

9 Sa 406/17
3 Ca 213/17
(ArbG Rosenheim)

Verkündet am: 14.11.2017

Heger
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2017 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts Dr. Förschner und die ehrenamtlichen Richter Abbold und Kirchsclager

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 31.05.2017, Az. 3 Ca 213/17, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert.**

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger als Prämie für den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2017 zum 31.03.2018 brutto 3.750,- € nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab 01.04.2018 zu zahlen.

- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger zu 10/21, die Beklagte zu 11/21.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Berufung noch über Prämienansprüche für die Jahre 2014 bis 2017 sowie Zahlung von Schadensersatz für den Entzug des Dienstwagens.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 01.06.2012 als Leiter des Bereichs Technik sowie als Leiter Anwendungstechnik beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.03.2017 aufgrund Eigenkündigung des Klägers im Dezember 2016.

Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 20.02.2012 (Anl. K 1, Bl. 15 ff. d. A.) ist in § 6 Folgendes geregelt:

„§ 6 Vergütung

- 1) Der Arbeitnehmer erhält ein Jahresgehalt in Höhe von 102.000,- € brutto sowie eine leistungsabhängige Prämie in Höhe von 15.000,- €. Das Grundgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen in Höhe von jeweils 8.500,- € brutto ausbezahlt. Die leistungsabhängige Prämie ist bis Ende 2013 garantiert und zahlbar bis 31.03. des jeweiligen Folgejahres. Für das Jahr 2012 erhält der Arbeitnehmer eine zeitanteilige Prämie von 8.750,- € (1.250,- € * 7).
- 2) Der Arbeitnehmer erhält im Hinblick auf die Vergütungshöhe in diesem Zusammenhang kein Weihnachts- und Urlaubsgeld, auch wenn dies ansonsten im Unternehmen üblich ist.
- 3) Das Gehalt ist fällig und zahlbar am Letzten des Monats. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf eine vom Arbeitnehmer bekannt zu gebende Konto-Verbindung.“

Weiter enthält der Arbeitsvertrag in § 14 folgende Regelung:

„§ 14 Ausschlussfristen

- 1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.
- 2) Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- 3) Der Ausschluss nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht, soweit der Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.“

In den Jahren 2012 und 2013 wurde an den Kläger eine Prämie ausbezahlt. Ab 2014 erhielt er keine Prämienzahlung mehr. Am 23.11.2015 übergab er dem Geschäftsführer der Beklagten eine Liste mit Themen, über die ein Gespräch stattfinden sollte. Auf dieser Liste war auch die Prämienzahlung für 2014 und 2015 aufgeführt (Anl. K 2, Bl. 21 d. A.). Ein

konkretes Ergebnis brachte dieses Gespräch nicht. Auch für 2016 wurde keine konkrete Prämienregelung getroffen.

Auf Grundlage eines Dienstwagenvertrages vom 20.02.2012 (Anl. K 9, Bl. 28 ff. d. A.) wurde dem Kläger für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Firmenfahrzeug überlassen, zuletzt ein Audi A6. Der Dienstwagen durfte vom Kläger - im Ausnahmefall auch von seiner Ehefrau - privat genutzt werden.

Mit Schreiben vom 10.01.2017 (Anl. K 10, Bl. 34 d. A.) forderte die Beklagte den Kläger auf, das ihm überlassene Dienstfahrzeug umgehend zurückzugeben. Daraufhin gab der Kläger das Dienstfahrzeug am 11.01.2017 heraus. Der Sachwertbezug des Dienstfahrzeugs (nach der 1 %-Regel) beträgt 636,- €.

Die Beklagte stellte den Kläger nach dessen Eigenkündigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.03.2017 von der Erbringung der Arbeitsleistung frei und rechnete die Monate jeweils unter Zugrundelegung eines Gesamtbruttomonatsgehalts von 9.336,- € (unter Einschluss der Privatnutzung des Dienstwagens) ab.

Zuletzt betrug die monatliche Grundvergütung des Klägers 8.700,- € brutto (vgl. Entgeltabrechnung für Januar 2017, Anl. K 8, Bl. 27 d. A., und für März 2017, Anl. K 12, Bl. 113 d. A.).

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, ihm stünden die vollen Prämienansprüche für die Jahre 2014 bis 2016 von jeweils 15.000,- € brutto zu. Für 2017 ergebe sich ein anteiliger Prämienanspruch von 3.750,- € brutto. Dem Vorwurf der Beklagten bezüglich angeblicher Schlechtleistungen sowie zu dem von ihm mitverantworteten Gesamtumsatz werde widersprochen.

Die Prämienansprüche seien auch nicht nach § 14 des Arbeitsvertrages verfallen bzw. verwirkt. Der Geschäftsführer der Beklagten habe den Kläger immer wieder hingehalten und gesagt, dass die endgültige Entscheidung über die Auszahlung der Prämie noch getroffen werden müsse. Zu keinem Zeitpunkt sei eine klare Absage erfolgt. Unter anderem hätte am 20.04.2015 und 24.05.2016 ein Gespräch über die Prämien stattgefunden. Der

Geschäftsführer der Beklagten habe jeweils gesagt, dass er die endgültigen Umsatzzahlen abwarten wolle. Die Zahlen habe er jedoch nicht zur Diskussion offen gelegt. Der Beklagten sei nach Treu und Glauben untersagt, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen.

Der Kläger hat beantragt:

1. *Es wird festgestellt, dass die Beklagte gegen den Kläger keinen Anspruch auf Zahlung von 7.154,45 € als Schadensersatz hat.*
2. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Prämien für die Jahre 2014, 2015 und 2016 von jeweils 15.000,- €, gesamt 45.000,- €, nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.*
3. *Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein wohlwollend formuliertes, qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer Gesamtbewertung „stets zur vollsten Zufriedenheit“ und einer entsprechenden Begründung im Verhaltens- und Leistungsbereich zu erteilen und zu übersenden. Das Zeugnis enthält eine Dankens-, Bedauerns- und Wunschformel.*
4. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Schadensersatz für den Entzug des Dienstwagens einen Betrag von 1.695,57 € nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.*
5. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Prämie für den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2017 3.750,- € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.*
6. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als offenes Arbeitsentgelt für Februar 2017 9.336,- € brutto abzüglich bereits geleisteter 1.898,74 € netto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.03.2017 zu zahlen.*

7. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als offenes Arbeitsentgelt für 6,25 nicht genommene Urlaubstage 2.509,62 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.04.2017 zu zahlen.*

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, ein Anspruch des Klägers auf Prämienzahlung für 2014 bis 2016 bestehe nicht, da es insoweit bereits an einer vertraglichen Vereinbarung fehle. Nur für 2012 und 2013 sei die Prämie garantiert gewesen. Für die Folgejahre sei keine Prämienvereinbarung getroffen worden. Im Übrigen seien die Ansprüche aufgrund der Ausschlussfrist in § 14 des Arbeitsvertrages verfallen. Darüber hinaus würde ein Prämienanspruch auch aufgrund Schlechtleistung des Klägers ausfallen. Er sei für den Außendienst in Deutschland, Österreich und den Beneluxstaaten verantwortlich gewesen und habe regelmäßig gegenüber den sog. Direktionskunden, die vom Geschäftsführer der Beklagten persönlich bearbeitet worden seien, Negativzahlen geschrieben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Hinsichtlich der in der Berufung noch streitigen Prämienzahlungsansprüche hat es dem Kläger eine Prämienzahlung von 15.000,- € brutto für 2016 zugesprochen. Zur Begründung hat es ausgeführt, eine Auslegung des Arbeitsvertrages ergebe zunächst, dass der Kläger einen Anspruch auf eine Prämie von 15.000,- € brutto jährlich habe. Soweit § 6 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages den Anspruch von der „Leistung“ abhängig mache, sei dies wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam.

Die Prämienansprüche für 2014 und 2015 seien aufgrund der Ausschlussfrist gem. § 14 des Arbeitsvertrages untergegangen. Die Berufung auf die Ausschlussfristen sei auch nicht nach § 242 BGB treuwidrig. Die Beklagte habe dem Kläger nicht zugesichert, dass er die Prämie erhalten werde und es sei auch nicht schuldhaft der Eindruck erweckt worden, er werde regelgerecht behandelt.

Der Prämienanspruch für 2017 sei abzuweisen, da dem Kläger zwar grundsätzlich ein anteiliger Prämienanspruch zustehe, dieser jedoch erst zum 31.03.2018 fällig werde.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 10 bis 18 des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 133 ff. d. A.) verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 31.05.2017, dem Kläger zugestellt am 07.06.2017, legte dieser am 07.07.2017 Berufung ein, welche er mit einem am 31.08.2017 eingegangenen Schriftsatz begründete, nachdem die Berufungsbegründungsfrist bis zum 07.09.2017 verlängert worden war.

Die Beklagte legte gegen das ihr am 07.06.2017 zugestellte Urteil am 06.07.2017 ebenfalls Berufung ein, nahm diese jedoch in der mündlichen Verhandlung vom 24.10.2017 wieder zurück.

Der Kläger macht geltend, seine Ansprüche auf Prämienzahlung für 2014 und 2015 seien nicht verwirkt. Der Geschäftsführer der Beklagten habe ihn hinsichtlich der Prämienzahlung aktiv vertröstet und auf noch nicht vorliegende Umsatzzahlen verwiesen. Letztlich habe er ihn damit aktiv von einer gerichtlichen Geltendmachung abgehalten. Dies verstoße gegen Treu und Glauben. Der Beklagten sei es deshalb untersagt, sich nun auf die Ausschlussfrist zu berufen. Auch dürfe für die Geltendmachung keine strengere Form als die Textform verlangt werden.

Die Ausschlussfristenregelung sei unwirksam, da die Vereinbarung die Geltendmachung des Mindestlohns beschränke.

Das Arbeitsgericht habe den Prämienanspruch für 2017 unzutreffend mit der Begründung abgewiesen, dass dieser erst zum 31.03.2018 fällig werde. Bei richtiger Auslegung der Vereinbarung in § 6 des Arbeitsvertrages ergebe sich, dass die Fälligkeitsbestimmung sich nur auf die Prämie für 2013 beziehe.

Dem Kläger stünde für Januar 2017 noch eine Zahlung von 216,24 € brutto zu. In der Bruttovergütung sei der Sachwertbezug des Dienstwagens inkludiert gewesen. Er habe

Schadensersatz für den Entzug des Dienstwagens nur für 2,66 Monate geltend gemacht, nachdem der Dienstwagen am 11.01.2017 an die Beklagte herausgegeben worden sei. Für die ersten zehn Tage des Monats Januar sei damit noch ein Sachbezugswert von 216,24 € brutto zu leisten.

Der Kläger beantragt:

1. *Das Endurteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 31.05.2017 wird aufgehoben, soweit der Klage nicht stattgegeben wurde.*
2. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als offenes Arbeitsentgelt für Januar 2017 neben den ausgerichteten 8.700,- € brutto gemäß Endurteil vom 31.05.2017 weitere 216,24 € brutto abzüglich bereits geleisteter 1.898,74 € netto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.02.2017 zu zahlen.*
3. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Prämien für die Jahre 2014 und 2015 von jeweils 15.000,- €, gesamt 30.000,- €, nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit 18.02.2017 zu zahlen.*
4. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als Prämie für den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2017 zum 31.03.2018 3.750,- € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit 18.02.2017 zu zahlen.*

Hilfsweise:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bis längstens 31.03.2018 als Prämie für den Zeitraum 01.01. bis 31.03.2017 3.750,- € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab 01.04.2018 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

und beruft sich auf ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist aber nur zum Teil begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Prämien für die Jahre 2014 und 2015, da die Ansprüche verfallen sind. Hinsichtlich der anteiligen Prämie für 2017 hat der Kläger einen Anspruch auf Zahlung ab dem Fälligkeitszeitpunkt.

1. Die Ansprüche auf Prämien für 2014 und 2015 sind nach § 14 des Arbeitsvertrages verfallen, da der Kläger sie weder schriftlich noch gerichtlich innerhalb der vereinbarten Frist von drei Monaten geltend gemacht hat.

1.1. Die Prämie für 2014 war gem. § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrages am 31.03.2015 fällig, die Prämie für 2015 am 31.03.2016. Entgegen der Auffassung des Klägers regelt der Halbsatz „zahlbar bis 31.03. des jeweiligen Folgejahres“ nicht nur die Fälligkeit der für das Jahr 2013 garantierten Prämie. Das ergibt sich ohne weiteres aus der klaren Formulierung des „jeweiligen Folgejahres“. Das Wort „jeweiligen“ macht nur Sinn, wenn sich die Regelung nicht nur auf die Prämie für 2013 bezieht. Die Formulierung konnte deshalb ein objektiver Empfänger nach Treu und Glauben nur dahin verstehen, dass es sich um eine Fälligkeitsregelung nicht nur für ein Jahr, sondern auch für alle Folgejahre handelt.

1.2. Die Ausschlussfrist wurde wirksam vereinbart. Die Vereinbarung der Ausschlussfrist ist nicht unwirksam, weil sie Ansprüche nach dem MiLoG nicht ausnimmt.

Es kann hier dahinstehen, ob für nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 16.08.2014 vereinbarte Ausschlussfristen eine Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz nicht ausnehmende und damit § 3 MiLoG nicht Rechnung tragende Regelung zu einer Unwirksamkeit der gesamten Klausel führt (BAG 24.08.2016 - 5 AZR 703/15 zu einer Verfallklausel, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst und deshalb im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 i. V. m. § 13 AEntG verstößt), obwohl § 3 MiLoG ausdrücklich nur die Unwirksamkeit von Vereinbarungen anordnet, „insoweit“ sie die Geltendmachung von Mindestlohnansprüchen beeinträchtigen. Jedenfalls in dem hier vorliegenden Fall, in dem die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist vor Inkrafttreten des MiLoG vereinbart wurde, führt die fehlende Herausnahme der Ansprüche aus dem MiLoG nicht zu einer Unwirksamkeit der Ausschlussfrist. Nach zutreffender und wohl herrschender Meinung in der Literatur sind vor Inkrafttreten des MiLoG abgeschlossene vertragliche Verfallklauseln weiterhin wirksam (MüKoBGB/Müller-Glöge, MiLoG, § 3 Rn. 3; Bayreuther, NZA 2015, 385, 387; ErfK/Franzen, § 3 MiLoG, Rn. 3 a). Jedenfalls im Fall von Altverträgen führt die fehlende Herausnahme von Ansprüchen aus dem MiLoG auch nicht zu einer Intransparenz i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, denn eine zur Zeit ihrer Vereinbarung transparente AGB-Klausel verliert nicht nachträglich ihre Wirksamkeit, weil spätere Gesetzesänderungen zu ihrer Intransparenz führen (MüKoBGB/Müller-Glöge, MiLoG, § 3 Rn. 3). Vielmehr ist eine vor Inkrafttreten des MiLoG vereinbarte Verfallfrist ohne weiteres dahin auszulegen, dass die Regelung Ansprüche, deren Verfall

aufgrund später in Kraft tretender Regelungen nicht vereinbart werden kann, nicht erfassen soll. Eine Intransparenz i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist deshalb nicht gegeben.

1.3. Der Kläger hat die Prämien nicht schriftlich bis zum jeweiligen 30.06.2015 bzw. 30.06.2016, sondern erstmals mit dem Klageschriftsatz vom 17.02.2017 geltend gemacht. Die Verfallfrist ist deshalb in beiden Fällen nicht gewahrt.

1.4. Der Beklagten ist es auch nicht nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen.

Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, dass darin, dass der Geschäftsführer sich auf noch fehlende Umsatzzahlen berufen und den Kläger dadurch hinsichtlich der noch ausstehenden Entscheidung über die Auszahlung der Prämie vertröstet hat, ein Umstand liegt, der geeignet ist, zu einer missbräuchlichen Berufung auf die Verfallfrist zu führen, ist die Berufung auf die Verfallfrist hier nicht treuwidrig.

Der Einwand des Rechtsmissbrauchs gegenüber dem Ablauf einer Ausschlussfrist steht dem Verfall von Ansprüchen nur so lange entgegen, wie eine Partei aufgrund von rechtsmissbräuchlichen Verhaltens der anderen Partei von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten wird (BAG 13.10.2010 - 5 AZR 648/09, Rn. 20). Die Berücksichtigung eines Rechtsmissbrauchs setzt voraus, dass dieser für das Untätigbleiben kausal geworden ist. Fallen die Umstände weg, die die Untätigkeit begründen, muss der Anspruch innerhalb einer kurzen, nach den Umständen des Falles sowie Treu und Glauben zu bestimmenden Frist in der gebotenen Form geltend gemacht werden (BAG 10.03.2005 - 6 AZR 217/04). Jedenfalls Letzteres hat der Kläger nicht getan.

Dem Kläger muss spätestens Ende 2015 klar gewesen sein, dass die Nichtzahlung der Prämie ihren Grund nicht in den fehlenden Umsatzzahlen hat. Gleichwohl hat er die Prämie nicht schriftlich geltend gemacht. Ebenso musste ihm vor allem auch vor dem Hintergrund des Verhaltens der Beklagten im Jahr 2015 bezüglich der Prämie für 2014 bewusst gewesen sein, dass die Zahlung der Prämie für 2015 nicht aufgrund fehlender Umsatzzahlen unterbleibt. Trotzdem hat er auch diese Prämie nicht schriftlich geltend gemacht.

Soweit der Kläger geltend macht, er habe die Prämien nicht schriftlich geltend gemacht, weil dies den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet hätte, kann dahinstehen, ob dieser unsubstanzierte Vortrag genügt, um ein rechtsmissbräuchliches Abhalten von der schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche zu begründen. In jedem Fall konnte auch dieser Grund einer Geltendmachung der Ansprüche spätestens zu dem Zeitpunkt nicht mehr entgegenstehen, als der Kläger im Dezember 2012 seine Eigenkündigung erklärt hatte. Gleichwohl hat er die Prämien dann nicht innerhalb einer kurzen Frist, sondern erst ca. zwei Monate später geltend gemacht.

2. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der anteiligen Prämie für 2017 in Höhe von 3.750,- € brutto zum 31.03.2018.

2.1. Die Klage auf zukünftige Leistung ist nach § 259 ZPO zulässig. Nach dieser Vorschrift kann eine Klage auf künftige Leistung erhoben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, dass sich der Schuldner der Leistung entziehen werde. Zu den künftigen Leistungen i. S. v. § 259 ZPO sind auch zukünftige Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern gerechnet worden (BAG 18.12.2003 - 8 AZR 550/02, Rn. 31). Die Besorgnis, dass die Beklagte die anteilige Prämie für 2017 nicht zahlen wird, ist berechtigt. Sie hat bereits die Zahlung der Prämien für die Vorjahre nicht geleistet. Da der Prämienanspruch bereits entstanden und lediglich noch nicht fällig ist, sind auch nicht weitere Voraussetzungen des Anspruchs in den Tenor aufzunehmen.

2.2. Der Anspruch ist auch begründet. Nach § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrages erhält der Kläger als Vergütung neben dem Jahresgehalt eine leistungsabhängige Prämie von 15.000,- € brutto.

Soweit die Beklagte die Prämienzahlung in dem unbestritten vorformulierten Arbeitsvertrag als „leistungsabhängig“ bezeichnet hat, verstößt die Vereinbarung gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen (BAG 01.09.2010 -

5 AZR 517/09, Rn. 14, BAGE 135, 250). Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine derartige Gefahr ist vorliegend gegeben.

Die Klausel enthält keinerlei Hinweise darauf, auf wessen Leistung es vorliegend ankommen soll, z. B. der des Klägers, der einer Organisationseinheit, der er angehört, oder der der Beklagten selbst, wie etwa bei einer Tantieme. Genauso wenig kann festgestellt werden, auf welche Faktoren es vorliegend für die Leistungsbemessung ankommen soll: Umsatz, Gewinn oder persönliches Engagement. Die für die Leistungsbemessung erheblichen Faktoren wurden im Arbeitsverhältnis auch zu keiner Zeit konkretisiert. Unter diesen Umständen ist eine derartige Klausel geeignet, den Arbeitnehmer von der Wahrnehmung seiner Rechte abzuhalten. Da der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat zu erkennen, auf welche Faktoren abzustellen ist, kann er weder Erfolgsaussichten noch Risiken einer Geltendmachung abschätzen. Eine derartige Situation ist geeignet, einen Arbeitnehmer von der Geltendmachung seiner Ansprüche abzuhalten.

Die Intransparenz des Leistungsbezugs der Prämienvereinbarung führt nicht zur Unwirksamkeit der Prämienvereinbarung insgesamt, sondern, da eine sinnvolle Vergütungsregelung erhalten bleibt, lediglich zur Unwirksamkeit der Leistungsabhängigkeit (blue-pencil-Test).

Da das Arbeitsverhältnis im Jahr 2017 noch drei Monate bestand, schuldet die Beklagte dem Kläger eine Prämienzahlung in Höhe von $\frac{1}{4}$ aus 15.000,- € brutto, somit 3.750,- € brutto.

3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Zahlung weiterer 216,24 € brutto wegen entgangener Nutzung des Firmenwagens.

- 14 -

Für die Zeit, in der ihm der auch zur privaten Nutzung überlassene Dienstwagen nicht mehr zur Verfügung stand, hat das Arbeitsgericht dem Kläger die Nutzungsausfallentschädigung bereits im beantragten Umfang zugesprochen. Soweit er nun Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit begehrt, in der ihm der Pkw noch zur Verfügung stand, kann der Anspruch nicht nachvollzogen werden. Er hat in diesem Zeitraum die Nutzung des Pkw als Sachleistung erhalten. Der Anspruch wurde insoweit von der Beklagten erfüllt. Für eine Nutzungsausfallentschädigung ist deshalb kein Raum.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen nach § 72 a ArbGG die Parteien hingewiesen werden, zulassen sollte.

Dr. Förschner

Abbold

Kirchschlager