

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 542/14

12 Ca 52/14

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 17.03.2015

Inhaltsangabe:

Anspruch auf nur anteilige Zielerreichungsprämie in der Elternzeit; Ausschlussfristen gelten auch während der Elternzeit

Urteil:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 27.08.2014 in Ziffer 5 wie folgt geändert:

Die Beklagte wird über den Betrag von 2.013,89 € brutto hinaus verurteilt, an die Klägerin 1.111,11 € brutto sowie Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.06.2014 zu zahlen.

2. Die weitergehende Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.
3. Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
4. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Gegenstand der Berufung der Klägerin ist die beantragte Feststellung, dass eine Beschäftigungspflicht der Beklagten ab 03.12.2013 bzw. ab dem Ende der Elternzeit für den Sohn M... bestehe, die Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2010/2011 (25.000,00 €) sowie für das Geschäftsjahr 2013/2014 (noch 22.986,10 €), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Januar 2014 (7.007,63 €) und Februar 2014 (2.375,00 €) sowie korrigierte

- 2 -

Lohnabrechnungen für die Monate Januar und Februar 2014. Dabei liegt bezüglich der Lohnabrechnung für Januar 2014 eine Klageerweiterung vor, bezüglich Februar 2014 wird nunmehr eine korrigierte Abrechnung verlangt.

Die Klägerin ist seit 01.02.2009 bei der Beklagten beschäftigt.

Unter dem 16.07.2008 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag, wonach die Klägerin als Retail Buyer in der Abteilung Retail Management in S... eingestellt wurde. § 15 des Arbeitsvertrags lautet:

Erlöschen von Ansprüchen

Beiderseitige Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis sind spätestens innerhalb von drei (3) Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Kenntnis des den Anspruch begründenden Tatbestandes schriftlich geltend zu machen.

Ist der Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt R... die Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei (3) Monaten seit Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Am 22.06.2009 schlossen die Parteien eine weitere Vereinbarung, als Anlage I zum Anstellungsvertrag mit – C... – vom 16.07.2008 bezeichnet. Danach wurde die Klägerin mit Wirkung „vom 01.07.2009 als Retail Buyer im Bereich Retail Management und als Leitung Vertrieb Inland DOB bei R... in S...“ tätig.

Als monatliche Vergütung wurde ein Fixum von 7.917,00 € brutto vereinbart. Darüber hinaus heißt es in § 2 (2):

Des Weiteren erhält die Mitarbeiterin pro Geschäftsjahr eine Zielerreichungsprämie, bei 100% Zielerreichung, in Höhe von Euro 25.000,00 brutto.

...

Pro Geschäftsjahr werden Ziele gesondert mit dem Vorgesetzten festgelegt. Werden keine Änderungen beschlossen, so gelten die bisherigen Werte weiter. Die Auszahlung der Zielerreichungsprämie erfolgt spätestens 2 Monate nach Ende des Geschäftsjahres (z.Zt. 31.03.). Tritt die Mitarbeiterin unterjährig aus wird die Prämie anteilig gekürzt, dies gilt ebenfalls für das Jahr in dem die Anlage ihr Gültigkeit erhält.

Nach Absatz 6 heißt es, alle weiteren Bestimmungen des Anstellungsvertrages vom 16.07.2008 behielten weiterhin ihre volle Gültigkeit.

Am 02.12.2010 wurde die Klägerin von einer Tochter entbunden. Im Anschluss daran befand sich sie bis 01.12.2013 in Elternzeit.

Die Klägerin wandte sich wegen des bevorstehenden Endes der Elternzeit mit Schreiben vom 17.11.2013 an die Beklagte. Unter dem 25.11.2013 bestätigte die Beklagte einen Termin am 03.12.2013 in S.... In dem Schreiben heißt es u.a.:

Als Arbeitgeber sind wir natürlich verpflichtet, Ihnen nach Rückkehr aus der Elternzeit einen Arbeitsplatz zu den Bedingungen wie vor der Elternzeit anzubieten. Dabei muss es sich jedoch nicht um den identischen, sondern lediglich um einen vergleichbaren Arbeitsplatz handeln.

Aus diesem Grund freuen wir uns auf den Termin mit Ihnen, in welchem wir uns gerne darüber austauschen möchten, welche Aufgaben Sie künftig für uns übernehmen werden. Wir gehen davon aus, dass Sie, da Ihre Elternzeit am 02.12.2013 endet, im Anschluss Ihre Tätigkeit bei uns wieder aufnehmen werden.

Die Klägerin fand sich am 03.12.2013 bei der Beklagten ein. Sie war zu dem Zeitpunkt schwanger.

Die Klägerin war zunächst von Herrn Facharzt für Allgemeinmedizin L... vom 05. bis 06.12.2013 arbeitsunfähig geschrieben (Bl. 26 d.A.). Unter dem 06.12.2013 wurde die Arbeitsunfähigkeit bis 31.12.2013 verlängert. Mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 10.01.2014 (Bl. 40 d.A.), ausgestellt von Frau Dr. I..., wurde der Klägerin Arbeitsunfähigkeit vom 30.12.2013 bis 24.01.2014 bescheinigt. Die Klägerin war über diesen Zeitpunkt hinaus bis zur Geburt ihres Kindes am 15.07.2014 fortwährend erkrankt.

Mit Schreiben vom 10.12.2013 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung (Bl. 27 d.A.). Gegenstand der Abmahnung war der Umstand, dass die Klägerin zu der Besprechung am 03.12.2013 mit einer 45minütigen Verspätung erschien. Unter dem 09.01.2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Klägerin teilte der Beklagten unter dem 10.01.2014 mit, dass sie schwanger sei. Am 13.01.2014 beantragte die Beklagte beim Gewerbeaufsichtsamt, die Kündigung der Klägerin zuzulassen. Mit Schreiben vom 22.01.2014 erklärte die Beklagte die Kündigung vom 09.01.2014 für gegenstandslos. Am 05.05.2014 wies das Gewerbeaufsichtsamt den Antrag auf Zulassung der Kündigung der Klägerin zurück.

Nachdem die Klägerin mit ihrer Klage beim Arbeitsgericht Würzburg vom 10.01.2014 verschiedene Ansprüche geltend gemacht hatte, erweiterte sie ihre Klage am 24.04.2014 (Bl.

93 d.A.) um die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, sie in bestimmter Weise zu beschäftigen, um die Vergütung für Januar 2014 in Höhe von 7.917,00 € brutto abzüglich 2.744,13 € netto und für Februar 2014 in Höhe von 2.375,10 € brutto, die Erteilung einer Lohnabrechnung für Februar 2014 sowie um die Erteilung einer Auskunft bezüglich des Geschäftsverlaufs für die Jahre 2010 und 2013 und die Auszahlung der ihr danach zustehenden Zielerreichungsprämie. Mit Schriftsatz vom 01.07.2014 beantragte sie, die Beklagte zur Zahlung von 75.000,00 € brutto Zielerreichungsprämie sowie Zinsen hieraus zu verurteilen.

Mit Teilurteil vom 27.08.2014 wies das Arbeitsgericht die Klage bezüglich des Feststellungsantrags wegen fehlenden Feststellungsinteresses ab. Für Januar 2014 sprach es der Klägerin einen Betrag in Höhe von 902,37 € brutto zu und wies einen weiteren Anspruch für Januar ab. Hinsichtlich des für Februar 2014 geltend gemachten Anspruchs (2.375,10 €) wies das Erstgericht die Klage ab. Das Erstgericht sprach der Klägerin für das Geschäftsjahr 2013/2014 eine anteilige Zielerreichungsprämie in Höhe von 2.013,89 € brutto sowie Zinsen hieraus ab 01.06.2014 zu. Die weitergehenden Ansprüche auf Zielerreichungsprämie wies das Erstgericht ab. Schließlich wies es die Klage auf Erteilung einer Lohnabrechnung für Februar 2014 ab.

Das Teilurteil wurde der Klägerin am 05.09.2014, der Beklagten am 03.09.2014 zugestellt.

Die Klägerin legte gegen das Urteil am 02.10.2014 Berufung ein und begründete sie am 01.12.2014. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 02.10.2014 Berufung ein und begründete sie am 03.12.2014. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zu diesem Zeitpunkt verlängert worden.

Die Klägerin macht geltend, das Feststellungsinteresse ergebe sich daraus, dass die Beklagte seit dem Ende der Elternzeit am 03.12.2013 nicht bereit gewesen sei, sie in der arbeitsvertraglich vereinbarten Position weiter zu beschäftigen. Nach dem Ende der derzeitigen Elternzeit sei zu erwarten, dass die Beklagte ihr weiterhin die Weiterbeschäftigung auf ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Position verweigern werde.

Die Klägerin führt aus, der Anspruch auf die Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2010/2011 sei nicht verfallen. Während der Elternzeit, also bis 02.12.2013, hätten Aus-

kunftspflichten geruht. Wenn die Auskunftspflicht geruht habe, könnten die Ausschlussfristen nicht abgelaufen sein. Unabhängig davon, dass im Anstellungsvertrag vom 16.07.2008 unter § 15 Auskunftsansprüche explizit nicht erfasst seien und in der Prämienvereinbarung vom 22.06.2009 nicht darauf verwiesen sei, genüge die Klausel den strengen Anforderungen des § 307 Absatz 1 BGB nicht. Außerdem diskriminiere die Regelung sie als Mutter bzw. die nach dem BEEG geschützten Personen gesetzeswidrig. Die Klägerin führt aus, während der Elternzeit sei sie weder berechtigt noch verpflichtet gewesen, ihren Auskunftsanspruch geltend zu machen. Sie, die Klägerin, habe nicht wissen können, dass sie während der Elternzeit Auskunfts- und Zahlungsanspruch hätte durchsetzen müssen. Ihr stehe deshalb die Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2010/2011 in voller Höhe (25.000,00 €) zu. Das Gleiche gelte auch für die Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2013/2014. Die Prämie hänge nicht davon ab, wie lange sie im Geschäftsjahr ihre Arbeitsleistung erbracht habe. Eine entsprechende Regelung sei zwischen den Parteien nicht getroffen worden.

Die Klägerin macht geltend, ihr stehe auch bis 10.02.2014 Lohnfortzahlung zu. Ihre Krankschreibung sei ab dem 30.12.2013 zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Mutter und Kind erfolgt im Sinne des § 3 Absatz 1 MuSchG.

Die Klägerin trägt vor, zumindest stehe ihr ein Anspruch auf Mutterschaftslohn zu. Bei der ihr erteilten Krankschreibung habe es sich im Ergebnis um ein Beschäftigungsverbot gehandelt.

Die Klägerin behauptet, die vehementen Mobbingangriffe der Beklagten hätten es ihr unmöglich gemacht, ihre Tätigkeit für die Beklagte ab dem 01.01.2014 wieder aufzunehmen. Die Mobbinghandlungen der Beklagten bestünden darin, dass die Beklagte ihr ihren Arbeitsplatz vorenthalten habe, sie aufgefordert habe, zu einem halbstündigen Gespräch fünf Stunden lang anzureisen und anschließend die Rückreise anzutreten. Ein Angriff liege auch in der Abmahnung der unverschuldeten Verspätung und der Vorenthaltung berechtigter Entgeltfortzahlungsansprüche sowie im Ausspruch einer unbegründeten fristlosen Kündigung sowie dem Bestreben, beim Gewerbeaufsichtsamt die Zustimmung zu einer Kündigung zu erhalten.

Die Klägerin beantragt:

Es wird beantragt, unter teilweiser Abänderung des am 27.08.2014 verkündeten und 05.09.2014 zugestellten Teilurteils des Arbeitsgerichts Würzburg – Az. 12 Ca 52/14 –

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin als Retail Buyer im Bereich Retail Management und als Leitung Vertrieb Inland DOB sowie Österreich und Schweiz zu beschäftigen ab dem 03.12.2013, hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach dem Ende ihrer Elternzeit nach der Geburt ihres Sohnes M... am 15.07.2014 in vorgenannter Position zu beschäftigen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 47.986,11 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 25.000,00 € seit dem 01.06.2011 sowie aus 22.896,11 € seit dem 01.06.2014 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 7.007,63 € brutto abzgl. 2.744,13 € netto nebst Zinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten seit dem 21.01.2014 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen; an die Klägerin brutto 2.375,00 € nebst Zinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten seit dem 21.02.2014 zu zahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin korrigierte Lohnabrechnungen für die Monate Januar und Februar 2014 zu erteilen.

Zur Berufung der Beklagten:

Es wird beantragt, die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Teilurteil des Arbeitsgerichtes Würzburg vom 27.08.2014, Az.: 12 Ca 52/14, wird in Ziffer 5. aufgehoben und die Klage insoweit abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreites.

Zur Berufung der Klägerin:

Wir beantragen kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte macht geltend, die im letzten Arbeitsvertrag beschriebene Stelle der Klägerin bestehe in dieser Form nicht mehr. Es hätten somit mit der Klägerin neue Ziele für die neue Tätigkeit der Klägerin vereinbart werden müssen. Sie hätte der Klägerin einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, habe aber hierzu gar nicht die Möglichkeit gehabt, da die Klägerin ihre Arbeit tatsächlich nicht aufgenommen habe. So habe die Klägerin eine neue Zielvereinbarung vereitelt. Bei dieser Sachlage der Klägerin die volle (anteilige) Zielerreichungsprämie zuzusprechen, sei unbillig. Durch die Nichtaufnahme der Tätigkeit habe die

Klägerin dokumentiert, dass sie tatsächlich nicht arbeiten wolle.

Die Beklagte führt aus, die Klägerin habe keinen Anspruch darauf, genau dort wieder eingesetzt zu werden wie vor der Elternzeit.

Die Beklagte macht geltend, der Entgeltfortzahlungszeitraum habe am 16.01.2014 geendet, ein Beschäftigungsverbot habe nicht bestanden.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung der Beklagten ist nicht, die der Klägerin nur zum Teil begründet.

Die Klägerin hat für das Geschäftsjahr 2013/2014 (= 01.04.2013 bis 31.03.2014) einen anteiligen Anspruch auf eine Zielerreichungsprämie, § 611 BGB iVm § 2 (2) des Arbeitsvertrags vom 22.06.2009.

Auszugehen ist dabei von einer möglichen Zielerreichungsprämie in Höhe von 25.000,00 € für 100%, § 2 des Arbeitsvertrags. Grundlage für die Zielerreichungsprämie ist dabei zwar eine Vereinbarung über die Ziele. Für das Geschäftsjahr 2013/2014 wurde unstreitig mit der Klägerin eine Zielvereinbarung nicht abgeschlossen. Die Parteien haben indes im Vertrag vom 22.07.2009 vereinbart, dass, werden keine Änderungen beschlossen, die bisherigen Werte weitergelten.

Soweit die Beklagte auf die Betriebsvereinbarung vom 18.03.2013 verweist, ist nicht erkennbar, welche Folgen sie daraus ableiten will. Die Betriebsvereinbarung regelt das Zu-

standekommen der Zielvereinbarung, insbesondere das Verfahren, das dabei einzuhalten ist, sowie die Kriterien für die festgesetzten Ziele und die Bewertung der Zielerreichung. Der Fall, dass eine Zielvereinbarung nicht abgeschlossen wurde, ist in der Betriebsvereinbarung nicht behandelt.

Die Beklagte kann auch nicht damit gehört werden, es liege im Verantwortungsbereich der Klägerin, dass eine neue, angepasste Zielvereinbarung nicht getroffen worden sei. Zum einen kommt es nach der vertraglichen Regelung nicht darauf an, worauf die fehlende Änderung zurückzuführen ist. Zum anderen ist es nicht der Klägerin anzulasten, dass eine neue Regelung nicht zustande gekommen ist. Die Beklagte beruft sich darauf, die Klägerin habe am 03.12.2013 die Arbeit nicht aufgenommen. Das ist zwar zutreffend. Die Beklagte hatte der Klägerin indes keinen Arbeitsplatz zugewiesen. Es wäre Sache der Beklagten gewesen, der Klägerin so früh einen Arbeitsplatz zuzuweisen, dass sie ihn unmittelbar nach dem Ende der Elternzeit, also am 03.12.2013, hätte antreten können. Die Klägerin hat sich nach ihrem nicht bestrittenen Vorbringen bereits ca. Mitte November 2013 wegen der Arbeitsaufnahme an die Beklagte gewandt. Diese teilte der Klägerin unter dem 25.11.2013 mit, sie wolle sich bei dem Gespräch am 03.12.2013 darüber „austauschen“, welche Aufgaben die Klägerin übernehmen solle. Daraus ergibt sich, dass noch nicht entschieden war, wo die Beklagte die Klägerin einsetzen wollte. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass, wie die Beklagte selbst vorträgt, der vormalige Arbeitsplatz der Klägerin nicht mehr so bestand wie zu Beginn der Elternzeit. Die Klägerin sollte, auch dies ergibt sich aus dem Vorbringen der Beklagten, am 09.12.2013 die Arbeit in S... aufnehmen. Hierzu war die Klägerin indes nicht verpflichtet, da sie ab 05.12.2013 arbeitsunfähig erkrankt war. Dem Sachvortrag der Parteien, insbesondere der Beklagten lässt sich nicht entnehmen, dass am 03.12.2013 eine Neuregelung der Ziele thematisiert wurde. Es lag somit im Verantwortungsbereich der Beklagten, dass der Klägerin zum Ende der Elternzeit weder ein konkreter Arbeitsplatz zugewiesen noch eine neue Zielvereinbarung überhaupt angesprochen war.

Mangels anderer Anhaltspunkte ist somit von einer Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2013/2014 von 25.000,00 € auszugehen.

Dieser Betrag steht der Klägerin allerdings nicht in voller Höhe zu. Die Zielerreichungsprämie ist nicht für Zeiträume zu zahlen, in denen ein Anspruch auf Arbeitsvergütung nicht besteht. Die Zielerreichungsprämie stellt einen Teil der Vergütung dar, gehört also zu den Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis.

Eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter liegt dann vor, wenn diese sich als ein Vergütungsbestandteil darstellt, der in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung (§ 611 Absatz 1 BGB) eingebunden ist und mit dem kein weiterer Zweck verfolgt wird als die Entlohnung tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung. Solche Sonderzahlungen werden als Vergütungsbestandteile in den jeweiligen Abrechnungsmonaten verdient, jedoch aufgespart und dann erst am vereinbarten Fälligkeitstermin ausbezahlt. Fehlt es bei einer solchen "arbeitsleistungsbezogenen" Sonderzahlung an einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, so entsteht kein Anspruch auf diese Sonderzahlung. Allerdings sind die "arbeitsleistungsbezogenen" Sonderleistungen mit reinem Entgeltcharakter auch in den Fällen zu gewähren, in denen die Arbeitsvergütung auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen ist, so zum Beispiel im Falle des Urlaubs, der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschutzes (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 22.10.1997 – 10 AZR 44/97; juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die zwischen den Parteien vereinbarte Zielerreichungsprämie ein Vergütungsbestandteil mit reinem Entgeltcharakter. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Zahlung der Prämie an sich sowie ihre Höhe davon abhängen, ob und in welchem Umfang die Klägerin die mit der Beklagten vereinbarten Ziele erreicht. Auch soweit bei der Zielvereinbarung – die Parteien haben nicht dargelegt, welche Parameter in eine Zielvereinbarung üblicherweise einfließen – nicht nur Leistungen der Klägerin, sondern unternehmensbezogene Kriterien zu berücksichtigen sind, steht dies dem Austauschverhältnis Arbeit und Vergütung nicht entgegen. Die Leistungen des Mitarbeiters wirken sich auch auf das Unternehmensergebnis aus.

Da das Arbeitsverhältnis im Geschäftsjahr 2013/2014 vom 01.04.2013 bis 02.12.2013 ruhte, steht der Klägerin für diesen Teil des Jahres ein Anspruch nicht zu. Vielmehr ist die Zielerreichungsprämie grundsätzlich anteilig für den Zeitraum 02.12.2013 bis 31.03.2014 zu berechnen. Die Klägerin war indes ab 05.12.2013 arbeitsunfähig erkrankt. Die sechswöchige Entgeltfortzahlungspflicht der Beklagten endete unstreitig mit Ablauf des

16.01.2014. Das Erstgericht hat den Anspruch für Dezember 2013 bereits ausgeurteilt (2.013,89 € brutto). Hinzu kommt ein weiterer Betrag in Höhe von 1.111,11 € brutto (25.000,00 € / 12 Monate = 2.083,33 € / 30 Tage * 16 Tage).

Entsprechend war das Ersturteil insoweit abzuändern und gleichzeitig die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Dagegen steht der Klägerin für das Geschäftsjahr 2010/2011 eine Zielerreichungsprämie nicht zu. Ein etwaiger anteiliger Anspruch ist verfallen.

Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 16.07.2008 in § 15 eine Ausschlussfrist von drei Monaten vereinbart. Wie bereits das Erstgericht ausführlich und zutreffend dargestellt hat, steht der Geltung des § 15 nicht entgegen, dass die Parteien unter dem 22.06.2009 eine weitere Vereinbarung geschlossen haben, die eine Ausschlussfrist nicht enthält. Dadurch wurde der Anstellungsvertrag vom 16.07.2008 nicht aufgehoben. Der Vertrag vom 22.06.2009 ist zunächst als Anlage I zum Anstellungsvertrag vom 16.07.2008 bezeichnet. Darüber hinaus enthält er auf Seite 3 den Hinweis, dass alle weiteren Bestimmungen des Anstellungsvertrages vom 16.07.2008 ihre Gültigkeit behalten. Dies kann nur so verstanden werden (§§ 133, 157 BGB), dass die Vereinbarung vom 22.06.2009, die sich im Wesentlichen mit einer Neuregelung der Vergütung befasst, lediglich eine Ergänzung des Anstellungsvertrags vom 16.07.2008 sein, nicht aber ihn ersetzen sollte.

Die Ausschlussfrist ist wirksam. Sie stellt zwar eine AGB dar und unterliegt somit der Inhaltskontrolle, insbesondere dem Prüfungsmaßstab des § 307 BGB. Sie ist indes rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Formulierung in § 15 des Arbeitsvertrags ist klar und deutlich, § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB. Danach umfasst die Ausschlussfrist alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Insbesondere hat die Beklagte keine Formulierung verwendet, die Zweifel daran entstehen lassen könnte, die Ausschlussfrist sei ausnahmslos anzuwenden.

Die Vereinbarung einer Ausschlussfrist weicht zwar von der gesetzlichen Regelung der Verjährungsfristen ab, § 307 Absatz 3 BGB. Sie ist indes nach inzwischen ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, in Arbeitsverträgen zulässig. Insoweit wird auf die bereits vom Erstgericht zitierte Rechtsprechung

des Bundesarbeitsgerichts Bezug genommen, § 69 Absatz 2 BGB. Insbesondere erfüllt § 15 des Arbeitsvertrags mit der dreimonatigen Ausschlussfrist die Anforderung der Rechtsprechung an die Mindestlänge einer Ausschlussfrist.

Die Klägerin kann nicht damit gehört werden, während der Elternzeit sei sie weder berechtigt noch verpflichtet gewesen, ihre Ansprüche geltend zu machen. Für diese Annahme besteht weder eine gesetzliche noch eine vertragliche Grundlage. Soweit die (analoge) Anwendung der Regelungen, nach denen der Ablauf der Verjährung gehemmt wird, auf Ausschlussfristen überhaupt in Betracht kommt, ist vorliegend kein Umstand ersichtlich, aufgrund dessen die Wirkung der Hemmung hätte eintreten können.

Es liegen auch keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung im Sinne des § 1 AGG vor, weil auch Mitarbeiter, die sich in der Elternzeit befinden, ihre Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist erheben müssen. Die Klägerin beruft sich zwar darauf, sie werde dadurch als Mutter und damit geschlechtsbezogen benachteiligt. Insoweit könnte allenfalls eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Absatz 2 AGG vorliegen. Die Klägerin hat es unterlassen, auch nur ansatzweise Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass Mütter in der Elternzeit infolge einer Ausschlussfrist häufiger ihrer Ansprüche verlustig gehen als andere Mitarbeiter, insbesondere als Männer, die in der Elternzeit sind.

Die Klägerin hat es versäumt, ihre Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen. Der Anspruch auf die Zielerreichungsprämie wurde nach der vertraglichen Vereinbarung zwei Monate nach Ende des Geschäftsjahres fällig. Das Geschäftsjahr bei der Beklagten umfasst den Zeitraum 01.04. bis 31.03. des Folgejahres. Demgemäß wurde ein etwaiger Anspruch auf Zielerreichungsprämie für das Geschäftsjahr 2010/2011 mit Ablauf des 31.05.2011 fällig. Die Klägerin hätte, stellt man auf den Fälligkeitszeitpunkt ab, den Anspruch auf die Zielerreichungsprämie demgemäß bis 31.07.2011 geltend machen müssen. Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin ohne eine entsprechende Auskunft der Beklagten über die Geschäftsergebnisse nicht in der Lage war, etwaige Ansprüche auf eine Zielerreichungsprämie zu beziffern. § 15 des Arbeitsvertrags stellt neben der Fälligkeit auf die Kenntnis des den Anspruch begründenden Tatbestandes ab.

Nach der Rechtsprechung der Obergerichte zur Verjährung ist Kenntnis des den Anspruch begründenden Tatbestandes vorhanden, wenn der Gläubiger aufgrund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person eine Klage, sei es auch nur eine

Feststellungsklage, erheben kann, die bei verständiger Würdigung so viel Erfolgsaussicht hat, dass sie ihm zumutbar ist. Die Kenntnis hat der Gläubiger bereits dann, wenn ihm die Geltendmachung des Anspruchs erfolgversprechend, wenn auch nicht risikolos, möglich ist. Weder ist es notwendig, dass der Gläubiger alle Einzelumstände kennt, die für die Beurteilung möglicherweise noch Bedeutung haben, noch muss er bereits hinreichend sichere Beweismittel in der Hand haben, um einen Rechtsstreit im Wesentlichen risikolos führen zu können (vgl. Bundesgerichtshof – Urteil vom 07.11.2014 – V ZR 309/12; Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17.12.2014 – 5 AZR 8/13; juris). Entsprechendes gilt, wenn dem Gläubiger die Erhebung einer Stufenklage zuzumuten ist (vgl. Bundesgerichtshof – 10.05.2012 – I ZR 145/11; juris).

Diese Überlegungen gelten auch bei der Anwendung einer Ausschlussfrist, insbesondere wenn es (zunächst nur) darum geht, die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist zu wahren. Vorliegend genügte es, dass die Klägerin gegenüber der Beklagten die Auskunft bezüglich des Ergebnisses des Geschäftsjahrs verlangte und dies mit der Aufforderung verband, entsprechend Zahlung zu leisten. Dass die Klägerin aufgrund ihres Wissensstandes hierzu in der Lage war, ergibt sich aus dem Umstand, dass sie die Beklagte mit Schreiben vom 16.01.2014 aufforderte, Auskunft über den Geschäftsverlauf für die Jahre 2010 und 2013 zu erteilen und die Zielerreichungsprämie abzurechnen. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, dass die Klägerin am 16.01.2014 über einen anderen Erkenntnisstand verfügte als innerhalb der Ausschlussfrist vom 01.06. bis 31.07.2011.

Am 16.01.2014 war der Anspruch daher bereits verfallen.

Der Klägerin steht über den 15.01.2014 hinaus kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit zu, § 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG.

Wie bereits das Erstgericht ausgeführt hat, lagen bei der Klägerin einander überlappende Erkrankungen vor. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 06.12.2013 betraf den Zeitraum bis 31.12.2013, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 10.01.2014 legte den Erkrankungszeitraum vom 30.12.2013 bis 24.01.2014 fest. Damit litt die Klägerin an zwei Tagen, 30. und 31.12.2013, gleichzeitig an unterschiedlichen Erkrankungen. Dies hat zur Folge, dass die beiden Krankheiten zu einer einheitlichen Arbeitsunfähigkeit führen, für die insgesamt nur sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, ist der

Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung auch dann auf sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit begrenzt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles; vgl. Bundesarbeitsgericht – 26.02.1992 – 5 AZR 120/91; juris).

Der geltend gemachte Vergütungsanspruch ergibt sich auch nicht aus § 11 Absatz 1 Satz 1 MuSchG. Es bestand im streitgegenständlichen Zeitraum kein ärztliches Beschäftigungsverbot im Sinne des § 3 Absatz 1 MuSchG. Vielmehr war die Klägerin ausweislich der in Kopie vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen arbeitsunfähig krank. Voraussetzung für einen Vergütungsanspruch nach § 11 MuSchG ist, dass das Beschäftigungsverbot die alleinige Ursache für das Unvermögen ist, die Arbeitsleistung zu erbringen. Insoweit wird auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.10.2013 (8 AZR 742/12; juris) Bezug genommen.

Schließlich kommt auch § 823 Absatz 1 BGB als Anspruchsgrundlage für die ausgefallene Vergütung nicht in Betracht. Zwar beruft sich die Klägerin darauf, sie sei wegen Mobbing der Beklagten arbeitsunfähig geworden. Wie bereits das Erstgericht ausgeführt hat, ist der Sachvortrag der Klägerin hierzu unsubstantiiert. Zwar hat die Klägerin vorgetragen, welche Anfeindungen und rechtsverletzenden Angriffe die Beklagte ihrer Meinung nach begangen hat. Hierzu zählt sie die Aufforderung der Beklagten, zu einem halbstündigen Gespräch von B... nach S... anzureisen, den Umstand, dass für sie ein Arbeitsplatz nicht bereitgestellt war, das nach Meinung der Klägerin unberechtigte Vorenthalten von Entgeltfortzahlung, die Abmahnung für das Zuspätkommen am 03.12.2013, die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, für die es eine Begründung nicht gegeben habe, und der Antrag beim Gewerbeaufsichtsamt, der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zuzustimmen. Dem Vorbringen der Klägerin lässt sich indes nicht entnehmen, inwieweit diese Handlungen der Beklagten zu ihrer Erkrankung beigetragen haben. So hat die Klägerin weder etwas zur Art der Erkrankung ausgeführt noch dargelegt, inwieweit das jeweilige Verhalten der Beklagten für die Erkrankung ursächlich gewesen ist. Insbesondere reicht es nicht aus, als Beweis ein Sachverständigengutachten anzubieten. Vielmehr wären hier Anknüpfungstatsachen zu nennen.

Da der Klägerin für Januar und Februar 2014 weitergehende Ansprüche nicht zustehen, besteht – unabhängig davon, ob die Anträge insoweit ausreichend bestimmt sind – auch kein Anspruch auf Erteilung korrigierter Gehaltsabrechnungen.

Die Berufung der Klägerin war auch bezüglich der Abweisung der Feststellungsklage zurückzuweisen.

Die Klägerin hat am Arbeitsgericht in der letzten dortigen Verhandlung am 11.08.2014 die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, sie ab 03.12.2013 auf einem bestimmten Arbeitsplatz zu beschäftigen. Soweit sich der Antrag auf einen zurückliegenden Zeitraum richtet, besteht kein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO. Er ist insoweit unzulässig.

Im Übrigen ist er ebenso wie der im Berufungsverfahren erhobene Hilfsantrag unbegründet.

Die Klägerin ist derzeit in der Elternzeit. Die Elternzeit endet am 14.07.2017. Die Klägerin hat nicht in jedem Fall einen Anspruch darauf, ab 15.07.2017 wieder als Retail Buyer im Bereich Retail Management und als Leitung Vertrieb Inland DOB sowie Österreich und Schweiz beschäftigt zu werden.

Grundsätzlich besteht das während der Elternzeit ruhende Arbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit zu den ursprünglichen Arbeitsbedingungen fort. Ein Anspruch auf Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz steht dem Arbeitnehmer nur zu, wenn dies entsprechend vereinbart worden ist. Dementsprechend hat der Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch darauf, dass ihm bei der Rückkehr eine dem Arbeitsvertrag entsprechende gleichwertige Arbeit zugewiesen wird (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, RdNr. 2 zu § 18 BEEG).

Die Klägerin hat keinen vertraglichen Anspruch darauf, ausschließlich in der Weise wie vor Beginn der Elternzeit beschäftigt zu werden. Vielmehr ergibt sich aus der Regelung im Arbeitsvertrag vom 16.07.2008, dass das Aufgabengebiet der Klägerin entsprechend ihren Kenntnissen und ihrer beruflichen Entwicklung geändert werden kann.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Absatz 2 ZPO.

Die Zulassung der Revision ist gesetzlich nicht veranlasst, § 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Herrmann
ehrenamtlicher Richter

Frank
ehrenamtlicher Richter