
Datum: 05.06.2020
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Ca 4298/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2020:0605.11CA4298.19.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 3 Sa 565/20
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung der Parteien vom 19.12.2013 nicht durch die Betriebsvereinbarung „Bezahlungssystem im Außendienst ab 2019“ vom 04.12.2018 hinsichtlich des Reisekostenzuschusses und der Reisekostenpauschale gemäß Ziffer 4 des Arbeitsvertrages zum 01.04.2019 abgeändert worden ist. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3.
3. Streitwert: 44.640 EUR

Tatbestand

Die Parteien streiten über die für das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbaren Vergütungs- und Provisionsstrukturen.

Der Kläger ist seit dem 01.04.2001 zuletzt als Privatkundenbezirksleiter in der Filialedirektion W. beschäftigt zu einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von 4990 €. Wegen der Einzelheiten des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrages vom 19.12.2013 wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie (Bl. 10 GA) Bezug genommen. Der Arbeitsvertrag enthält unter anderem folgende Regelungen:

1

2

3

4

„1. Stellung und Arbeitsort	
...	5
1.5 Für das Rechtsverhältnis gelten, soweit nachstehend keine besonderen Regelungen getroffen werden, der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe sowie die Betriebsvereinbarung der Q. in den jeweils geltenden Fassungen.	6
...	7
3. Bezüge	8
3.1 der Mitarbeiter erhält ab 01.01.2014 folgende frei vereinbarte monatliche Bruttobezüge: Gehalt: 1800 €	9
...	10
3.4 Für die Vermittlung von Versicherungsverträgen und Cross-Selling Produkten gelten die beigefügten Provisionsvereinbarungen und -bestimmungen.	11
4. Erstattung von Auslagen	12
4.1 Für die aus Anlass der Außendiensttätigkeit entstehenden Aufwendungen vergütet die P. einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Reisekostenzuschuss von monatlich 750 € sowie eine anrechnungsfreie Reisekostenpauschale von 100 €. Der gezahlte Reisekostenzuschuss ist eine pauschale Abgeltung der durch die Reisetätigkeit entstehenden Auslagen, einschließlich der Kosten, die durch die Haltung und dem Betrieb des Kraftfahrzeugs entstehen. Ändert sich der Betreuungsauftrag, kann eine Anpassung des Reisekostenzuschusses erfolgen.“	13
Die Provisions- und Abrechnungsvereinbarung sind sodann dem Hauptvertrag als Anlagen beigefügt. Sie erstrecken sich über fast 20 Seiten enthalten insbesondere die Provisionssätze für verschiedene Versicherungsprodukte (Bl. 21-40 GA).. Diese wurden nicht individuell mit dem Kläger ausgehandelt und im Laufe des Arbeitsverhältnisses auch geändert.	14
Zusätzlich schlossen die Parteien eine Abrechnungsvereinbarung, die einen Provisionsvorschuss von 1100 € brutto vorsieht (Bl. 17 GA).	15
Die Beklagte hat im Jahr 2017 das Programm „Wachstum durch Wandel“ (WdW) ins Leben gerufen. Im Rahmen des Unterprogramms VS 7 ist eine Neuordnung der Betreuungsmodelle und Funktionen im werbenden Außendienst des Vertriebsweges Banken sowie eine Neugestaltung des Bezahlungssystems vorgesehen. Im Rahmen der Umsetzung wurde am 04.12.2018 eine Betriebsvereinbarung Bezahlungssystem Außendienst ab 2019 geschlossen, wegen deren Einzelheiten auf die zur Gerichtsakte gereichte Kopie (Bl. 102 GA) verwiesen wird.	16
Der Kläger stimmte einer Umstellung der Vergütung auf dieser Grundlage nicht zu. Ab April 2019 zahlt die Beklagte dem Kläger dennoch seine Vergütung nach der Betriebsvereinbarung, nachdem sie ihn zum 01.04.2019 in die Funktion eines Kundenberaters versetzt hat. Danach steht dem Kläger ein Grundgehalt i.H.v. 2100,00 € eine anrechnungsfreie Reisekostenpauschalen i.H.v. 200 €, ein anrechnungspflichtiger Reisekostenvorschuss i.H.v. 200 € und ein Provisionsvorschuss i.H.v. 1120 € zu. Maßgeblicher Unterschied gegenüber dem alten Bezahlungssystem ist das neue	17

Provisionssystem mit abweichenden Provisionssätzen bzw. einer abweichenden Ermittlung dieser Sätze im Vergleich zum früheren Bezahlungssystem.	
Der Kläger behauptet, dass die Neustrukturierung des Vergütungsmodells bei ihm zu Gehaltseinbußen von mindestens 30 % führe.	18
Der Kläger ist der Ansicht, eine Änderung seiner Vergütung aufgrund der Betriebsvereinbarung komme im Hinblick auf die mangelnde Betriebsvereinbarungsoffenheit seines Arbeitsvertrages nicht in Betracht. Die Vergütung und Provisionsregelungen in seinem Arbeitsvertrag stellten besondere Regelung im Sinne der Z. 1.5 des Arbeitsvertrages dar, die nicht durch kollektivrechtliche Regelungen geändert werden könnten. Die Annahme einer Betriebsvereinbarungsoffenheit des Arbeitsvertrages scheide jedenfalls wegen fehlender Transparenz einer solchen Regelung aus. Schließlich sei die Neuregelung ein unzulässiger Eingriff in das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und sei gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG unzulässig.	19
Der Kläger beantragt,	20
festzustellen, dass die arbeitsvertraglichen Vergütung- und Provisionsvereinbarung der Parteien vom 19.12.2013 nicht durch die Betriebsvereinbarung „bezahltes System im Außendienst ab 2019“ vom 04.12.2018 mit Wirkung zum 01.04.2019 abgeändert wurden.	21
Die Beklagte beantragt,	22
die Klage abzuweisen.	23
Sie ist der Ansicht, dass die Klage als Feststellungsklage bereits unzulässig sei, da der Kläger seine Ansprüche jedenfalls für die Vergangenheit beziffern könne. Die arbeitsvertraglichen Regelungen seien betriebsvereinbarungsoffen gestaltet.	24
Sie behauptet, dass der Kläger keinen Einkommensverlust durch das neue Bezahlungssystem erleide. Bei den im Arbeitsvertrag des Klägers in Bezug genommenen und diesem angehängten Provisionsvereinbarungen handele es sich nicht um individuell zwischen den Parteien ausgehandelte Regelungen, sondern um solche, die im Unternehmen und im Außendienst einheitlich verwendet wurden. Änderungen der Provisionssätze oder der Produkte seien einheitlich und flächendeckend eingeführt und umgesetzt worden.	25
Wegen der weiteren Einzelheiten des wechselseitigen Parteivorbringens wird auf die zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung geworden, Bezug genommen.	26
<u>Entscheidungsgründe</u>	27
Die zulässige Klage ist teilweise begründet.	28
I. Die Klage ist als Feststellungsklage zulässig.	29
Für den Klageantrag besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, alsbald feststellen zu lassen, auf welcher Grundlage er in Zukunft von der Beklagten Vergütung beanspruchen kann. Die klagende Partei darf in einem solchen Fall nicht auf monatliche Leistungsklagen für zukünftige Zeiträume verwiesen werden (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 70/07 - Rn. 19, BAGE 126, 26).	30

Dem Feststellungsantrag steht auch für die Vergangenheit nicht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage (vgl. hierzu BAG 23. September 2014 - 9 AZR 827/12 - Rn. 13) entgegen. Soweit der Kläger ein Feststellungsurteil hinsichtlich der zukünftig fällig werdenden Ansprüche begehrt, gilt der Grundsatz des Vorrangs der Leistungsklage gegenüber der Feststellungsklage schon deshalb nicht, weil er die Provisionsansprüche nicht beziffern kann. Eine Partei ist aber nicht gehalten, ihre Klage in eine Leistungs- und eine Feststellungsklage aufzuspalten, wenn ein Teil bereits entstanden ist und - wie im Streitfall – weitere Ansprüche entstehen können (vgl. BAG 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - Rn. 41, BAG, Urteil vom 28. Januar 2020 – 9 AZR 91/19 –, Rn. 21 - 24, juris).

II. Der Antrag ist nur teilweise begründet. 32

Der Kläger hat aufgrund der Vergütungsvereinbarung vom 19.12.2013 weiterhin einen Anspruch auf die mit Reisekosten verbundenen Zahlungen. Im übrigen gilt die Betriebsvereinbarung vom 04.12.2018. 33

1. Eine Regelung durch Betriebsvereinbarung steht nicht der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG entgegen. In § 19 Nr. 1 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) ist keine abschließende Regelung der Vergütung zu sehen. Insoweit führt die einschlägige Kommentierung ausdrücklich auf, dass Arbeitnehmer des Werbeaußendienstes grundsätzlich ein erfolgsbezogenes Entgelt in Form einer Provision erhalten, dass aufgrund freier Vereinbarung auch durch feste Entgeltbestandteile ergänzt werden kann. Die Regelung im Tarifvertrag beschränkt sich daher darauf, den Arbeitnehmern ein Mindesteinkommen zu garantieren, um sie gegen die Risiken der Provisionsvergütung sozial abzusichern. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt aufgrund der Sperrklausel lediglich hinsichtlich der Frage der Anrechenbarkeit des Mindesteinkommens. (Hopfner Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft 3 19 MTV Rn. 1 u. 7; 10. Auflage 2017) . 34

2. Die arbeitsvertragliche Regelung ist hinsichtlich der Vergütung insbesondere der Provisionen betriebsvereinbarungsoffen, hinsichtlich der Reisekosten jedoch nicht. 35

Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Das kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und ist nicht nur bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich, sondern auch bei einzelvertraglichen Abreden. Eine solche konkludente Vereinbarung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat. Mit der Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen stünde dem entgegen. Die Änderung und Umgestaltung von betriebseinheitlich gewährten Leistungen wäre nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss von betriebsvereinbarungsfesten Abreden würde zudem den Gestaltungsraum der Betriebsparteien für zukünftige Anpassungen von Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einschränken. Da Allgemeine Geschäftsbedingungen ebenso wie Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung auf eine Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände gerichtet sind, kann aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass es sich bei den vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsbedingungen um solche handelt, die einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer für 36

den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen (BAG, Urteil vom 05. März 2013 – 1 AZR 417/12 –, Rn. 60, juris).

a. Eine betriebsvereinbarungsfeste individuelle Regelung, die unabhängig von der für den Betrieb geltenden normativen Regelungen Anwendung finden soll, erkennt die Kammer hier lediglich hinsichtlich der Reisekosten. Hier sieht der Arbeitsvertrag der Parteien vom 19.12.2013 ausdrücklich vor, dass der Reisekostenzuschuss 750 € und die anrechnungsfreie Reisekostenpauschale 100 € beträgt. Nicht allein die Tatsache, dass konkrete Beträge im Arbeitsvertrag ausgeführt sind, sondern auch der Hinweis, dass eine Anpassung bei einer Änderung des Betreuungsauftrags erfolgen kann, spricht dafür, dass eine individuelle Vereinbarung erfolgt ist. Vor dem Hintergrund der Z. 1.4 des Arbeitsvertrages, nach dem für das Rechtsverhältnis die Tarifverträge sowie die Betriebsvereinbarung Geltung haben sollen, sofern keine besonderen Regelungen getroffen worden sind, erachtet die Kammer diese Regelung für individuell ausgehandelt und damit nicht betriebsvereinbarungsoffen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die vertragliche Regelung davon spricht, dass die Beklagte diese Aufwendungen vergütet. Hier wird nicht darauf Bezug genommen, dass dies nach allgemeinen und einheitlichen Kriterien erfolgt. Aus dem Gesamtzusammenhang der vertraglichen Regelung ergibt sich für die Kammer vielmehr ein individueller Bezug, der dafür spricht, dass die Reisekostenregelung hier individuell vereinbart werden sollte. Allgemein angewandte Richtlinien zu Reisekosten werden von der Beklagten in diesem Zusammenhang auch nicht angeführt. 37

b. Demgegenüber sind die Vergütungsregelungen und insbesondere die Provisionssätze des Arbeitsvertrages betriebsvereinbarungsoffen. Hier besteht unstreitig ein kollektiver Bezug, der dazu führt, dass die Regelung durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden kann (BAG v. 30.01.2019- 5 AZR 450/17 Rn. 60 nach juris). Unstreitig ist dies bereits in der Vergangenheit durch einseitige Erklärungen der Beklagten erfolgt. Da der kollektive Bezug und die einheitliche Regelung im Betrieb der Beklagten damit gegeben ist, kann entsprechend den obigen Ausführungen nicht zweifelhaft sein, dass die Regelung auch einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich ist. Dem steht nicht entgegen, dass es möglicherweise auch einzelne Mitarbeiter gibt, die individuelle Provisionsregelungen haben. Dass dies beim Kläger der Fall ist wird von diesem nicht vorgetragen ist im Hinblick auf die Gestaltung der Anlage zum Arbeitsvertrag, die erkennbar bei den einzelnen Provisionssätzen keinen direkten Bezug zum Kläger haben, nicht erkennbar. 38

3. Eine unter dem konkludenten Vorbehalt einer abändernden Betriebsvereinbarung stehende Gesamtzusage verstößt nicht gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (BAG v. 30.01.2019- 5 AZR 450/17 Rn. 66 nach juris). 39

Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verpflichtet den Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar, verständlich und durchschaubar darzustellen. Es schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen (BAG 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 18 mwN). 40

Bei der Inhaltskontrolle sind die arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die sich aus der kollektivrechtlichen Rechtslage ergeben, gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Hiernach kann der Arbeitgeber in Betrieben mit Betriebsrat die Entlohnung nicht alleine regeln, sondern hat insoweit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beachten. Die hierdurch bewirkte kollektiv-rechtliche Überlagerung des privatautonom Vereinbarten ist eine im Arbeitsrecht geltende 41

Besonderheit, die keine Entsprechung im allgemeinen Verbraucherschutzrecht hat. Die Berücksichtigung dieser Besonderheit verlangt einen sachgerechten Ausgleich zwischen ihr und den allgemeinen Grundsätzen des AGB-Rechts. Dieser Ausgleich ist auf allen Stufen des AGB-rechtlichen Prüfprogramms vorzunehmen (Staudinger/Krause [2013] Anh. zu § 310 Rn. 145) und damit auch bei der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (BAG 1. März 2006 - 5 AZR 363/05 - Rn. 33, BAGE 117, 155).

Hiervon ausgehend ist der Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung ihrer Betriebsvereinbarungsoffenheit hinreichend klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Dieser weist in Z. 1.5 ausdrücklich darauf hin, dass die Betriebsvereinbarungen Anwendung finden und nimmt hiervon nur besondere Regelungen aus. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger ausdrücklich auf die im Arbeitsrecht bestehende Besonderheit hinzuweisen, dass die vereinbarten Provisionssätze, die - für den Kläger erkennbar - nicht dauerhaft unverändert bleiben sollten und einen kollektiven Bezug haben, durch Betriebsvereinbarung geändert werden können. Hiervon muss ein verständiger Arbeitnehmer unter den gegebenen Umständen jedenfalls dann ausgehen, wenn ihm - wie im vorliegenden Fall - zum Zeitpunkt der Zusage bekannt ist, dass in dem Betrieb ein Betriebsrat gebildet ist und Betriebsvereinbarungen Anwendung finden können. 42

4. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung stellen zudem keinen Eingriff in das Synallagma dar und verstoßen nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Die Betriebsparteien sind beim Abschluss ihrer Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet (BAG, Urteil vom 07. Juni 2011 – 1 AZR 807/09 –, Rn. 36, juris). Durch die neue Vergütungsregelung in der Betriebsvereinbarung wird jedoch in diese Rechte nicht eingegriffen. Insbesondere ist es den Betriebsparteien verwehrt, in bereits entstandene Vergütungsansprüche einzugreifen (BAG, Urteil vom 07. Juni 2011 – 1 AZR 807/09 –, Rn. 44, juris). Demgegenüber ist eine Neugestaltung der zukünftigen Vergütung nicht ausgeschlossen. Insoweit kann auch nicht festgestellt werden, dass die neue Vergütungsregelung eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer beinhaltet. Insoweit kann es nicht auf die individuelle Situation des einzelnen Arbeitnehmers ankommen. 43

III. Die prozessualen Nebenentscheidungen folgen aus § 46 Abs. 2 i.V.m. § 92 Abs. 1 ZPO. Den Streitwert war gemäß § 61 ArbGG im Urteil festzusetzen und entspricht der 42 fachen Differenzvergütung gemäß § 9 ZPO. 44