
Datum: 22.03.2023
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 693/22
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2023:0322.11SA693.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 4347/21
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 693/22
Schlagworte: Anscheinsvollmacht, Unklarheitenregel
Normen: §§ 164 ff., 305c Abs. 2 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28.07.2022 – 6 Ca 4347/21 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch um Bonuszahlungen. 1

Der Kläger war bei der Beklagten aufgrund des Arbeitsvertrages vom 09.07.2019 ab dem 01.08.2019 als Sales Manager im Online-Geschäft tätig. Die Beklagte führt u.a. einen Versandhandel für Uhren und Schmuck. Wegen der Einzelheiten des Anstellungsvertrages vom 09.07.2019 wird auf Bl. 2 ff. d.A. verwiesen. 2

Die Parteien haben eine Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ geschlossen. Diese beinhaltet Monatsziele für die Monate Juli bis September 2020, ein Gesamtziel für diesen Zeitraum, gestaffelte Grade der Zielerreichung im Kontext zur Zielsumme sowie korrespondierend die Höhe der Provision. Ferner ist vereinbart, dass der Kläger losgelöst von der Provisionierung des Gesamtziels eine monatlich abgerechnete Provisionierung auf die 3

1

2

3

4

von ihm generierten Ladenverkäufe in Höhe von 1 % des Nettobetrages erhält. Wegen der weiteren Einzelheiten der Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ wird auf Bl. 20 d.A. Bezug genommen. Verkäufe der Sales Manager werden regelmäßig beim Team- und Einzelziel berücksichtigt, sofern die Bezahlung per Paypal, Überweisung, Rechnungs- oder Ratenverkauf erfolgt. Der Kunde hat jedoch auch die Möglichkeit, den Kauf telefonisch oder per E-Mail zu tätigen. In diesem Fall erfolgt die Bezahlung in einer Filiale und die Verprovisionierung als generierter Ladenverkauf.

Die Beklagte hat neben dem Grundgehalt von 4.000,-- € brutto für den Monat August 2020 einen Betrag von 134,93 € brutto, für den Monat September 2020 einen Betrag von 109,20 € brutto und für den Monat November 2020 einen Betrag von 215,18 € brutto jeweils als „Bonus EBZ“ abgerechnet und ausgezahlt. Wegen der weiteren Einzelheiten der Abrechnungen für die genannten Monate wird auf Bl. 21 ff. d.A. verwiesen. 5

Unter dem 01.10.2020 haben die Parteien eine Provisionsvereinbarung „Q4 2020“ geschlossen. Diese Vereinbarung beinhaltet u.a. die Quartalsziele für den Zeitraum Oktober bis Dezember 2020, sowie Voraussetzungen und Höhe der Verprovisionierung. Wegen der weiteren Einzelheiten der Provisionsvereinbarung „Q4 2020“ wird auf Bl. 78 d.A. Bezug genommen. 6

Mit Schreiben vom 16.12.2020 hat die Beklagte aufgrund der Auswirkungen behördlich angeordneter Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie eine „Betriebliche Einheitsregelung zur Kurzarbeit“ den Mitarbeitern zur Unterschrift zwecks Einverständniserklärung vorgelegt. Dieses Schreiben ist vom abwesenden Kläger nicht unterzeichnet worden. Der Kläger war laut Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 16.12.2020 in der Zeit vom 15.12.2020 bis zum 23.12.2020 arbeitsunfähig (Bl. 331 d.A.). 7

Nachdem die Beklagte unter dem 16.12.2020 drei Abmahnungen (Bl. 171 ff. d.A.) erteilt hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 14.01.2021 und 15.01.2021 (Bl. 317 f. d.A.) jeweils betriebsbedingt zum 15.02.2021. 8

Am 03.05.2021 einigten sich die Parteien im anschließenden Kündigungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Köln – 23 Ca 562/21 - auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2021. Zudem vereinbarten sie u.a. eine Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung seiner vertragsgerechten Vergütung. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vergleichs vom 03.05.2021 wird auf Bl. 11 f. d.A. verwiesen. Der Kläger beendete das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2021 (Bl. 97 d.A.). 9

Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 28.07.2022 (Bl. 230 ff. d.A.) die Beklagte zur Zahlung einer Restvergütung für Dezember 2020 sowie Gehaltszahlungen für die Monate Februar bis Mai 2021 unter Abzug des bezogenen Arbeitslosengeldes nebst Verzugszinsen verurteilt. Soweit der Kläger darüber hinaus Bonuszahlungen beansprucht, hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, ein Anspruch auf Zahlung einer Provision von 5.000,-- € brutto für das 4. Quartal 2020 bestehe nicht, denn der Kläger habe die vereinbarten Ziele nicht erreicht. Eine Provisionsabrede für generierte Ladenverkäufe im 4. Quartal 2020 sei nicht getroffen worden. Ein Schadensersatzanspruch wegen unterbliebener Zielvereinbarung im 1. und 2. Quartal 2021 scheitere daran, dass keine Wahrscheinlichkeit des Erwirtschaftens einer Provision bestehe, denn der Kläger habe in den vorhergegangenen Quartalen die vereinbarten Ziele nie erreicht. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens und der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichtes wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen. 10

Gegen das ihm am 09.09.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 10.10.2022 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Begründungsfrist am 09.12.2022 begründet.	11
Der Kläger behauptet, der vorgesetzte Teamleiter A habe ihm angeboten, dass er einen Bonus für im Verkaufsladen abgeholte Ware (Sonderbonus Abholung) erhalte. Dieser sei in der Vereinbarung „Quartal 3 2020“ schriftlich fixiert worden. Zudem sei vereinbart worden, dass der Bonus unabhängig von diesem Quartal gezahlt werden solle. Diese Provisionsvereinbarung stelle eine Allgemeine Geschäftsbedingung dar, deren Auslegung ergebe, dass sie zeitlich nicht auf das Quartal 3 2020 beschränkt sei. Der Kläger habe zu den bonusrelevanten Käufen eine Excel-Liste geführt. Hinsichtlich des Quartalsbonus Q4 2020 trägt der Kläger vor, die Beklagte habe die Zielerreichung durch die rechtswidrige Anordnung von Kurzarbeit verhindert. Die Weihnachts- und Jahresendzeit sei die beste Umsatzzeit. Zwei bis drei große Kunden bzw. Bestellungen seien ausreichend, um die Ziele noch zu erreichen. Für das Quartal 1 2021 und (anteilig) für das Quartal 2 2021 sei von einer Bonusvereinbarung auszugehen. Die Beklagte habe durch schlüssiges Verhalten zu erkennen gegeben, dass eine Bonuszusage dem Grunde nach bestehe. Jedenfalls bestehe ein Schadensersatzanspruch, da stets Ziele gesetzt worden seien, die unrealistisch und unerreichbar gewesen seien.	12
Der Kläger beantragt,	13
1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28.07.2022, Az.: 6 Ca 4347/21, abzuändern;	14
und unter Beibehaltung der Tenorierung im Übrigen	15
2. die Beklagte zu verurteilen, weitere 14.251,94 € brutto zu zahlen;	16
3. die Beklagte zu verurteilen, Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 5.000,-- € brutto zum 01.01.2021 sowie dem 01.04.2021 zu zahlen;	17
4. die Beklagte zu verurteilen, Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 153,10 € zum 01.01.2021, zum 01.02.2021, zum 01.03.2021, zum 01.04.2021, zum 01.05.2021 sowie zum 01.06.2021 zu zahlen;	18
5. die Beklagte zu verurteilen, Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 3.333,34 € brutto seit dem 01.06.2021 zu zahlen.	19
Die Beklagte beantragt,	20
die Berufung zurückzuweisen.	21
Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Ab dem 15.12.2020 habe der Kläger aufgrund von Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitsleistung nicht erbringen können. Weitere Bonusvereinbarungen, soweit sie nicht explizit schriftlich fixiert worden seien, seien nicht zustande gekommen. Dem Kläger sei weder im Anstellungsvertrag noch in sonstiger Weise zugesichert worden, dass mit ihm jedes Quartal Provisionsvereinbarungen geschlossen werden. Aus welchem Grund der Kläger für den November 2020 eine Bonuszahlung erhalten habe, sei nicht mehr nachvollziehbar.	22
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze vom 09.12.2022, 06.02.2023 und 13.03.2023, die Sitzungsniederschrift vom 22.03.2023 sowie den übrigen Akteninhalt Bezug	23

genommen.

<u>Entscheidungsgründe</u>	24
I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurde ordnungsgemäß innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet.	25
II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung, auf die zum Zwecke der Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird, die Klage abgewiesen. Die Berufungsbegründung rechtfertigt keine Abänderung der angefochtenen Entscheidung.	26
1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. mit Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ auf monatlich 153,10 € für die Monate Dezember 2020 bis einschließlich Mai 2021.	27
Soweit der Kläger meint, die Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ sei nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen dahin gehend auszulegen, dass die vereinbarte Provision für generierte Ladenverkäufe auch für die folgenden Zeiträume vereinbart worden sei, kann dem nicht gefolgt werden.	28
a) Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von ihnen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG, 25.01.2023 – 10 AZR 109/22 – m.w.N.).	29
b) Zwar handelt es sich bei der Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ um eine von der Beklagten vorformulierte einseitig gestellte Vertragsbedingung, jedoch führt deren Auslegung nach den dargestellten Grundsätzen dazu, dass sie auf das dritte Quartal des Jahres 2020 beschränkt war. Bereits der textlich übergeordnete Wortlaut der Überschrift der Provisionsvereinbarung „Quartal 3 2020“ spricht deutlich dafür, dass es sich bei den nachfolgenden Vereinbarungen um solche handelt, die für den genannten Zeitraum getroffen werden. Die Provisionierung der generierten Ladenverkäufe ist lediglich hinsichtlich der Bezugsgröße Gesamtziel und der Berechnungs- bzw. Abrechnungsmethode „losgelöst“ genannt, was angesichts des qualitativ unterschiedlichen Charakters des zu verprovisionierenden Geschäftes nachvollziehbar ist. Die an den Gesamtzielen orientierte „Hauptprovision“ wiederum ist im Einzelnen bezogen auf die ausdrücklich genannten Monate des dritten Quartals 2020 geregelt. Die Nennung beider Provisionsarten in einer	30

Provisionsvereinbarung, die wiederum ausdrücklich nach der Überschrift auf ein bestimmtes Quartal bezogen ist, lässt keine erheblichen Zweifel daran aufkommen, dass die Provisionsvereinbarung in Bezug auf beide Provisionsarten zeitlich auf das dritte Quartal 2020 befristet war.

2. Die Argumentation des Klägers, der Anspruch auf Zahlung einer Provision für generierte Ladenverkäufe für den Zeitraum ab dem 4. Quartal 2020 folge aus einer mündlichen Zusage des Vorgesetzten, des Teamleiters A, überzeugt nicht. Selbst wenn der unmittelbare Vorgesetzte die von dem Kläger behauptete Zusage erteilt haben sollte, wirkt diese aus Rechtsgründen nicht zu Lasten der Beklagten. 31

Der Kläger hat weder hinreichend vorgetragen noch ist ersichtlich, dass der Teamleiter nach den §§ 164 ff. BGB bevollmächtigt war, eine rechtsverbindliche Provisionsvereinbarung zu Lasten der Beklagten zu erteilen. Der Kläger legt nicht dar, dass die Beklagte dem Vorgesetzten des Klägers eine entsprechende Vollmacht gemäß § 167 BGB erteilt hat. Das Vorliegen der Voraussetzungen einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht kann mangels geeignetem Tatsachenvortrag zum Auftritt des Teamleiters als Vertreter, zur wissentlichen Duldung oder zur Erkennbarkeit des Handelns seitens der Beklagten auch nicht angenommen werden. Eine Duldungsvollmacht ist gegeben, wenn der Vertretene es wissentlich geschehen lässt, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt, und der Geschäftspartner dieses Dulden nach Treu und Glauben dahin versteht und auch verstehen darf, dass der als Vertreter Handelnde zu den vorgenommenen Erklärungen bevollmächtigt ist. Eine Anscheinsvollmacht setzt voraus, dass der Vertretene das Handeln des Scheinvertreters nicht kennt, er es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können, und der Geschäftspartner annehmen durfte, der Vertretene kenne und billige das Handeln des Vertreters (BAG 23.02.2017 – 6 AZR 665/15 – m.w.N.). Die bloß einmalige Zahlung im November 2020 bei ausgebliebener Zahlung im Oktober 2020 ist aufgrund der nicht nachvollziehbaren Widersprüchlichkeit der Handlungsweise der Beklagten nicht ausreichend zur Annahme einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht. 32

3. Schließlich bestehen auch durchgreifende Bedenken gegen die Höhe des geltend gemachten Provisionsanspruches für generierte Ladenverkäufe, denn es ist nicht dargetan oder plausibel, dass der Durchschnittswert für drei nicht aufeinanderfolgende Monate geeignet sein soll, die Provisionshöhe für die folgenden sechs Monate widerzuspiegeln, zumal in der Zeit ab dem 16.12.2020 die betriebliche Regelung zur Kurzarbeit praktiziert wurde. 33

4. Hinsichtlich des Bonus „Q4 2020“ in geltend gemachter Höhe von 5.000,-- € brutto kommt mangels Erfüllen der vereinbarten Ziele allenfalls ein Schadensersatzanspruch nach den §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 283 Satz 1, 249 Abs. 1, 252 BGB in Betracht. Der Kläger stützt diesen auf eine Pflichtverletzung der Beklagten, die darin bestanden habe, dass sie gegenüber dem Kläger rechtswidrig Kurzarbeit angeordnet habe. 34

Der Kläger hatte nach unwidersprochenem Vortrag der Beklagten (§ 138 Abs. 3 ZPO) erster Instanz (Bl. 54 d.A.) bis zum Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit eine Zielerreichung bezogen auf das vierte Quartal 2020 von 48,65 % erreicht. Eine Pflichtverletzung der Beklagten kommt aus Gründen der Kausalität der Pflichtverletzung für den Schadensersatzanspruch erst für die Zeit nach dem Ende der attestierten Arbeitsunfähigkeit, d.h. ab dem 24.12.2020 in Betracht, einem Zeitpunkt an dem das Vorweihnachtsgeschäft bereits abgeschlossen war. Es ist für das Berufungsgericht nicht hinreichend plausibel, dass in der verbliebenen Arbeitswoche des Jahres 2021 nach Ende der Arbeitsunfähigkeit der Kläger im Falle der Beschäftigung die vereinbarten Ziele der Provisionsvereinbarung „Q4 2020“ überhaupt hätte erreichen können. 35

Der Kläger legt nicht konkret oder beispielhaft dar, mit welchen Großkunden bzw. mit welchen Bestellungen in der restlichen Zeit des Weihnachtsverkaufs oder der Jahresendzeit nach dem üblichen Verlauf der Verkaufsgeschäfte zu rechnen war und wie hoch der getätigte Umsatz gewesen wäre. Angesichts des Umstandes, dass der Kläger in den vorhergehenden 2 ½ Monaten nicht einmal die Hälfte des notwendigen Quartalumsatzes erzielen konnte, erscheint das Erreichen von Mehr als die Hälfte des notwendigen Umsatzes in etwa einer Arbeitswoche eher unwahrscheinlich. Folglich mangelt es an dem Eintritt eines Schadens aufgrund rechtswidriger Anordnung von Kurzarbeit. Nach dem Grundsatz der Naturalrestitution (§ 249 Abs. 1 BGB) ist im Falle der Pflichtverletzung lediglich der Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre.

5. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers bezüglich der ersten beiden Quartale des Jahres 2021 eine Vergütungspflicht der Beklagten unter Einschluss einer Provisionsvereinbarung unterstellt, sei es aufgrund der Verpflichtung zur Fortzahlung der vertragsgerechten Vergütung gemäß Ziffer 2. Satz 1 des Prozessvergleichs vom 03.05.2021 oder des Annahmeverzugs nach den §§ 615 Satz 1, 293 ff. BGB i.V.m der Annahme einer Provisionszusage dem Grunde nach aufgrund schlüssigen Verhaltens der Beklagten, weil diese in den letzten beiden Quartalen des Jahres 2020 mit dem Kläger eine Provisionsvereinbarung geschlossen hat, so führt dies jedoch nicht dazu, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger einen Bonus auf der Basis der Vereinbarung der Provisionsvereinbarung „Q4 2020“ zu zahlen. Es mangelt an hinreichenden Anhaltspunkten dafür, dass der Kläger in den beiden ersten Quartalen des Jahres 2021 erstmals die notwendigen Umsatzziele erreicht hätte, obwohl es ihm in den beiden vorherigen Quartalen des Jahres 2020 nicht gelungen ist. Es sind keine Tatsachen dafür vorgetragen, dass die beiden Quartalen des Jahres 2021 unter Berücksichtigung kontinuierlich fortgesetzter Leistung des Klägers z.B. umsatzstärker waren, als die beiden letzten Quartale des Vorjahres, zumal der Kläger selbst einen besonders starken Umsatz für das Weihnachts- und Jahresendgeschäft behauptet. Aus dem Umstand, dass der Kläger in zwei Quartalen 2020 die Ziele, denen jeweils inhaltlich unterschiedliche Provisionsvereinbarungen zugrunde lagen, nicht erreicht hat, lässt sich im Übrigen auch nicht überzeugend folgern, dass die Beklagte stets unrealistische und unerreichbare Ziele gesetzt hat. Gegen eine solche Schlussfolgerung spricht bereits, dass der Kläger nicht behauptet, dass die anderen Sales Manager, mit denen laut seinem erstinstanzlichen Vortrag „gleichermaßen“ Bonusvereinbarungen getroffen worden sind, die gesetzten Zielvorgaben ebenfalls – wie der Kläger – stets verfehlt haben.
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 37
- IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 38
- V. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. 39