Arbeitsgericht Köln, 18 Ca 296/18

Datum:	14.12.2018
Gericht:	Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	18. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	18 Ca 296/18
ECLI:	ECLI:DE:ARBGK:2018:1214.18CA296.18.00

Nachinstanz:	Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 124/19
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Streitwert beträgt 3.291,28 €.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über die Rückzahlung eines Provisionsabschlags. Der Kläger war ab dem …….. als ……bei der Beklagten angestellt. Der Anstellungsvertrag sieht eine teilweise fixe, teilweise variable Vergütung („……) vor und verweist im Übrigen hinsichtlich der variablen Vergütung auf die in Betrieb jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen. 2

Bei Einstellung fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Gesamtbetriebsvereinbarung Provision 2014 (GBV 2014) Anwendung. Diese regelte – in Auszügen – das Folgende: 3

„1 Geltungsbereich 4

1.1 Persönlich

Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiter der unten aufgeführten Vertriebssegmente die ein variablen Vergütungsanspruch gemäß den V-Gruppen des Entgelttarifvertrages, den V-N-Gruppen gemäß innerbetrieblicher Regelung oder […] haben:

…… (im Folgenden „……...“)

[…]

Im Folgenden werden die Mitarbeiter im Gültigkeitsbereich dieser Vereinbarung als „Provisionsempfänger“ bezeichnet.

2 Einkommen

2.1 Struktur

Das arbeitsvertraglich vereinbarte Jahreszieleinkommen eines Provisionsempfängers setzt sich zusammen aus

- einem in 12 Teilbeträgen monatlich zahlbaren festen Jahresgrundgehalt und
- einem bei 100% Zielerreichung zu 100% zusätzlich monatlich zahlbaren variablen Anteil gemäß der arbeitsvertraglichen Regelungen

2.2 Garantieprovision

Je nach Funktion, Abteilung oder Aufgabenbereich erhalten neu eingestellte Provisionsempfänger in den ersten Beschäftigungsmonaten bis zu 4 Monate den quantitativen variablen Gehaltsbestandteil als garantierte Provision.

[…]

2.2.1 Garantieprovision für neu eingestellte Mitarbeiter

……..(……..), …….. und ……

In den ersten 4 Beschäftigungsmonaten erhalten neu eingestellte Mitarbeiter den quantitativen, variablen Gehaltsbestandteil zu 100% als garantierte Provision. […]

In den ersten beiden Monaten nach der Garantieprovision (im 5. und 6. Beschäftigungsmonat) werden 100 % des monatlichen, variablen Gehaltsbestandteils für quantitative Ziele als Abschlag (brutto) ausbezahlt. Diese beiden Abschläge werden mit den Provisionsabrechnungen für den vorletzten und letzten Monat der Betriebszugehörigkeit bzw. nach Wechsel in ein ruhendes Arbeitsverhältnis verrechnet.

[…]

5.1.4 Abrechnung quantitative Ziele

Innerhalb von 30 Tagen nach Ende der definierten Messperiode von einem Monat erhält jeder Provisionsempfänger eine detaillierte Provisionsabrechnung […].

Eine etwaige Auszahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung im zweiten auf die Messperiode folgenden Monat. 26

[…] 27

5.1.9 Abrechnung bei Ausscheiden oder Wechsel von Provisionsempfängern 28

Bei Ausscheiden oder Wechsel von Provisionsempfängern werden die bis zum Ende der Beschäftigung angefallenen Provisionen und bestehende Provisionsrückforderungen sowie bezahlte Provisionsvorschüsse abgerechnet. […] Das Unternehmen ist berechtigt, aufgrund zu geringer Performance offene (nicht verrechnete) Vorschüsse sowie Provisionsrückforderungen mit anstehenden Ansprüchen des Mitarbeiters zu verrechnen bzw. zurückzufordern.“ 29

Für den Vertriebskanal …… sind gemäß Anlage A zur ……. quantitative Zielarten definiert. Die bei Ausscheiden des Klägers geltende Gesamtbetriebsvereinbarung 2017 (…….) sah entsprechende Regelungen vor. 30

In den ersten vier Monaten des Arbeitsverhältnisses (April – Juli 2014) erhielt der Kläger jeweils eine Garantieprovision iHv. 100% des als Variable in seiner Vergütungsgruppe geschuldeten Entgelts - jeweils abgerechnet und ausbezahlt im Folgemonat (vgl. Aufstellung der Zahlungsbeträge auf S. 2 d. SS v. 20.08.2018, Bl. 330 f. d.A.). Im fünften und sechsten Beschäftigungsmonat (August und September 2017) erhielt der Kläger wiederum jeweils 100% des als Variable in seiner Vergütungsgruppe geschuldeten Entgelts (jeweils 1.645,64 Euro) – nunmehr allerdings als „Abschlag“ (vgl. Aufstellung der Zahlungsbeträge auf S. 5 d. SS v. 20.08.2018, Bl. 333 d.A.). Ab dem siebten Beschäftigungsmonat wurden dem Kläger durchgehend Provisionen, berechnet nach seiner Zielerreichung im jeweiligen Vor-Vormonat gezahlt, in Oktober 2017 also die nach der GBV 2014 vorgesehene Variable für August 2017 (vgl. Aufstellung der Zahlungsbeträge auf S. 5 d. SS v. 20.08.2018, Bl. 333 d.A.). 31

Mit Vertrag vom 26./30.04.2017 (vgl. Anlage B 3 zum SS v. 15.05.2018, Bl. 123 ff. d.A.) vereinbarten die Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2017 unter Freistellung des Klägers ab dem 01.05.2017. In dem Vertrag heißt es unter anderem: 32

„2) Vergütung 33

Bis zum 31. Oktober 2017 erhält der Mitarbeiter die vereinbarte monatliche und sonstige Vergütung entsprechend den geltenden Regelungen ausgezahlt. 34

Die variable Vergütung wird dem Mitarbeiter anteilig seiner Beschäftigungsdauer bezahlt. Für die Berechnung des variablen Anteils wird ab dem Zeitpunkt der Freistellung des Mitarbeiters eine individuelle und eine Unternehmenszielerreichung von 100% festgelegt. Die variable Vergütung wird zum Monatsende des letzten Abrechnungsmonats fällig. 35

[…] 36

Etwaige gezahlte Vorschüsse sind vom Mitarbeiter bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen. Entsprechende Rückzahlungsansprüche der Firma können bei Austritt verrechnet werden.“ 37

Aufgrund der Freistellung des Klägers zahlte die Beklagte an ihn für Mai 2017 einerseits die Provision für den März 2017 (Vor-Vormonat) und andererseits bereits die auf der Basis einer 100%tigen Zielerreichung berechnete Variable für Mai 2017. Entsprechend erhielt der Kläger 38

in Juni 2017 eine doppelte Variablenzahlung. In den Monaten Juli bis Oktober 2017 erhielt zahlte die Beklagte sodann jeweils eine auf 100%tiger Zielerreichung berechnete Variable, wobei sie in Oktober 2017 einen Abschlag in Höhe von 3.291,28 Euro in Abzug brachte (vgl. Aufstellung der Zahlungsbeträge auf S. 7 f. d. SS v. 20.08.2018, Bl. 335 f. d.A.).

Gegen diesen Abzug setzt der Kläger sich zur Wehr. 39

Er ist der Auffassung, dass die Beklagte hierzu nicht berechtigt gewesen sei. Dass die Abschläge nicht zur Verrechnung gebracht werden konnten, ergebe sich bereits aus der Definition des Wortes „Abschlag“. Denn eine Abschlagszahlung beziehe sich auf bereits verdienten aber noch nicht abgerechneten Arbeitslohn. Dagegen sei ein „Vorschuss“ eine Zahlung auf noch nicht verdientes Arbeitsentgelt. Da die Abrechnungen wie auch die Gesamtbetriebsvereinbarung ausdrücklich von einem Abschlag sprächen, handele es sich um bereits erdientes Entgelt. Derartige Abschläge seien auch ganz bewusst von Ziffer 5.1.9 der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht erfasst worden. 40

Der Kläger beantragt: 41

Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 3.291,28 Euro nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 18.11.2017 zu zahlen. 42

Die Beklagte beantragt, 43

die Klage abzuweisen. 44

Sie ist der Auffassung, dass die Regelung in Ziffer 2.2.1 der GBV 2014 eine befristete Sonderregelung zu der danach geltenden Provisionszahlung nach dem Prinzip des Vor-Vormonats darstelle. Ab dem fünften Beschäftigungsmonat habe der Kläger Provisionen nach der Gesamtbetriebsvereinbarung erhalten. Da er aufgrund der verzögerten Auszahlung der Variablen (im Nach-Nachmonat) in den Beschäftigungsmonaten fünf und sechs sonst eine Gehaltsminderung hätte in Kauf nehmen müssen, hätten die Gesamtbetriebsparteien im Interesse einer möglichst kontinuierlichen Vergütungszahlung für diese beiden Monate die in Ziffer 2.2.1 Satz 3 geregelten Abschläge vorgesehen. Dies habe für die Provisionsempfänger den Vorteil, dass sie im laufenden Arbeitsverhältnis mit kontinuierlichen Zahlungen rechnen könnten und eine Verrechnung der Abschläge grundsätzlich erst mit den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fälligen Provisionszahlungen vorgesehen sei. Danach habe sie die vom Kläger im fünften und sechsten Beschäftigungsmonat erhaltenen Abschläge in Höhe der Klageforderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verrechnen können – denn aufgrund der nach der Aufhebungsvereinbarung erfolgten Freistellung seien die für die letzten beiden Beschäftigungsmonate geschuldeten Variablen jeweils mit der Abrechnung im Folgemonat ausbezahlt worden. 45

Wegen des weiteren Parteivortrags wird auf den Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie der Terminsprotokolle Bezug genommen. 46

Entscheidungsgründe: 47

I. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger kann nicht gemäß § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag Zahlung (weiterer) 3.291,28 Euro nebst Zinsen von der Beklagten verlangen. Die Beklagte war berechtigt, von dem ihm für Oktober 2017 zustehenden Entgelt die in August und September 2014 gezahlten Provisionsabschläge in Höhe von 2 x 1.645,64 Euro in Abzug zu bringen. 48

1. Bei den Zahlungen in August und September 2014 handelte es sich – entgegen der Auffassung des Klägers - nicht um bereits erdientes Entgelt, sondern um Vorschüsse auf die für die letzten beiden Beschäftigungsmonate jeweils geschuldete Provision. Damit war die Beklagte berechtigt, die Vorschüsse mit der für Oktober 2017 geschuldeten Vergütung zu verrechnen (vgl. BAG, Urteil vom 25. September 2002 – 10 AZR 7/02 –, BAGE 103, 1-8, Rn. 31), wie es zudem in Ziffer 2 letzter Satz des Aufhebungsvertrags der Parteien auch vereinbart ist (vgl. Ziffer 5.1.9 Satz 3 GBV 2017). 49

Entgegen der Auffassung des Klägers und trotz der Benennung durch die (Ge-samt-) Betriebsparteien als „Abschlag“ stellten die aufgrund der Regelung in Ziff. 2.2.1 „……..“ Satz 3 in August und September 2014 geleisteten Zahlungen keine Abschläge im Sinne des üblichen Begriffsgebrauchs (vgl. hierzu MüKoBGB/Müller-Glöge, 7. Aufl. 2016, § 614 BGB Rn. 14 ff.), sondern vielmehr Vorschüsse auf das in den letzten beiden Beschäftigungsmonaten geschuldete Entgelt dar. Hierfür spricht, dass in Ziffer 2.2.1 „……..“ Satz 4 GBV 2014 ausdrücklich ihre „Verrechnung“ mit den später fälligen Provisionen vorgesehen ist. Eine Verrechnung – ohne Beachtung von Pfändungsfreigrenzen – ist nur bei Vorschüssen möglich (vgl. BAG, Urteil vom 25. September 2002 – 10 AZR 7/02 –, BAGE 103, 1-8, Rn. 31). 50

Eine andere Arbeitsleistung als die der letzten beiden Beschäftigungsmonate kommt als Gegenleistung für die „Abschläge“ dagegen nicht in Betracht. Die variable Vergütung für die in August und September 2017 erbrachte Arbeit wurde nach Ziffer 5.1.4 Satz 2 GBV 2014 erst im jeweiligen Nach-Nachmonat fällig. 51

Die Zahlungen waren – entgegen der von der Kammer im Beschluss vom 20.07.2018 vertretenen Auffassung – auch keine Vergütung für die in den jeweiligen Vor-Vormonaten (Mai und Juni 2014) erbrachten Arbeitsleistungen. Dies ergibt sich aus der wortlaut- und zweckorientierten Auslegung der Gesamtbetriebsvereinbarung Provision 2014 (vgl. zu den Grundsätzen zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen: BAG, Urteil vom 25. September 2018 – 3 AZR 358/17 –, Rn. 16, juris). Wenn es hierin heißt, dass die Mitarbeiter in den ersten vier Beschäftigungsmonaten den variablen Gehaltsbestandteil „als Garantieprovision“ erhalten, stellt das eine von der erfolgsabhängigen Vergütung abweichende, [fix] pauschalierende Entgeltbemessung dar. Der Sinn und Zweck dieser Regelung erklärt sich daraus, dass sich für Vertriebsmitarbeiter in der Anfangsphase ihrer Tätigkeit eine erfolgsabhängige Vergütung nachteilig auswirkt, weil sie mangels bestehender Kundenbindung und Vertrautheit mit Produkt und Absatzmarkt typischerweise nicht in der Lage sein werden, die für spätere Zeiträume zu erwartenden Ergebnisse zu erzielen. 52

Dass es sich bei der Garantieprovision im Sinne von Ziffer 2.2.1. GBV 2014 nach dem Willen der Betriebsparteien nicht um eine Mindestzahlung auf eine nach den Regeln der GBV zu berechnende ergebnisabhängige Variable auch für die ersten vier Beschäftigungsmonate handelt, ist aus Sicht der Kammer darin zum Ausdruck gekommen, dass sie für die beiden sich anschließenden Monate die Regelung zum Provisionsabschlag aufgenommen haben. Dieser „Lückenfüllung“ hätte es nicht bedurft, wenn auch in diesen Monaten (gemäß Ziff. 5.1.4 GBV 2014) für die jeweiligen Vor-Vormonate eine (Rest-) Variable zur Auszahlung gelangen würde. Eine ausfüllungsbedürftige Fälligkeitslücke entsteht (zwingend) nur dann, wenn man die Variable für die ersten vier Monate als abschließend pauschaliert und damit als sofort (iSv. § 614 BGB) fälligen Entgeltbestandteil ansieht und erst ab dem fünften Monat die ergebnisabhängige Bemessung der Variablen - mit Fälligkeit im Nach-Nachmonat – greift. 53

2. Entsprechend der vorstehend vertretenen Auslegung der betrieblichen Provisionsregeln hat die Beklagte ihre Vergütungsverpflichtungen auch erfüllt. Im Ergebnis 54

hat der Kläger für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten eine Zahlung auf den geschuldeten variablen Entgeltbestandteil erhalten.

Für den ersten Monat griff insoweit die Sonderregelung der Ziff. 2.2.1 „……“ Satz 1, wonach er - statt einer auf der Basis der persönlichen (quantitativen) Zielerreichung berechneten und im Nach-Nachmonat fälligen Variable – bereits mit der ersten Abrechnung (im direkten Folgemonat) eine Garantieprovision erhielt. Ebenso verhielt es sich mit den Variablen für die nächsten drei Beschäftigungsmonate. Die vom Kläger erzielten Geschäftsabschlüsse und seine persönliche Zielerreichung in den ersten vier Beschäftigungsmonaten waren mit der jeweiligen, unmittelbar im Folgemonat ausgezahlten Garantieprovision abschließend vergütet. 55

Mit Einsetzen der tatsächlich erfolgsabhängigen Entgeltbemessung ab dem fünften Beschäftigungsmonat kam es zu einer Fälligkeitsverschiebung hinsichtlich des variablen Entgeltbestandteils. Weil für die Ermittlung und Verarbeitung der zur Berechnung der Provision maßgeblichen Daten typischerweise eine gewisse Zeit benötigt wird, sah Ziffer 5.1.4 GBV 2014 für die Provisionsabrechnung einen Zeitraum von 30 Tagen (vgl. § 87c Abs. 1 Satz 2 HGB) und eine Auszahlung entsprechend erst nachfolgend vor (im Nach-Nachmonat). Daher erhielt der Kläger die variable Vergütung für die von ihm in August und September 2014 erbrachten Leistungen in Oktober und November 2014. Die in der Abrechnung für Oktober 2014 (vgl. Anlage B 17 zum SS v. 20.08.2018, Bl. 369 f. d.A.) aufgeführte Provision iHv. 197,48 Euro war danach die für August 2018 geschuldete Variable, die in der Abrechnung für November 2014 (vgl. Anlage B 18 zum SS v. 20.08.2018, Bl. 371 f. d.A.) aufgeführte Provision iHv. 3.307,74 Euro (in der Folge korrigiert – vgl. S. 6 d. SS v. 20.08.2018, Bl. 334 d.A.) stellte die für September 2018 geschuldete Variable dar. 56

In den beiden vorherigen Monaten August und September 2014 erhielt der Kläger dennoch als Variable den oben genannten Provisionsabschlag als Vorschuss auf seine für die letzten beiden Beschäftigungsmonate jeweils geschuldete Variable. Es liegt nahe, den Zweck der entsprechenden Regelung in Ziff. 2.2.1 der GBV – wie von der Beklagten angeführt – in der Gewährleistung einer kontinuierlichen Vergütungszahlung zu sehen. In den Abrechnungen für die Monate Dezember 2014 bis April 2017 war dann jeweils die Provision für die Vor-Vormonate mit aufgenommen. In der Abrechnungen für Mai 2017 und für Juni 2017 waren dagegen jeweils zwei Variablen enthalten, nämlich jeweils die für den Vor-Vormonat sowie die für den abgerechneten Monat (vgl. Aufstellung im SS v. 20.08.2017, Bl. 335 d.A. und Abrechnungen als Anlagen B 19 und B 20, Bl. 373 ff. d.A.). Diese Dopplung ergab sich daraus, dass aufgrund der Freistellung eine Berechnung der Variablen nach der erbrachten Leistung für diese Monate nicht mehr möglich und nicht mehr notwendig war, die vereinbarte Berechnung auf der Basis einer 100%tigen Zielerreichung erfolgte und daher die Erfüllung des variablen Entgeltbestandteils vorgezogen wurde. 57

Ab Juli 2017 bis Oktober 2017 war aufgrund der Vorab-Erfüllung keine variable Vergütung für die im Vor-Vormonat erbrachte Arbeitsleistung mehr offen. Stattdessen wurde jeweils die für den entsprechenden Monat geschuldete (100%-) Variable zur Auszahlung gebracht – so auch in Oktober 2017 in Höhe von 1.810,16 Euro (vgl. Abrechnung Anlage B 24 zum SS v. 20.08.2018, Bl. 383 d.A.). 58

Da aufgrund der Vorziehung der Variablen-Auszahlung in Mai und Juni 2017 – entgegen der nach der GBV Provision geltenden Grundregel (vgl. Ziff. 5.1.4 GBV 2017) – in den auf das Beschäftigungsende folgenden beiden Monaten keine Variablen mehr zur Auszahlung kamen, war die Beklagte gemäß Ziffer 2 letzter Satz des Aufhebungsvertrags (vgl. auch Ziffer 5.1.9 GBV 2017) – berechtigt, die in August und September 2014 gezahlten Vorschüsse mit 59

dem letzten Gehalt zu verrechnen.

Im Ergebnis hat der Kläger damit in Mai 2017 und für Juni 2017 jeweils zwei Variablen ausbezahlt erhalten während ihm in Oktober 2017 von dem sich aus Fixum und Variable (für Oktober 2017) ergebenden Betrag wiederum zwei Variablen abgezogen worden sind. 60

II. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 91 Abs. 1 ZPO). 61

III. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. 62

IV. Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen. Zulassungsgründe im Sinne von § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht ersichtlich. 63

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE