitteilen." 14

Mit Schreiben vom 15.02.2005 teilte der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger schließlich mit, dass die Beklagte den Antrag des Klägers auf Elternzeit vom 15.03.2005 bis 15.03.2007 zur Kenntnis nehme und dass sie dem Wunsch des Klägers nach einer Elternteilzeit von wöchentlich 30 Stunden bei entsprechender Gehaltsanpassung nachkomme. 15

Am 17.10.2005 und am 21.12.2005 erteilte die Beklagte dem Kläger jeweils eine Abmahnung, deren Entfernung aus der Personalakte zunächst Gegenstand des erstinstanzlichen Rechtsstreits war. Die Parteien schlossen hierüber im erstinstanzlichen Kammertermin vom 14.02.2007 einen Teilvergleich, wonach die Beklagte bzgl. beider Abmahnungen jeweils eine Gegendarstellung des Klägers zur Personalakte nimmt. Ab dem Beginn der Elternzeit war der Kläger im Umfang von 30 Wochenstunden für die Beklagte tätig. Seit dem 01.01.2006 stellte die Beklagte den Kläger unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei. 16

Nachdem ein Antrag der Beklagten nach § 18 Abs. 1 BErzGG durch die Bezirksregierung Köln mit Bescheid vom 08.08.2006 zurückgewiesen worden war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 15.08.2006, dem Kläger am selben Tag zugegangen, fristlos sowie vorsorglich fristgemäß und erklärte zugleich die Anfechtung aller im Zusammenhang mit der vom Kläger in Anspruch genommenen Elternzeit abgegebenen Erklärungen soweit sich diese über einen Zeitraum nach dem 28.05.2006 erstrecke. Mit weiterem Schreiben vom 29.08.2006, dem Kläger am 30.08.2006 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nochmals fristlos sowie hilfsweise fristgerecht.

Mit seiner am 21.12.2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 04.09.2006 sowie am 18.09.2006 wegen der Kündigungen erweiterten Klage wendet sich der Kläger gegen die Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigungen und begehrt Bonuszahlungen für die Jahre 2004 und 2005. 18

Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigungen seien bereits wegen der fehlenden Zustimmung der Bezirksregierung rechtsunwirksam und er habe gemäß § 3 Nr. 3 seines Arbeitsvertrages Anspruch auf die vom ihm begehrten Sonderzahlungen. Die Beklagte habe nämlich nach dem 31.12.2003 den Bonusplan BIP durch die Bonussysteme EICP und MPBP ersetzt. Wegen der Bonushöhe hat sich der Kläger die Zielerreichung des Geschäftsführers K zu eigen gemacht und so einen Bonus in Höhe von 84.977,00 € errechnet, vorsorglich hat er sich mit dem Mitarbeiter v R verglichen und so eine Bonuszahlung in Höhe von 73.248,67 € ermittelt. 19

Der Kläger hat beantragt, 20

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die mit dem Schreiben der Beklagten vom 15.08.2006 ausgesprochene fristlose noch die hilfsweise fristgerechte Kündigung beendet wird; 21
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die mit dem Schreiben der Beklagten vom 29.08.2006 erklärte fristlose noch durch die hilfsweise erklärte fristgerechte Kündigung beendet wird; 22
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 84.997,00 € hilfsweise 73.248,00 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2005 zu zahlen; 23
4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 46.053,00 € nebst 5 % Zinsen ab dem 01.04.2006 zu zahlen. 24

Die Beklagte hat beantragt, 25

die Klage abzuweisen. 26

Sie hat die Gewährung von Bonuszahlungen mangels Bestehen eines Bonusplanes, an dem der Kläger teilnehmen könne, abgelehnt. Sie hat gemeint, die Bonuspläne EICP und MPBP seien kein Ersatz des BIP-Programms sondern freiwillige Steuerungssysteme für die beiden oberen Managementebenen und beträfen damit nur solche Mitarbeiter, die für den Umsatz gegenüber dem Kunden unmittelbar verantwortlich seien. 27

Bzgl. der Kündigungen hat die Beklagte die Auffassung vertreten, diese seien aus verhaltensbedingten bzw. betriebsbedingten Gründen wirksam. Eine Zustimmung der Bezirksregierung sei nicht erforderlich, da der Kläger mit seinem Schreiben vom 17.01.2005 28

neben der Elternzeit nicht auch eine Übertragung beantragt habe. Die Zustimmung der Beklagten erstreckte sich lediglich auf eine Teilzeitbeschäftigung. Im Übrigen habe die Beklagte ihre Erklärung vom 15.02.2005 wirksam angefochten.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 14.02.2007 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die beiden Kündigungen vom 15.08.2006 und 29.08.2006 nicht beendet worden ist. Die weitergehende, auf Zahlung gerichtete Klage, hat es als unbegründet abgewiesen. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die erstinstanzliche Entscheidung (Bl. 576 ff. d. A.) Bezug genommen. 29

Gegen dieses Urteil, das dem Kläger am 07.03.2007 und der Beklagten am 09.03.2007 zugestellt worden ist, haben beide Parteien Berufung eingelegt. Die Berufung des Klägers ist am 04.04.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und am 08.06.2007 nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist vom Kläger begründet worden. Die Berufung der Beklagten ist am 26.03.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und von ihr nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 29.05.2007 begründet worden. 30

Der Kläger ist weiterhin der Auffassung, ihm stünden Bonuszahlungen für die Jahre 2004 und 2005 zu. Keinesfalls habe er konkludent auf dahingehende Ansprüche verzichtet. Zum einen stehe dem die Schriftformklausel des Arbeitsvertrages entgegen. Zum anderen habe er erst im Jahr 2005 Kenntnis von den neuen Bonussystemen erlangt. Im Übrigen werde schon aus der arbeitsvertraglichen sog. Jeweiligkeitsklausel deutlich, dass die Arbeitsvertragsparteien eine mögliche Änderung oder Auswechslung des Bonussystems bei Abschluss des Arbeitsvertrages in ihre Überlegungen mit einbezogen hätten. Von daher komme es für die Teilnahme des Klägers an einem solchen Bonussystem auch nicht auf die Zugehörigkeit zu einem besonderen Teilnehmerkreis an. Im Übrigen ergebe sich hieraus, dass es sich entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten auch nicht um eine freiwillige Leistung handele. Wegen der geltend gemachten Höhe der Boni nimmt der Kläger auch zweitinstanzlich unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten auf die an andere Arbeitnehmer gezahlten Boni Bezug. 31

Der Kläger beantragt, 32

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln – 19 (12) Ca 11986/05 – vom 14.02.2007 im Umfang der Klageabweisung abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 84.997,00 € hilfsweise 73.248,00 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2005 zu zahlen sowie an den Kläger weitere 46.053,00 € nebst 5 % Zinsen über dem 01.04.2006 zu zahlen; 33

2. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 34

Die Beklagte beantragt, 35

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 14.02.2007 – 19 (12) Ca 11986/05 – abzuändern, 36 soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen;

2. die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 37

Die Beklagte hält an ihrer erstinstanzlichen Rechtsauffassung fest, dass der Kläger keinen Antrag auf Übertragung der Elternzeit gestellt habe. Jedenfalls habe sie das klägerische 38

Schreiben vom 17.01.2005 nicht als solchen Antrag verstehen können. Aus diesem Grund habe die Beklagte auch keine Zustimmung erteilt. Im Übrigen habe sie ihre Erklärung vom 15.02.2005 wirksam angefochten, da ihr Geschäftsführer sich über das Geburtsjahr des Sohnes L geirrt habe. Nach allem greife daher der besondere Kündigungsschutz des § 18 BErzGG nicht ein. Bzgl. der vom Kläger geltend gemachten Bonuszahlungen wendet die Beklagte schließlich deren Verwirkung ein. Dem Kläger sei bekannt gewesen, dass nach Auslaufen des BIP-Programms weiterhin Bonuszahlungen an einzelne Mitarbeiter erfolgt seien. In Kenntnis dieser Umstände habe er den Abschluss einer Zielvereinbarung annehmen müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 39

Entscheidungsgründe: 40

I. Die Berufungen beider Parteien sind zulässig, weil sie jeweils statthaft (§ 64 Abs. 1 u. 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden sind (§§ 66 Abs. 1 S. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 41

II. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die streitgegenständlichen Kündigungen vom 15.08.2006 und 29.08.2006 zu Recht und mit zutreffender Begründung für rechtsunwirksam erachtet. Beide Kündigungen verstoßen gegen den besonderen Kündigungsschutz, den das Gesetz Arbeitnehmern während der Elternzeit gewährt. 42

1. Die Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG ist gewahrt. Der Kläger hat seine bereits anhängige Klage wegen der ersten Kündigung vom 15.08.2006 am 04.09.2006 sowie wegen der Folgekündigung vom 29.08.2006 am 18.09.2006, mithin innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 S. 1 KSchG, jeweils um die entsprechenden Kündigungsschutzanträge erweitert. 43

2. Die Kündigungen sind gemäß §§ 18 Abs. 2 Nr. 1, 18 Abs.1 S. 1 BErzGG unwirksam. Der Kläger befand sich im Zeitpunkt des Kündigungszugangs in Elternzeit i. S. d. BErzGG. 44

a) Die Inanspruchnahme von Elternzeit setzt gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 BErzGG voraus, dass der Arbeitnehmer die Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangt und gleichzeitig erklärt, für welche Zeiten sie innerhalb von zwei Jahren genommen werden soll. Gemäß § 15 Abs. 2 S. 1 BErzGG besteht ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Davon abweichend ist ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten gemäß § 15 Abs. 2 S. 4 BErzGG mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragbar. Nach diesen Vorschriften ist eine Zustimmung des Arbeitgebers lediglich für die Übertragung der Elternzeit über den Zeitpunkt der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes hinaus erforderlich. Die Elternzeit selbst muss dem Arbeitgeber lediglich form- und fristgerecht angezeigt werden. 45

b) Bei Anwendung dieser gesetzlichen Regelungen befand sich der Kläger im Zeitpunkt des Zugangs der ersten Kündigung vom 15.08.2006 in Elternzeit. Der Kläger hatte mit Schreiben vom 17.01.2005 bei der Beklagten eine Elternteilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden beginnend am 15.03.2005 bis einschließlich 15.03.2007 beantragt. Nähere Angaben zum Tag der Geburt seines Kindes enthielt dieses Schreiben nicht. Das war jedoch – wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat – auch nicht erforderlich, da das Geburtsdatum der Beklagten bereits seit längerem bekannt war. Die Geburt des Kindes lag 46

mehr als eineinhalb Jahre zurück und war seinerzeit vom Kläger der Beklagten mitgeteilt worden. Unstreitig war seinerzeit das Geburtsdatum auch in der Personalakte des Klägers vermerkt worden. Die nach dem BErzGG maßgeblichen Fristen konnte somit der Arbeitgeber problemlos berechnen. Anlass für eine nochmalige Mitteilung des Geburtsdatums bestand daher nicht.

Mit dem vorgenannten Schreiben vom 17.01.2005 hat der Kläger ausdrücklich für den Zeitraum vom 15.03.2005 bis 15.03.2007 eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden während der Elternzeit beantragt. Dies hat die Beklagte auch so verstanden, wie sich aus ihrem Antwortschreiben vom 25.01.2005 ergibt, in dem es heißt, dass man das klägerische Begehren, vom 15.03.2005 bis 15.03.2007 Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen zur Kenntnis genommen habe und prüfen werden, ob die gleichzeitig beantragte Teilzeitbeschäftigung organisatorisch möglich sei und man die erforderliche Zustimmung erteilen könne. 47

c) Das Schreiben des Klägers vom 17.01.2005 beinhaltet gleichzeitig einen Antrag auf teilweise Übertragung der Elternzeit in einen Zeitraum nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Auch dies hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Denn aufgrund des der Beklagten bekannten Geburtsdatums des Kindes (28.05.2003) wird aus dem mitgeteilten Zeitraum der Elternzeit vom 15.03.2005 – 15.03.2007 unmittelbar deutlich, dass die Elternzeit eine teilweise Übertragung nach § 15 Abs. 2 S. 4 BErzGG erforderlich macht. 48

Diesem Übertragungsantrag hat die Beklagte zugestimmt. Zwar ist dies nicht ausdrücklich geschehen. Gleichwohl liegt eine konkludente Zustimmung vor. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 15.02.2005 nach entsprechender dreiwöchiger rechtlicher Überprüfung des Elternzeitbegehrens des Klägers diesem mitgeteilt, dass sie seinem Wunsch nach einer "Elternteilzeit" von wöchentlich 30 Stunden in dem von ihm beantragten Zeitraum vom 15.03.2005 bis 15.03.2007 nachkomme. Dies kann bei Zugrundelegen der maßgeblichen Daten nur dahingehend verstanden werden, dass die Beklagte gleichzeitig einer teilweisen Übertragung der Elternzeit in diesen Zeitraum zugestimmt hatte, da andernfalls eine Elternzeit und mithin auch eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit rechtlich unmöglich gewesen wäre. 49

Diese Zustimmungserklärung ist nicht gemäß § 142 BGB nichtig, denn die Beklagte hat die Erklärung nicht wirksam angefochten. Sie hat weder die Voraussetzungen einer Anfechtung wegen Irrtums i. S. d. § 119 BGB noch wegen Täuschung oder Drohung i. S. d. § 123 BGB dargetan. 50

Für eine Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 BGB fehlt es bereits am Vorliegen einer arglistigen Täuschung, denn der Kläger hat die Beklagte unstreitig nicht über das Geburtsdatum seines Sohnes getäuscht. Er hat lediglich in seinem Antragsschreiben vom 17.01.2005 das Geburtsdatum unerwähnt gelassen. Hierin liegt keine Täuschungshandlung, da das Geburtsdatum der Beklagten bereits seit mehr als eineinhalb Jahren bekannt und in der Personalakte des Klägers festgehalten war. 51

Auch eine Irrtumsanfechtung scheidet offensichtlich aus. Nach § 119 Abs. 1 BGB kann eine Willenserklärung angefochten werden, wenn der Erklärende bei Abgabe der Willenserklärung über deren Inhalt im Irrtum war oder er eine Erklärung dieses Inhalts überhaupt nicht abgeben wollte. Beides ist hier nicht der Fall. Die Beklagte befand sich bei Abgabe der Erklärung weder in einem sog. Erklärungs- noch in einem Inhaltsirrtum. An einem Erklärungsirrtum fehlt es bereits deshalb, weil die Beklagte bewusst und gewollt eine 52

Zustimmungserklärung abgegeben hat. Eine Störung im Erklärungsvorgang liegt nicht vor. Aber auch ein Inhaltsirrtum i. S. d. § 119 Abs. 1 1. Alt. BGB ist nicht gegeben. Denn aufgrund ihrer Kenntnis vom Geburtsdatum des Sohnes des Klägers scheidet ein Irrtum über die abgegebene Zustimmungserklärung zur Elternteilzeit und damit gleichzeitig auch zur teilweisen Übertragung der Elternzeit aus. Soweit die Beklagte nunmehr vorträgt, der Geschäftsführer sei irrtümlich davon ausgegangen, dass der Sohn des Klägers erst am 28.05.2004 und nicht bereits am 28.05.2003 geboren worden sei, beschreibt sie damit ihren Beweggrund für die Abgabe der Zustimmungserklärung. Ein solcher Irrtum im Beweggrund begründet aber kein Anfechtungsrecht. Er stellt vielmehr den typischen Fall eines rechtlich unbeachtlichen sog. Motivirrtums dar (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 66. Auf., § 119 Rz. 29 m. umf. N. aus der Rspr.). Auch hierauf hat das Arbeitsgericht im angefochtenen Urteil zutreffend hingewiesen.

3. Auch eine besondere Zulässigkeitserklärung der Bezirksregierung i. S. v. § 18 Abs. 1 S. 3 BErzGG lag im Zeitpunkt des Kündigungszugangs nicht vor. Zwar hatte die Beklagte am 19.01.2006 einen entspr. Antrag gestellt. Dieser war jedoch mit Bescheid vom 08.08.2006 zurückgewiesen worden. Gleichwohl hat die Beklagte die Kündigungen ohne Zustimmung der Bezirksregierung ausgesprochen. 53

4. Nach allem greift somit der besondere Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG ein und die Kündigungen sind wegen eines Verstoßes gegen das Kündigungsverbot nach § 18 Abs. 1 BErzGG rechtsunwirksam. Eine nähere Überprüfung der beklagtenseits vorgetragenen Kündigungsgründe kann daher dahingestellt bleiben. 54

III. Die Berufung des Klägers ist demgegenüber teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte für die Jahre 2004 und 2005 einen Anspruch auf Zahlung einer zusätzlichen variablen Vergütung gemäß der arbeitsvertraglichen Sonderzahlungsvereinbarung. 55

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf Zahlung einer leistungsabhängigen Vergütung für die Jahre 2004 und 2005 in Höhe von insgesamt 80.692,85 € brutto. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus einem Teilbetrag in Höhe von 44.524,20 € brutto für das Jahr 2004 und weiteren 26.168,65 € brutto für das Jahr 2005. 56

2. Die Parteien haben in § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages vereinbart, dass der Kläger eine Sonderzahlung entsprechend dem jeweils aktuellen leistungsbezogenen Vergütungssystem der Beklagten erhält. Als maßgebliche Grundlage für die Berechnung der Sonderzahlung haben sie dabei die individuelle sowie gesellschaftsbezogene Leistungen vorgegeben. Weiter haben sie geregelt, dass die Zielleistungszulage des Klägers 20 % seines Gehaltes beträgt und die maximale Zahlung auf 175 % dieser Zielleistungszulage festgesetzt wird. Zusätzlich haben sie mit Hilfe eines Klammerzusatzes auf den bei Vertragsabschluss geltenden sog. Company Performance Incentive Plan (PIP) Bezug genommen. 57

Aus diesem Plan hat die Beklagte unstreitig letztmalig im Einstellungsjahr des Klägers, nämlich im Jahr 2000, Leistungen an die begünstigten Arbeitnehmer erbracht. In den Jahren 2001 bis 2003 ist dieses sog. PIP-Bonussystem nicht angewandt und sodann endgültig eingestellt worden. Seither existieren bei der Beklagten zwei andere Bonussysteme, nämlich der EICP sowie der MPBP. Beide sehen Leistungen für einen näher bestimmten Personenkreis vor. So richtet sich der EICP nach den Angaben der Beklagten lediglich an die oberste Managementebene und auch der MPBP stellt nach beklagtenseitiger Darstellung kein Nachfolgeprogramm zum PIP dar, da mit diesem Bonusprogramm die zweite Managementebene nur insoweit angesprochen werde, als sie unmittelbaren Kundenkontakt 58

habe und damit für Umsatz und Gewinn des Unternehmens direkt verantwortlich sei. Zu diesem Personenkreis zählt der Kläger unstreitig nicht.

Der Kläger hat jedoch gleichwohl auch nach Einstellung des früheren PIP-Bonussystems einen Anspruch auf eine variable leistungsbezogene Vergütung. Dies folgt unmittelbar aus der arbeitsvertraglichen Regelung in § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages. Diese Vertragsbestimmung enthält nämlich eine sog. Jeweiligkeitsklausel, die besagt, dass der Kläger kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung einen Anspruch auf leistungsbezogene Vergütungen aus dem jeweils aktuellen Bonussystem der Beklagten hat. Dementsprechend kommt es für den Bonusanspruch des Klägers nicht auf die personelle Zusammensetzung des Kreises der konkret begünstigten Personen nach den jeweiligen Bonisystemen an. Der Anspruch des Klägers ergibt sich vielmehr davon unabhängig unmittelbar aus der arbeitsvertraglichen Zusage. Dies erscheint auch insoweit folgerichtig, als der Kläger als Personalleiter – anders als die Mitarbeiter im unmittelbaren Kundenkontakt – gerade keine direkten Umsatzparameter zur Berechnung seiner variablen Vergütung erfüllt. Wenn die Beklagte ihm also eine Entlohnung nach einem variablen Vergütungssystem zusagt, so liegt es auf der Hand, diese vom sonstigen Berechnungssystem abzukoppeln. Genau dies haben die Vertragsparteien mit § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages getan. Festzuhalten bleibt somit zunächst, dass dem Kläger dem Grunde nach auch für die Jahre 2004 und 2005 ein Anspruch auf variable, leistungsabhängige Vergütung zusteht, da die Beklagte in diesem Zeitraum entsprechende Vergütungssysteme im Unternehmen angewandt hat.

59

Allerdings fehlt es an einer weiteren, die allgemeine arbeitsvertragliche Vergütungsklausel ausfüllenden jährlichen konkreten Zielvereinbarungsabrede der Parteien. § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages gibt lediglich die jährliche Maximalzielleistungszulage des Klägers vor. Die rechtliche Behandlung derartiger variabler, leistungsbezogener Vergütungsabreden bei Fehlen jährlicher Zielleistungsvereinbarungen ist in Rechtsprechung und Schrifttum uneinheitlich (vgl. insoweit die umfassenden Rechtsprechungs- und Schrifttumsnachweise in der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 18.10.2006 – 13 Sa 55/05 – LAGE § 611 BGB 2002 Zielvereinbarung Nr. 2). Im Wesentlichen wird dabei entweder versucht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung den hypothetischen Parteiwillen zu ermitteln, um so die fehlende Zielvereinbarungsabrede zu bestimmen (so bspw. LAG Köln, Urteil vom 14.03.2006 – 9 Sa 1152/05 –; LAG Köln, Urteil vom 03.04.2006 – 14 (9) Sa 5/06 –; LAG Hessen, Urteil vom 29.01.2002 – 7 Sa 836/01 –). Andere Entscheidungen stellen wesentlich auf den Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB ab und sprechen den Arbeitnehmern bei einer unterbliebenen arbeitgeberseitigen Mitwirkung bzgl. des Abschlusses einer jährlichen konkreten Zielvereinbarung die höchstmögliche variable Vergütung zu (so bspw. LAG Köln, Urteil vom 23.05.2002 – 7 Sa 71/02 – NZA RR 2003, 305; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.10.2006 – 13 Sa 1555/05 – LAGE § 611 BGB 2002 Zielvereinbarung Nr. 2; LAG Düsseldorf, Urteil vom 28.07.2006 – 17 Sa 465/06 – LAGE § 611 BGB 2002 Tantiemen Nr. 2). Schließlich wird teilweise mit einer analogen Anwendung des § 315 Abs. 3 S. 2 BGB argumentiert (so bspw. BGH, Urteil vom 09.05.1994 – II ZR 128/93 – BB 1994, 2096) oder eine Schätzung in entsprechender Anwendung von § 287 ZPO vorgenommen (so LAG Berlin, Urteil vom 13.12.2006 – 15 Sa 1135/06 u.a. – LAGE § 162 BGB 2002 Nr. 1).

60

Mit der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln sowie den Landesarbeitsgerichten Düsseldorf und Baden-Württemberg stellt die erkennende Kammer entscheidend auf den Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB ab. Nach dieser Vorschrift gilt eine Bedingung als eingetreten, wenn ihr Eintritt von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert wird. § 162 Abs. 1 BGB ist der Ausdruck des allgemeinen Rechtsgedankens, dass niemand aus einem treuwidrigen Verhalten Vorteile ziehen darf. Er

61

ist daher bei einer vergleichbaren Interessenlage entsprechend anzuwenden (für alle: Palandt/Heinrichs, BGB, 66. Aufl., § 162 Rz. 6 m. w. N. aus der Rspr.).

Eine derartige vergleichbare Interessenlage ist im vorliegenden Fall gegeben. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag die Gewährung einer leistungsabhängigen Sonderzahlung entsprechend den jeweils aktuellen leistungsbezogenen Vergütungssystemen der Beklagten vereinbart. Gleichzeitig haben sie arbeitsvertraglich lediglich Rahmenbedingungen festgelegt, die diesen variablen Vergütungsanteil in seiner maximalen Höhe begrenzen. Weitere Kriterien zur jährlichen Ausfüllung dieser Rahmenregelung enthält der Arbeitsvertrag nicht. Insoweit bedarf es daher einer jährlich zu treffenden Vereinbarung der Parteien. Zu einer solchen Vereinbarung ist es aufgrund der fehlenden Mitwirkung der Beklagten nicht gekommen. Damit entspricht die Situation genau derjenigen eines einseitig verhinderten Bedingungseintritts. 62

Die anderen in Rechtsprechung und Schrifttum diskutierten Lösungsansätze erscheinen der erkennenden Kammer jedenfalls zur Lösung des vorliegenden Falls ungeeignet. Bereits grundsätzlich scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung aus, da es im Fall der fehlenden jährlichen Zielvereinbarung nicht um die Ausfüllung eines lückenhaften oder unklaren Arbeitsvertrages geht. Die arbeitsvertragliche Vergütungsregelung ist vielmehr eindeutig und es bedarf lediglich einer weiteren ergänzenden Vereinbarung der Parteien zur Regelung der Ziele im jeweiligen Geschäftsjahr. Es geht also nicht um eine Auslegung des Arbeitsvertrages selbst, sondern vielmehr um die "Ersetzung" einer fehlenden weiteren Parteivereinbarung. Hinzu kommt im vorliegenden Fall, dass jegliche Kriterien für eine Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens im konkreten Ausfüllungsfall fehlen, da unstreitig über einen Zeitraum von drei Jahren eine variable Vergütung des Klägers unterblieben ist. Eine Anknüpfung an der im Eintrittsjahr dem Kläger gewährten leistungsabhängigen Sonderzahlung hat daher keine tragfähige Grundlage. Auch eine Schätzung in entsprechender Anwendung des § 287 ZPO scheidet aus demselben Grund von vornherein aus. Soweit schließlich eine entsprechende Anwendung des § 315 Abs. 3 S. 2 BGB angeführt wird, bedarf es keiner näheren Auseinandersetzung mit dieser Rechtsauffassung, da diese jedenfalls im vorliegenden Fall zum gleichen Ergebnis käme. 63

Rechtsfolge des § 162 Abs. 1 BGB ist der fingierte Bedingungseintritt. Vorliegend bedeutet dies, dass der Kläger so zu behandeln ist, als hätte er die für eine maximale leistungsabhängige Sonderzahlung erforderlichen Kriterien erfüllt. In diesem Fall steht dem Kläger nach § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages eine Zielleistungszulage in Höhe von 20% seines Jahresgehaltes bei einer gleichzeitigen Begrenzung der Zielleistungszulage auf 175% dieses Betrages zu. Hieraus errechnet sich bei einem unstreitigen Jahresgehalt des Klägers im Jahre 2004 in Höhe von 127.212 € eine Sonderzahlung für das Jahr 2004 in Höhe von 44.524,20 €. Der Sonderzahlungsanspruch für das Jahr 2005 beträgt bei gleicher Berechnungsweise ausgehend von einem unstreitigen Jahresbruttoverdienst des Klägers in Höhe von 103.339 € danach 36.168,65 €. Insgesamt hat der Kläger damit Anspruch auf Sonderzahlungen für die Jahre 2004 und 2005 in Höhe von 80.692,85 € brutto. 64

3. Die weitergehende Berufung des Klägers ist unbegründet. Soweit der Kläger zur Berechnung seines weitergehenden Sonderzahlungsanspruches für die Jahre 2004 und 2005 auf Vergleichsbetrachtungen bezogen auf gewährte Leistungsvergütungen an seinen unmittelbaren Vorgesetzten sowie andere aus seiner Sicht vergleichbare Mitarbeiter abstellt, fehlt hierfür jegliche Rechtsgrundlage. Die leistungsabhängige Sonderzahlung des Klägers ist in seinem Arbeitsvertrag – wie oben dargestellt – im Einzelnen geregelt. Sie stellt damit einen individuellen Vergütungsbestandteil des Klägers dar. Keinesfalls kann er unter 65

Gleichbehandlungsgesichtspunkten darüber hinaus gehende Sonderzahlungen verlangen, in dem er sich die persönlichen Zielerreichungsgrade dieser Mitarbeiter zu eigen macht und seinem Anspruch zugrunde legt. Auf derartige individuelle Vereinbarungen ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der eine Leistungsgewährung nach bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzipien voraussetzt, nicht anwendbar. Die weitergehende Berufung war daher zurückzuweisen.

4. Der Zinsanspruch des Klägers folgt unter Verzugsgesichtspunkten aus den §§ 288, 291 BGB. 66

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. 67

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. Insbesondere ging es nicht um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, da die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalls beruht. 68

Rechtsmittelbelehrung: 69

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen. 70

(Dr. Kreitner) (Wolf) (Hagedorn) 71