
Datum: 22.09.2023
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1698/23
ECLI: ECLI:DE:ARBGK:2023:0922.1CA1698.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 1 Ca 1698/23
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 478.827,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Vergütungsdifferenzen und die Zuweisung von Kunden zur Ermöglichung der Erwirtschaftung eines aus fester und variabler Vergütung bestehenden Durchschnittsbruttogehalts. 1 2

Der am 1966 geborene, verheiratete und einem minderjährigen Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.01.2002 bei der Beklagten, einem führenden ICT-Anbieter mit rund 7.000 Mitarbeitern (*m/w/d*) in Deutschland und dortigem Hauptsitz in K. beschäftigt. Zunächst wurde er als Account Manager im Bereich Sales in der Region Nord/Ost mit Dienstort H.r eingesetzt. Mit Wirkung zum 01.01.2019 wurde er vom Regular zum Senior Data Center Account Manager befördert. 3

Seit dem 01.02.2015 ist der Kläger für die Beklagte als CUD Solution Sales Specialist Senior auf der Grundlage eines Änderungsvertrags vom 30.01./17.03.2015 tätig, in dem es – soweit hier von Interesse - u.a. heißt: 4

„§ 1 Beginn und Inhalt der Tätigkeit

Der Mitarbeiter wird ab dem 01.02.2015 als CUD Solution Sales Specialist Senior im Bereich Country Unit an wechselnden Einsatzorten, insbesondere bei Kunden vom Computacenter tätig. Diese Tätigkeit ist mit regelmäßigen Dienstreisen verbunden. Dienstsitz ist H.. 6

§ 2 Vergütung 7

a) Der Mitarbeiter erhält für seine vertragliche Tätigkeit zwölfmal jährlich am Ende eines Kalendermonats eine monatliche Festvergütung in Höhe von 8

EURO –5.750,00– brutto. 9

b) Der Mitarbeiter erhält neben seiner jährlichen Festvergütung eine leistungs- und ergebnisvariable Vergütung. Einzelheiten zu den Voraussetzungen, der Berechnung und der Höhe sowie den Auszahlungsmodalitäten der variablen Vergütung regelt eine Betriebsvereinbarung. 10

c) Mit der Zahlung der vorgenannten Vergütung sind alle Tätigkeiten abgegolten, die der Mitarbeiter aufgrund dieses Arbeitsvertrages zu erbringen hat.“ 11

Hinsichtlich der variablen Vergütung galt von Februar 2015 bis Januar 2021 zunächst die Betriebsvereinbarung „Computacenter Sales 2015“, die im Februar 2021 durch die Betriebsvereinbarung „Provisionsmodell für Solution Sales Specialist“ abgelöst wurde. 12

Im Jahre 2020 änderte die Beklagte die Opportunity-Zuordnung bezüglich der Finanz Informatik, die bis dahin längere Zeit vom Kläger betreut wurde. 13

Zum 01.10.2020 wurde der Kläger der Opportunity „Länder und Kommunen Niedersachsen“ zugeordnet, nach Angaben der Beklagten auf dessen Bewerbung. 14

Zum 01.04.2022 erhöhte die Beklagte das Festgehalt ihrer Mitarbeiter coronabedingt um 1 %. Damit stieg die monatliche Festvergütung des Klägers auf 5.807,50 € brutto. 15

Seinen Angaben zufolge erzielte der Kläger folgende Jahresbruttogehälter: 16

76.678,56 € im Jahr 2002 17

73.961,62 € im Jahr 2003 18

114.967,27 € im Jahr 2004 19

130.150,05 € im Jahr 2005 20

126.210,56 € im Jahr 2006 21

131.881,18 € im Jahr 2007 22

133.660,09 € im Jahr 2008 23

133.455,84 € im Jahr 2009 24

118.437,03 € im Jahr 2010 25

26

151.168,77 € im Jahr 2011	
116.084,50 € im Jahr 2012	27
142.431,73 € im Jahr 2013	28
112.080,93 € im Jahr 2014	29
179.475,38 € im Jahr 2015	30
239.693,44 € im Jahr 2016	31
214.324,66 € im Jahr 2017	32
210.521,54 € im Jahr 2018	33
179.518,39 € im Jahr 2019	34
195.105,85 € im Jahr 2020	35
100.156,84 € im Jahr 2021	36
108.753,97 € im Jahr 2022.	37

Mit seiner am 28.03.2023 per beA beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage vom selben Tag begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung von 196.089,00 € als Differenz zwischen der tatsächlich in den Jahren 2021 und 2022 erwirtschafteten Bruttojahresvergütung und der während seiner Beschäftigungszeit in den Jahren 2015 bis 2020 durchschnittlich erwirtschafteten Jahresvergütung in Höhe von 203.000 € nebst Zinsen sowie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, durch Zuweisung entsprechender Aufgaben und Tätigkeitsgebiete sowie Abschluss der entsprechenden Vereinbarung über die variable Vergütung für das Jahr 2023 sicher zu stellen, dass er in der Lage ist, im Jahr 2023 zumindest das Durchschnittsbruttojahresgehalt in Höhe von 203.000,00 € erwirtschaften zu können.

Auf den Hinweis des Vorsitzenden gegenüber dem Klägervertreter an erheblichen Bedenken der Zulässigkeit des Klageantrags zu 2. im Gütetermin am 22.05.2023 hat der Kläger diesen Antrag mit am 25.07.2023 per beA beim Arbeitsgericht Köln eingegangenem Schriftsatz vom selben Tag dahin geändert, dass er nunmehr die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Kunden zuzuweisen, die es ihm ermöglichen, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttojahresgehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € erwirtschaften zu können.

Der Kläger ist der Meinung, ihm stünden hinsichtlich der erfolgsabhängigen Vergütung Schadensersatzansprüche nach § 280 Abs. 1 und 3 BGB i.V. mit § 283 Satz 1 BGB gegen die Beklagte zu. Die (faktische) Reduzierung seiner Bruttojahresvergütung für die Jahre 2021 und 2022 müsse er nicht hinnehmen. Aufgabe der Beklagten als Arbeitgeberin sei es, ihm unter Wahrung seiner schutzwürdigen Interessen im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ein Aufgaben- und Tätigkeitsgebiet zuzuweisen, das es ihm ermögliche, zumindest das über Jahre im Durchschnitt erwirtschaftete Bruttojahresgehalt zu erwirtschaften. Er habe über mehr als 21 Jahre Vertrauen darauf aufbauen können, dass er bei vollem Arbeits- und Leistungseinsatz auch eine Jahresbruttovergütung jenseits der 142.000 €-Marke erwirtschaften könne. Dieses Umstandsmoment der regelmäßig über einen

sehr langen Zeitraum erzielten Bruttojahresvergütung begründe ein schutzwürdiges Vertrauen auf Seiten von ihm, das jedoch durch den Entzug der Betreuung des Kunden Finanz Informatik sowie die Neuordnung von ihm zum 01.10.2020 in die L. C. S. P. und die Übernahme der neuen Aufgaben schwer erschüttert worden sei. Der Entzug des Kunden Finanz Informatik sei offensichtlich ohne entsprechende Überprüfung der Auswirkung auf das Kundenpotential und seiner Gehaltsstruktur erfolgt, worin nach Auffassung des Klägers eine erhebliche Pflichtverletzung der Beklagten begründet liege. Damit habe ihm die Beklagte ein erhebliches Umsatzpotential entzogen und seine Aussichten auf hohe Provisionen sowie ein entsprechendes Jahreszielgehalt zunichte gemacht.

Der Kläger beantragt zuletzt sinngemäß, 41

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 196.089 € als Differenz zwischen der tatsächlich in den Jahren 2021 und 2022 erwirtschafteten Bruttojahresvergütung und der während seiner Beschäftigungszeit in den Jahren 2015 bis 2020 durchschnittlich erwirtschafteten Jahresvergütung in Höhe von 203.000,00 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2023 zu zahlen, 42

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Kunden zuzuweisen, die es ihm ermöglichen, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttojahres-gehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € erwirtschaften zu können. 43

Die Beklagte beantragt, 44

die Klage abzuweisen. 45

Die Beklagte ist der Ansicht, dem Kläger stehe ein Differenzvergütungsanspruch für die Jahre 2021 und 2022 nicht zu, da sie sich im Rahmen des Arbeits- bzw. Änderungsvertrags der Parteien in Verbindung mit der einschlägigen Betriebsvereinbarung gehalten habe und der Kläger ihr gegenüber keinen garantierten Anspruch auf eine bestimmte variable Vergütung habe. Ebenso wenig sei sie verpflichtet, dem Kläger Aufgaben und Tätigkeitsgebiete zu übertragen, die es diesem ermöglichten, ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Höhe von 203.000,00 € zu verdienen. 46

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 47

Entscheidungsgründe: 48

I. Der Rechtsstreit war entscheidungsreif, ohne dass dem Kläger noch Gelegenheit zur Stellungnahme auf das Vorbringen der Beklagten im letzten Schriftsatz vom 19.09.2023 gegeben werden musste. Denn dieser Schriftsatz enthält keinen entscheidungsrelevanten (neuen) Tatsachenvortrag. 49

II. Die Klage ist hinsichtlich des Antrags zu 1. zulässig, aber unbegründet. Mit dem Antrag zu 2. in der zuletzt gestellten Fassung ist die Klage bereits unzulässig. 50

1. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Zahlung von 196.089,00 € als Differenz zwischen der tatsächlich in den Jahren 2021 und 2022 erwirtschafteten Bruttojahresvergütung und während seiner Beschäftigungszeit in den Jahren 2015 bis 2020 durchschnittlich erwirtschafteten Jahresvergütung in Höhe von 203.000,00 € verlangen. Die 51

Vergütungsansprüche des Klägers gegen die Beklagte aus den Jahren 2021 und 2022 sind wegen vollumfänglicher Erfüllung durch die Beklagte gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Darüber hinausgehende Zahlungsforderungen gegen die Beklagte für diese beiden Jahre stehen dem Kläger nicht zu.

Zur Zahlung von weiterer Vergütung für die Jahre 2021 und 2022 in der vom Kläger geltend gemachten Höhe ist die Beklagte nicht nach § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i.V. mit § 283 Satz 1 BGB, worauf der Kläger sein Begehren allein stützt, verpflichtet. 52

a) Es fehlt bereits an einer hierfür insoweit erforderlichen Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten der Beklagten gegenüber dem Kläger, da weder vorgetragen noch in sonstiger Weise erkennbar ist, dass der Kläger seit dem 01.10.2020 nicht nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien beschäftigt worden ist bzw. beschäftigt wird. Die Änderung der Opportunity-Zuordnung des Klägers im Jahre 2020 kann nicht als sachwidrig, geschweige denn als willkürlich angesehen werden, da der Arbeitgeber in einem Arbeitsbereich, der sich – wie hier – mit der Betreuung von Kunden befasst, in seiner unternehmerischen Freiheit wählen dürfen muss, wem er die Betreuung seiner Kunden im Unternehmen zur Bearbeitung zuweist (*so ausdrücklich ArbG Köln, Urteil vom 25.06.2021 – 19 Ca 243/21, zitiert nach juris, dort Orientierungssatz 3 und unter Rn. 37*). Allein aus Gründen der Vollständigkeit sei erwähnt, dass eine „Konkretisierung“, wie sie von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts herausgearbeitet worden ist, allein bei Arbeitspflichten des Arbeitnehmers, wie Art, Zeit und Ort der Tätigkeit in Betracht kommt (siehe etwa BAG, Urteil vom 28.08.2013 – 10 AZR 596/12, zitiert nach juris, dort unter Rn. 33 m.w. Nachw.). Die Umsatz- oder Provisionschance qualifiziert die Tätigkeit als solche nicht (so wörtlich LAG Köln, Urteil vom 21.01.2022 – 2 Sa 486/21, zitiert nach juris, dort unter Rn. 23 a.E.). 53

b) Selbst wenn den vorangegangenen Ausführungen nicht gefolgt und zu Gunsten des Klägers eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung seitens der Beklagten durch Änderung der Opportunity-Zuordnung des Klägers im Jahre 2020 unterstellt würde, hätte der – nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze der Beweislastverteilung für das Bestehen eines Schadensersatzanspruchs insoweit darlegungs- und beweispflichtige – Kläger im Einzelnen dartun müssen, welche konkreten Tätigkeiten bzw. Kunden ihm die Beklagte – rechtmäßigerweise – hätte zuweisen müssen und aus welchen – ebenfalls im Einzelnen darzulegenden – Gründen er bei der Wahrnehmung dieser Tätigkeiten Provisionen erzielt hätte, aus denen sich in den Jahren 2021 und 2022 für ihn eine Gesamtvergütung in Höhe von jeweils 203.000,00 € brutto ergeben hätte. An einem solchen substantiierten und unter geeigneten Tatsachenvortrag des Klägers fehlt es bislang völlig. 54

c) Für eine Schadensschätzung nach § 287 Abs. 1 ZPO blieb mangels Darlegung von greifbaren Anhaltspunkten durch den Kläger (*zu diesem Erfordernis siehe etwa OLG Frankfurt a.M., Urteil vom 01.02.2023 – 17 U 30/22, NZA-RR 2023, 192, 194 Rn. 39 f.; Greger, in: Kommentar zur Zivilprozessordnung, 34. Aufl. 2022, § 287 Rn. 4 m. zahlr. Nachw.*), die dem Gericht eine solche Schätzung erst ermöglicht hätten, kein Raum. 55

2. Soweit der Kläger mit dem Antrag zu 2. in der zuletzt gestellten Fassung die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm Kunden zuzuweisen, die es ihm ermöglichen, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttogehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € zu erwirtschaften, ist die Klage bereits mangels hinreichender Bestimmtheit (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) sowie wegen Fehlens eines hierfür nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresses unzulässig. 56

- a) Weder dem Klageantrag noch der Klagebegründung lässt sich auch nur ansatzweise entnehmen, welche konkreten „Kunden“ bzw. welche genauen Tätigkeitsbereiche dem Kläger von der Beklagten „zugewiesen“ werden sollen, und weshalb es dem Kläger bei diesen Kunden „möglich“ ist, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttojahresgehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € zu erwirtschaften. 57
- b) Mit einer Verurteilung der Beklagten gemäß dem Klageantrag zu 2. in der zuletzt gestellten Fassung würde das streitgegenständliche Begehren des Klägers auch nicht in der Weise abschließend geklärt, dass nicht mit einem Folgerechtsstreit zwischen den Parteien über diese Angelegenheit gerechnet werden müsste. Sollte nämlich die Beklagte – in Erfüllung dieses Begehrens – dem Kläger Kunden zuweisen, die es dem Kläger aus ihrer Sicht möglich machen, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttojahresgehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € erwirtschaften zu können, wäre ein Folgerechtsstreit zwischen den Parteien geradezu gleichsam „vorprogrammiert“, wenn die künftigen Bruttojahresgehälter des Klägers diesen Betrag nicht erreichen. 58
- c) Auf diese rechtlichen Gesichtspunkte hat das Gericht die Klägerseite im Kammertermin am 22.09.2023 auch ausdrücklich hingewiesen (§ 139 Abs. 3 ZPO). 59
- d) Unabhängig davon ist die Klage mit dem Antrag zu 2. in der zuletzt gestellten Fassung auch unbegründet, weil der Kläger aus den bereits unter 1. im Einzelnen genannten Gründen, auf die zur Vermeidung von unnötigen Wiederholungen verwiesen wird, keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zuweisung von Kunden hat, die es ihm ermöglichen, über umsatzbezogene Provisionen ein Durchschnittsbruttojahresgehalt aus fester und variabler Vergütung in Höhe von insgesamt 203.000,00 € erwirtschaften zu können. 60
- III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO i.V. mit § 495 ZPO i.V. mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. 61
- IV. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG, §§ 3, 5 ZPO i.V. mit § 495 ZPO i.V. mit § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. 62
- V. Die Berufung war nicht gemäß § 64 Abs. 2 Buchst. a), Abs. 3 ArbGG zuzulassen, da die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung hat (§ 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG) und die Voraussetzungen für die Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 Nr. 2 und 3 ArbGG nicht gegeben waren. Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Berufung war gemäß § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG im Tenor des Urteils auszusprechen (*vgl. BAG, Urteil vom 25.01.2017 – 4 AZR 519/15, AP Nr. 51 zu § 64 ArbGG 1979, zu II. 2. c) bb) (2) (b) der Gründe m.w. Nachw.*). 63