

Aktenzeichen: 1 AZR 843/06  
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 6. November 2007  
- 1 AZR 843/06 -

I. Arbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 15. April 2005  
- 2 Ca 3003/04 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 21. Oktober 2005  
- 7 Sa 946/05 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Sozialplans - Gehaltsgarantie

Gesetze:

BetrVG § 112 Abs. 1, § 77 Abs. 2; Rationalisierungsschutzabkommen für die Gesellschaften der Unternehmensgruppe Volksfürsorge vom 15. Dezember 1983 § 18

Leitsätze:

keine



# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 843/06  
7 Sa 946/05  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
6. November 2007

## URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Brunner für Recht erkannt:



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Oktober 2005 - 7 Sa 946/05 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 15. April 2005 - 2 Ca 3003/04 - wird zurückgewiesen.
3. Auf die Berufung des Klägers wird das genannte Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert:  

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger über die ihm zugesprochenen 771,00 Euro brutto nebst Zinsen hinaus weitere 3.350,60 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2005 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits trägt zu 7/8 der Kläger, zu 1/8 die Beklagte.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 |
| Die Beklagte ist ein Versicherungsunternehmen. Der Kläger ist bei ihr seit dem 1. November 1979 als angestellter Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag unterliegt das Arbeitsverhältnis den Bestimmungen „des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe“.                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2 |
| Im Jahr 1997 begann die Beklagte in Umsetzung ihres Konzepts „Neue Wege zum Vertriebserfolg“ mit der Neustrukturierung ihrer sog. Stammorganisation. Am 18. Dezember 1997 schloss sie darüber mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich. In diesem heißt es, Ziel der Neustruktur sei es, durch nachhaltige Effizienzsteigerung die Wettbewerbsfähigkeit der Beklagten zu sichern. Dies solle ua. „durch Neuausrichtung und Ausbau der Verkaufsebene (und) Schaffung einer dynamischen Karriereentwicklung auf der Verkäufer- und Organisationsebene“ erreicht werden. | 3 |
| Am gleichen Tag schlossen die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4 |



aus den im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen entstehen würden, einen „Sozialplan zur Neuausrichtung der Stammorganisation“. Nach seiner Nr. 1.1 galt er für alle von den Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer, die bei seinem Abschluss in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen. Der Sozialplan enthält folgende Regelungen:

### „2.1

Das Rationalisierungsschutzabkommen der (Beklagten) vom 15.12.1983 in der z.Zt. gültigen Fassung gilt in seinem jeweils anwendbaren Teil für alle personellen Einzelmaßnahmen, die sich als Erstentscheidungen (einschl. der Ersteinstufungen) der (Beklagten) aus den beschriebenen Maßnahmen ergeben.

### 2.2

Ziff. 2.1 gilt nur unter der Voraussetzung, daß der betroffene Arbeitnehmer ein ihm zugegangenes Änderungsangebot, das seine Erstentscheidung betrifft, innerhalb von 2 Monaten ab Zugang angenommen hat und der jeweils zuständige Betriebsrat der jeweiligen Erstentscheidung der (Beklagten) zugestimmt hat.

## 4. Geschäftsstellen-Außendienst

### 4.1 Zuweisung der neuen Position (= Erstentscheidung)

Die Zuweisung in die jeweiligen Positionen der neuen Außendienststruktur (= Erstentscheidung) erfolgt im Grundsatz nach den - der noch zu vereinbarenden neuen Außendienstvergütung (Betriebsvereinbarung) zugrundeliegenden - Mindestanforderungen in der Produktion und Organisation.

### 4.2 Einkommenssicherung für Arbeitnehmer des Außendienstes

Das künftige Gesamteinkommen der Arbeitnehmer des Außendienstes wird in vollem Umfange auf das garantierte Entgelt gemäß § 18 Abs. 1 und 2 RSchA der (Beklagten) angerechnet.

Die Gehaltssicherung nach § 18 Abs. 1 RSchA der (Beklagten) umfaßt bei den

- a) Agenturleitern
- b) Organisationsleitern und Geschäftsführern das monatliche Grundgehalt.

Das garantierte Entgelt der Agenturleiter, Organisationsleiter und Geschäftsführer wird bis zum 31.12.2008 dynamisiert. Die Beträge werden unbefristet dynamisiert, sofern der Arbeitnehmer am 31.12.1998 das 50. Lebensjahr vollendet hat.



#### 4.3 Folgeentscheidung für Arbeitnehmer des Außendienstes

Die Einkommenssicherung nach dem RSchA der (Beklagten) gilt für die betroffenen Arbeitnehmer des Außendienstes auch dann weiter, wenn diese in einer Folgeentscheidung erstmalig unterhalb der Position ihrer Ersteinstufung eingestuft werden. Dies gilt auch bei Abstufung innerhalb derselben Hierarchieebene. Wird jedoch ein heutiger Organisationsleiter oder Agenturleiter in einer solchen Folgeentscheidung als Partnerverkäufer 1 eingestuft, entfällt die Einkommenssicherung 36 Monate nach dieser Einstufung als Partnerverkäufer 1.“

Mit Schreiben vom 26. März 1998 teilte die Beklagte allen Außendienstmitarbeitern die wesentlichen Veränderungen in der Organisationsstruktur mit. Seitdem ist der Außendienst der Beklagten in sog. Vertriebsdirektionen eingeteilt. Eine Vertriebsdirektion ist in drei Bereiche, jeder Bereich ist in drei sog. Hierarchiestufen untergliedert. Die „Organisationsebene“ kennt die Stufen Bezirksdirektor (O 3), Hauptorganisationsleiter (O 2) und Organisationsleiter (O 1). Die „Partnerverkäufersebene“ ist in die Stufen des Generalagenturleiters (PV 3), des Hauptagenturleiters (PV 2) und des Agenturleiters (PV 1), die „Alleinverkäufersebene“ in die Stufen des Generalbezirksleiters, des Hauptbezirksleiters und des Bezirksleiters gegliedert. Über die „Einstufung“ auf eine der Stufen entscheidet in allen Bereichen die Anzahl der „produzierten Nettowerteinheiten“, in der „Organisationsebene“ zudem die Anzahl hauptberuflicher Verkäufer. Voraussetzung für die Einstufung eines „Partnerverkäufers“ als Hauptagenturleiter (PV 2) war danach die Produktion von mindestens 3.500 Nettowerteinheiten.

5

Am 28. Juli 1998 schlossen die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Vergütung der hauptberuflich angestellten Außendienstmitarbeiter der Stammorganisation“. Nach deren Nr. 2.1 setzen sich die monatlichen Bezüge der Agentur-, Hauptagentur- und Generalagenturleiter aus einem Mindesteinkommen, der Abschlussprovision, der Superprovision, diversen Boni, der Verdienstausschüttung, einer Sozialzulage und Spesen zusammen. In einer Protokollnotiz vom gleichen Tage stellten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat ihr Einverständnis ua. darüber fest, dass der Einstufung der Agenturleiter und Organisationsleiter „die Kriterien zugrunde (liegen), die allen Außendienstmitarbeitern mit Schreiben von Herrn (F.) vom 26.3.1998 mitgeteilt wurden“.

6

Im August 1998 richtete die Beklagte an den Kläger ein Schreiben mit folgendem Wortlaut:

7



”

mit Schreiben vom 26.03.98 hat der Vertriebsvorstand Ihnen die Einstufungskriterien für eine zukünftige Position auf der Organisatoren-Ebene im Rahmen des Konzeptes Neue Wege zum Vertriebserfolg mitgeteilt.

Ausgehend von den durch Sie im Bemessungszeitraum erreichten Produktionsergebnissen und dem Organisationsstand per 01.07.98 beabsichtigen wir, Sie mit Einführung des dreistufigen und dynamischen Karrieresystems zum 01.01.1999 als Organisationsleiter einzusetzen.

Der für Sie zuständige Betriebsrat wurde von uns über dieses Ersteinstufungsangebot informiert und um Zustimmung gebeten.

“

Der Kläger erklärte am 23. September 1998 sein Einverständnis. Mit Schreiben vom Juli 1999 teilte die Beklagte ihm mit, er werde mit Wirkung vom 1. Januar 1999 als Organisationsleiter eingestuft. Auf das Arbeitsverhältnis fänden weiterhin die für sie geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und internen Richtlinien in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Mit Wirkung zum 1. August 2000 wurde der Kläger als Hauptorganisationsleiter eingestuft.

8

In einem Schreiben vom 12. Dezember 2001 erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten, er trage sich mit dem Gedanken, wieder in den werbenden Außendienst zu wechseln. Er erbitte ein Angebot „zur Gehaltssicherung oder Abfindung“. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 19. Dezember 2001. Darin heißt es:

9

„Sie sind seit dem 01.11.1979 bei der Volksfürsorge beschäftigt. Demnach hat der Sozialplan von 18.12.1998 für Sie Gültigkeit.

Ihre Ersteinstufung erfolgte als Organisationsleiter (O 1). Bei einem Wechsel in die Verkäuferebene werden wir Sie als Hauptagenturleiter einsetzen. Dies wäre die 1. Folgeentscheidung gemäß Sozialplan, d.h. solange Sie diese Position halten, haben Sie eine Gehaltsgarantie in Höhe von 5.381 DM (altes OL-Gehalt 5.336 DM + Tarifierhöhung 06.2001).

Dieser monatliche Garantiebetrug entspricht 2.751 Euro.

Das garantierte monatliche Entgelt wird im Kalenderjahr 14 x gezahlt (inkl. Sonderzahlungen). Auf das garantierte Entgelt werden die erfolgsabhängigen Bezüge, die VAE und der gezahlte Aufwendungsersatz (sowie die Sonderzahlungen) angerechnet, mindestens jedoch das Mindesteinkommen, die Sozialzulage sowie der gezahlte Aufwendungsersatz.“



Mit Schreiben vom 8. Januar 2002 bewarb sich der Kläger zum 1. Februar 2002 als Hauptagenturleiter. Mit einem auf den 1. Februar 2002 datierten Schreiben formulierte die Beklagte einzelne „Arbeitsbedingungen“. Unter Nr. 1 heißt es:

„Sie werden als angestellter Außendienstmitarbeiter in der Partnerverkäuferebene ... beschäftigt.

Ihre Einstufung in die jeweilige Position (Agenturleiter, Hauptagenturleiter, Generalagenturleiter) richtet sich nach den jeweils gültigen betrieblichen Bestimmungen (u. a. Einstufungskriterien, Karriereplan) und hängt maßgeblich von Ihren persönlichen Leistungen ab.

Ihre Einstufung kann nach Maßgabe der entsprechenden Bestimmungen angepaßt werden.

Zur Zeit werden Sie in die Position eines Hauptagenturleiters eingestuft.

Die Tätigkeit als Partnerverkäufer ist als werbender Außendienst im Sinne des Gehaltstarifvertrages des privaten Versicherungsgewerbes anzusehen.

“

Ende Januar 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er habe die „Produktionsanforderungen“ seiner „Karrierestufe“ als Hauptagenturleiter (PV 2) im Umfang von - mittlerweile - 3.600 Nettowerteinheiten in einem zwölfmonatigen Zeitraum weder am 31. Dezember 2002 noch am 30. Juni 2003 und 31. Dezember 2003 erfüllt. Sie werde ihn deshalb, sollte er zum 30. Juni 2004 die „Produktionsvoraussetzungen“ erneut nicht erreicht haben, „automatisch abstufen“.

Am 1. Juli 2004 schlossen die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat mit Wirkung vom selben Tage eine Betriebsvereinbarung „hinsichtlich des Außendienstkarrieresystems für die hauptberuflich angestellten Außendienstmitarbeiter“. Ihre Regelungen entsprechen dem von der Beklagten praktizierten Karrieresystem. Danach werden Partnerverkäufer herabgestuft, wenn sie bei keinem von vier aufeinanderfolgenden halbjährlichen Überprüfungsterminen die Anforderungen an die bisherige Einstufung erreichen.

Mit Schreiben vom 28. Juli 2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

”

das Außendienstkarrieresystem (Verbleib, Aufstieg, Abstieg) ist inzwischen in der Betriebsvereinbarung vom 01.07.2004 geregelt.



Nach der Überprüfung der Daten Ihrer Agentur mussten wir feststellen, daß Sie die Produktionsanforderungen Ihrer Karrierestufe weder am 31.12.02, 30.06.03, 31.12.03 noch am 30.06.04 erfüllt haben.

Ihre konkreten Produktionsergebnisse bei den letzten 4 Überprüfungsterminen betrugen:

Aus der oben genannten Betriebsvereinbarung ergibt sich, daß Sie zum 01.08.04 zum

### **Agenturleiter**

absteigen.

Ihre Bezüge werden ab dem 01.08.04 entsprechend angepasst.

“

Die Beklagte zahlte an den Kläger ab dem 1. September 2004 nicht mehr wie bisher eine Vergütung von monatlich gleichbleibend 2.751,00 Euro, sondern zusätzlich zu der Mindestvergütung nach § 3 des Gehaltstarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe von seinerzeit 1.740,00 Euro nur die jeweils tatsächlich angefallenen Provisionen.

14

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Abstufung zum Agenturleiter mit der Folge des Wegfalls der Gehaltsgarantie in Höhe von 2.751,00 Euro sei unwirksam. Das von der Beklagten praktizierte „Karrieresystem“ missachte den gesetzlichen Schutz des Inhalts des Arbeitsverhältnisses. Der einseitige Eingriff in das bestehende Entgeltgefüge sei nicht vom Weisungsrecht der Beklagten gedeckt und rechtswidrig. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Juli 2004 sei unwirksam, weil sie der Beklagten gestatte, einseitig die Kriterien für die Einstufung in eine bestimmte Hierarchiestufe festzulegen. Einzelvertraglich habe er der Anwendung des „Karrieresystems“ nicht zugestimmt. Den Text des Schreibens der Beklagten vom 1. Februar 2002 habe er nicht unterzeichnet. Die Beklagte habe ihm auch nicht die Nettowerteinheiten aller tatsächlich von ihm vermittelten Verträge gutgeschrieben. Zudem hat er die Auffassung vertreten, gem. Nr. 4.3 des Sozialplans habe er in jedem Fall Anspruch auf sein garantiertes Einkommen noch für 36 Monate ab dem 1. Februar 2005.

15

Mit seiner Klage hat der Kläger eine Vergütungsdifferenz für das Jahr 2004 in Höhe von 4.221,60 Euro geltend gemacht. Für deren Berechnung hat er seinem Anspruch auf Zahlung von 38.514,00 Euro - der Betrag entspricht 14 Gehältern zu je

16



2.751,00 Euro - ein ihm tatsächlich zugeflossenes Gesamtbruttoeinkommen von 34.392,40 Euro gegenübergestellt, das er sich anrechnen lässt.

Der Kläger hat zweitinstanzlich zuletzt beantragt

17

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, unter Einschluss des von ihr freiwillig gezahlten Garantieeinkommens von 1.740,00 Euro ein monatliches Gesamtgarantieeinkommen von 2.751,00 Euro brutto für 14 Monate im Kalenderjahr an ihn zu zahlen;

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, unter Einschluss des von ihr bereits gezahlten Garantieeinkommens von 1.740,00 Euro ein monatliches Garantieeinkommen von 2.751,00 Euro brutto für 14 Monate im Kalenderjahr zu zahlen, solange ihre Verpflichtung zur Zahlung des Garantieeinkommens nicht wegfällt, insbesondere nicht durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wegfall der Vergütungspflicht auf Grund seiner Arbeitsunfähigkeit nach Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums oder Änderung der Vergütungspflicht durch berechtigte Änderungskündigung oder wirksame Änderungsvereinbarung;

dazu hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, unter Einschluss des von ihr bereits gezahlten Garantieeinkommens von 1.740,00 Euro ein monatliches Gesamtgarantieeinkommen von 2.751,00 Euro brutto für 14 Monate im Kalenderjahr zu zahlen, solange ihre Verpflichtung zur Zahlung des Garantieeinkommens nicht wegfällt durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Wegfall der Vergütungspflicht auf Grund seiner Arbeitsunfähigkeit nach Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums oder Nichterbringung seiner Arbeitsleistung außer bei Arbeitsunfähigkeit, Änderung der Vergütungspflicht durch berechtigte Änderungskündigung oder wirksame Änderungsvereinbarung oder Änderung des Sozialplans vom 18. Dezember 1997;

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.221,60 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem EZB-Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, zur Anwendung ihres „Karrieresystems“ auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger berechtigt zu sein. Zum einen sei das widerspruchslöse Tätigwerden des Klägers nach Erhalt ihres Schreibens vom 1. Februar 2002 als konkludentes Einverständnis mit dem dort vorgesehenen Vertragsinhalt anzusehen. Zum anderen sei die

18



Anwendung des Systems durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Juli 2004 gedeckt. Die 36-monatige währende Bestandssicherung gem. Nr. 4.3 des Sozialplans gelte nur für eine erste sog. Folgeentscheidung, nicht für eine zweite, wie sie beim Kläger vorliege. Außerdem könne der Kläger nur 13,3 Monatsgehälter verlangen. Nach Nr. 1.1 der „Betriebsvereinbarung über die Gewährung der zusätzlichen betrieblichen Sonderzahlung“ vom 15. März 2004 stehe jedem Außendienstmitarbeiter die zusätzlich zu den tariflich festgelegten 13,3 Gehältern gewährte betriebliche Sonderzahlung von 70 % eines Monateinkommens nur zu, wenn er sein „Mindest-/Garantieeinkommen ins Verdienen“ gebracht habe. Andernfalls werde sie mit dem Debetsaldo verrechnet. Der Kläger sei im Jahr 2004 mindestens in Höhe der zusätzlichen betrieblichen Sonderzahlung im Debet gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage im erstinstanzlich geltend gemachten Umfang von 771,00 Euro stattgegeben und die Feststellungsanträge, soweit bereits gestellt, abgewiesen. Gegen diese Entscheidung haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers einschließlich der Klageerweiterung zurückgewiesen; auf die Berufung der Beklagten hat es die Klage insgesamt abgewiesen. Mit seiner vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren in vollem Umfang weiter.

19

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Zahlungsklage zu Unrecht abgewiesen. Der Vergütungsanspruch steht dem Kläger gem. Nr. 4.3 des Sozialplans vom 18. Dezember 1997 (SP) iVm. dem Schreiben der Beklagten vom 19. Dezember 2001 - bis auf rechnerisch überhöhte 100,00 Euro - zu. Die Feststellungsanträge hat das Landesarbeitsgericht zu Recht abgewiesen; sie sind unzulässig.

20

I. Der Zahlungsantrag ist in - fast - vollem Umfang begründet. Mit ihm macht der Kläger restliche Vergütungsansprüche für das Jahr 2004 in Höhe von 4.221,60 Euro brutto geltend. Im Umfang von 4.121,60 Euro brutto stehen sie ihm zu.

21

1. Die Klageforderung folgt dem Grunde nach aus Nr. 4.2 Abs. 2 Buchst. b, Nr. 4.3 SP iVm. § 18 Abs. 1 des für die Beklagte geltenden tariflichen Rationalisie-

22



rungsschutzabkommens für die Gesellschaften der Unternehmensgruppe Volksfürsorge vom 15. Dezember 1983 (RSchA).

- a) Der Kläger fällt gem. Nr. 1.1 SP unter den Geltungsbereich des Sozialplans. 23
- b) Auf den Kläger findet § 18 RSchA Anwendung. Damit steht ihm das monatliche Grundgehalt eines Organisationsleiters zum 1. Januar 1999 als monatlich garantiertes Einkommen zu. 24
- aa) Gem. Nr. 2.1 Abs. 1 SP gilt das Rationalisierungsschutzabkommen für alle personellen Einzelmaßnahmen, die sich als Erstentscheidungen einschließlich der Ersteinstufungen aus den „beschriebenen Maßnahmen“ ergeben. Mit diesen Maßnahmen sind nach der Präambel zum Sozialplan die im Interessenausgleich vom 18. Dezember 1997 aufgeführten Maßnahmen zur „Neuausrichtung der Stammorganisation“ gemeint. Zu dieser wiederum gehört die Neuorganisation des Außendienstes. 25
- Auch die Voraussetzungen der Nr. 2.2 SP für die Anwendung von Nr. 2.1 SP sind erfüllt. Danach gilt Nr. 2.1 nur, wenn der Arbeitnehmer ein ihm zugewandenes Änderungsangebot, das seine Ersteinstufung betrifft, angenommen und der zuständige Betriebsrat dieser Erstentscheidung der Beklagten zugestimmt hat. Die Beklagte hat dem Kläger im August 1998 mitgeteilt, sie werde ihn „mit Einführung des dreistufigen und dynamischen Karrieresystems“ zum 1. Januar 1999 als Organisationsleiter einsetzen. Der Kläger und - davon ist auszugehen - der Betriebsrat haben dem zugestimmt. 26
- bb) Nach § 7 Abs. 1 RSchA erhält ein Arbeitnehmer im Falle einer „Abgruppierung“ zur Wahrung seines Besitzstands als Zulage den Differenzbetrag zu seinen bisherigen Monatsbezügen. Nach dem gem. § 16 RSchA für Organisationsleiter - wie im fraglichen Zeitpunkt am 1. Januar 1999 den Kläger - geltenden § 18 Abs. 1 RSchA umfasst dabei die „Gehaltssicherung für den Außendienst das Grundgehalt bzw. das Mindesteinkommen“. Zwar haben die Parteien zu einer „Abgruppierung“ des Klägers nichts vorgetragen. Da aber für Organisationsleiter als Mitarbeiter des Außendienstes tariflich keine bestimmten Gehaltsgruppen vorgesehen sind, bedarf es bezüglich ihrer keiner vorhergehenden förmlichen „Abgruppierung“, um eine Gehaltssicherung auszulösen. Dies folgt, wenn nicht schon unmittelbar aus § 18 Abs. 1 RSchA selbst, aus Nr. 2.1 Abs. 1, Nr. 4.1 Abs. 1 SP. Danach ist das Rationalisierungsschutz-
- 27



abkommen auf alle sog. Erstentscheidungen der Beklagten im Zusammenhang mit der Neustrukturierung anzuwenden. Als Erstentscheidung für den Außendienst gilt die „Zuweisung in die jeweiligen Positionen der neuen Außendienststruktur“. Für die Tätigkeit in dieser neuen Position wird bisherigen Organisationsleitern gem. Nr. 4.2 Abs. 2 SP „das monatliche Grundgehalt“ zugesichert.

Für den Kläger ist folglich durch Rationalisierungsschutzabkommen und Sozialplan dasjenige Grundgehalt abgesichert, welches er im Zeitpunkt seiner Ersteinstufung als Organisationsleiter am 1. Januar 1999 bezog, unabhängig davon, ob mit der Erstentscheidung finanzielle Nachteile für ihn verbunden waren. Nach Nr. 4.2 Abs. 3 SP wird dieses Gehalt bis Ende 2008 dynamisiert.

c) Die Absicherung ist nicht durch bloßen Zeitablauf erloschen. Nach den Regelungen des Sozialplans gibt es für die Gehaltsgarantie keine festen zeitlichen Grenzen. Das zeigt bereits die bis zum Jahr 2008, für ältere Arbeitnehmer unbefristet vorgesehene Dynamisierung. Eine zeitliche Grenze ergibt sich auch nicht mittelbar aus dem Rationalisierungsschutzabkommen. Dort ist für die Sicherung des Grundgehalts eine zeitliche Grenze nicht festgelegt. Die zeitlichen Beschränkungen in § 18 Abs. 2 Buchst. c RSchA gelten nur für die über das Grundgehalt hinaus vorgesehenen erweiterten Garantien, auf die es im Streitfall nicht ankommt. Der Umstand, dass gem. § 20 RSchA Teil II des Abkommens - mit den §§ 16 bis 19 - am 31. Dezember 1998 ohne Nachwirkung außer Kraft getreten ist, führt ebenfalls nicht zu einer zeitlichen Einschränkung der Grundgehaltsgarantie in Nr. 4.2 SP.

d) Die Gehaltsgarantie nach Nr. 4.2 SP ist nicht dadurch erloschen, dass der Kläger nach seiner Ersteinstufung als Organisationsleiter zum 1. Januar 1999 zunächst ab dem 1. August 2000 als Hauptorganisationsleiter und - nach seinem einvernehmlichen Wechsel in die „Partnerverkäufer Ebene“ - ab dem 1. Februar 2002 als Hauptagenturleiter eingestuft wurde. Gem. Nr. 4.3 SP gilt die Einkommenssicherung für die Mitarbeiter des Außendienstes „auch dann weiter, wenn diese in einer Folgeentscheidung erstmalig unterhalb der Position ihrer Ersteinstufung eingestuft werden“. Auf diese Weise werden nicht ausdrücklich genannte Fälle einer Weitergeltung um den Fall der erstmaligen Abstufung erweitert. Als sonstige Fälle, die einer Weitergeltung der Gehaltsgarantie nicht im Wege stehen, kommen im gegebenen Zusammenhang nur andere, eben nicht abstufende Folgeentscheidungen in Betracht. Demnach lässt eine Folgeentscheidung, die zu einer Höherstufung oder einer Einstufung des Außen-

28

29

30

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



dienstmitarbeiters auf dem gleichen Hierarchieniveau in einer anderen „Hierarchieebene“ führt, die Gehaltsgarantie unberührt.

e) Anders als die Beklagte gemeint hat, ist die Gehaltsgarantie nach Nr. 4.2 SP auch mit der Herabstufung des Klägers zum Agenturleiter ab 1. August 2004 nicht erloschen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beklagte ihr „Karrieresystem“ - sei es auf individualrechtlicher Grundlage, sei es durch Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Juli 2004 - rechtswirksam in die Vertragsbeziehung mit dem Kläger einbezogen hat. 31

aa) Der Fortbestand der Gehaltsgarantie iSv. Nr. 4.2 SP hängt ausschließlich von den im Sozialplan selbst geregelten Voraussetzungen ab. Die Parteien des Sozialplans haben in Nr. 2.1, Nr. 4.1 und Nr. 4.3 SP zur Voraussetzung für die Einkommenssicherung und deren Fortbestand bestimmte Einstufungsentscheidungen der Beklagten gemacht, die diese gem. Nr. 4.1 SP an den „Mindestanforderungen in der Produktion und Organisation“ ausrichten darf. Diese kollektivrechtlichen Bestimmungen stellen einen selbständigen Regelungskomplex dar, dessen Anwendbarkeit im Verhältnis der Parteien nicht davon abhängt, dass das „Karrieresystem“ zum Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses geworden ist. Die Betriebsparteien konnten vielmehr für Zwecke des Sozialplans an die Regularien des „Karrieresystems“ unabhängig von dessen Geltung im Einzelarbeitsverhältnis anknüpfen. 32

bb) Die Gehaltsgarantie zugunsten des Klägers besteht nicht schon deshalb fort, weil dieser iSv. Nr. 4.3 SP gar nicht wirksam zum Agenturleiter herabgestuft worden wäre. Hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Herabstufung nimmt Nr. 4.1 SP auf die „Mindestanforderungen in der Produktion und Organisation“ Bezug. Dies ist auch mit Blick auf § 112 Abs. 1 BetrVG, § 77 Abs. 2 BetrVG unbedenklich. Die betreffenden Anforderungen waren schriftlich fixiert und im Betrieb bekannt; die Parteien des Sozialplans haben im Übrigen mit Protokollnotiz vom 28. Juli 1998 für die Einstufung der Außendienstmitarbeiter ausdrücklich auf die Kriterien verwiesen, die den Mitarbeitern „mit Schreiben vom 26.3.1998 mitgeteilt wurden“. Danach betrug die von einem Hauptagenturleiter geforderte „Produktion“ seinerzeit 3.500 Nettowerteinheiten. 33

Der Behauptung der Beklagten, der Kläger habe im maßgeblichen Überprüfungszeitraum die erforderlichen Nettowerteinheiten nicht erreicht, ist dieser nicht substantiiert entgegengetreten. Dazu genügte es nicht zu bestreiten, dass in der detaillierten Aufstellung der Beklagten wirklich alle von ihm vermittelten Verträge 34



aufgeführt seien. Der Kläger hätte fehlende Verträge konkret bezeichnen müssen. Auf die Frage, ob die Beklagte die Anzahl der für eine Einstufung als Hauptagenturleiter erforderlichen Nettowerteinheiten für das Jahr 2004 wirksam auf 3.600 hat heraufsetzen können, kommt es nicht an. Selbst wenn dies jedenfalls im Hinblick auf Nr. 4.3 SP zu verneinen sein sollte, ist die Herabstufung des Klägers im Sinne dieser Bestimmung wirksam. Der Kläger erreichte auch den Wert von 3.500 Einheiten bei weitem nicht.

cc) Die Gehaltssicherung des Klägers ist trotz seiner Herabstufung iSv. Nr. 4.3 SP für die Dauer des vom Zahlungsantrags erfassten Zeitraums nicht entfallen. 35

(1) Gem. Nr. 4.3 SP bleibt die Gehaltsgarantie für die betroffenen Arbeitnehmer auch nach einer erstmaligen Einstufung unterhalb der Position ihrer Ersteinstufung erhalten. Dies gilt ausdrücklich auch bei Herabstufung innerhalb derselben „Hierarchieebene“. Aus diesen Formulierungen wird einerseits deutlich, dass die Gehaltssicherung nach dem Sozialplan auf Grund herabstufender Folgeentscheidungen der Beklagten entfallen kann. Sie zeigt andererseits, dass für einen Wegfall der Gehaltsgarantie zwei Voraussetzungen erforderlich sind: Es bedarf einer Einstufung unterhalb der Position der Ersteinstufung und dabei darf es sich nicht mehr um die erstmalige Einstufung dieser Art handeln. Die Gehaltsgarantie ist damit weder auf eine bestimmte Anzahl von Folgeentscheidungen noch darauf beschränkt, dass die Arbeitnehmer in ihrer ursprünglichen „Hierarchieebene“ - im Bereich Organisation, Partnerverkäufer oder Alleinverkäufer - bleiben. Auch eine Herabstufung, sei es durch eine erste, sei es durch eine spätere Folgeentscheidung beendet die Garantie nicht, wenn es sich um die erstmalige Abstufung handelt; selbst eine zweite Herabstufung beendet die Garantie nicht, wenn sie nicht zu einer Einstufung unterhalb der Position der Ersteinstufung führt. Die Ansicht der Beklagten, die Gehaltsgarantie nach Nr. 4.3 SP gelte nur für eine erste Folgeentscheidung, gleich welcher Art diese sei, findet im Wortlaut der Bestimmung keinerlei Stütze. 36

(2) Danach führte für den Kläger der Umstand, dass er gemäß der (Folge-) Entscheidung der Beklagten vom 28. Juli 2004 zum Agenturleiter herabgestuft wurde, nicht zum Verlust der Einkommenssicherung. Zum einen handelte es sich um seine „erstmalige“ Herabstufung. Zum anderen führte diese nicht zu einer Einstufung unterhalb der Position seiner Ersteinstufung. Die Ersteinstufung des Klägers zum 1. Januar 37



1999 erfolgte auf die Stufe eines Organisationsleiters. Der Agenturleiter steht mit diesem auf derselben Hierarchiestufe.

- f) Auch wenn mit der Abstufungsentscheidung der Beklagten vom 28. Juli 2004 ein sofortiger Wegfall der Einkommenssicherung des Klägers gem. Nr. 4.2, Nr. 4.3 SP nicht verbunden ist, sind doch die Voraussetzungen von Nr. 4.3 Satz 3 SP für eine zeitliche Begrenzung der Einkommensgarantie erfüllt. Danach endet, wenn ein Organisationsleiter oder Agenturleiter in einer Folgeentscheidung als „Partnerverkäufer 1“ eingestuft wird, die Einkommenssicherung 36 Monate nach der betreffenden Einstufung, auch wenn diese nicht zu einer Position unterhalb seiner Ersteinstufung geführt hat. Sinn und Zweck der Regelung bestehen ersichtlich darin, dass ein Agenturleiter als werbender Partnerverkäufer unterster Stufe sich nicht auf Dauer mit einer Gehaltsgarantie soll einrichten können, sondern ein den tariflichen Mindestverdienst übersteigendes Einkommen durch Provisionen soll verdienen müssen. Gleichwohl vermag der Kläger seinen Vergütungsanspruch auf die Gehaltssicherung zu stützen. Der Kläger ist nach Maßgabe des Schreibens der Beklagten vom 28. Juli 2004 ab dem 1. August 2004 zum Agenturleiter und damit „Partnerverkäufer 1“ herabgestuft worden. Die Beklagte hat seine Bezüge mit Wirkung vom 1. September 2004 entsprechend vermindert. Spätestens zu diesem Zeitpunkt hat damit zwar die 36-monatige Frist bis zum Ablauf der Gehaltsgarantie zu laufen begonnen. Der Zahlungsanspruch des Klägers betrifft jedoch die Differenz zwischen garantiertem und tatsächlichem Einkommen im Jahr 2004 und deshalb Zeiten innerhalb der Frist. 38
2. Die Höhe der Differenzforderung beträgt - nur - 4.121,60 Euro. Den Grundlagen der Berechnung ist die Beklagte nicht entgegengetreten. Der Kläger gelangt rechnerisch zu einem um 100,00 Euro überhöhten Betrag. 39
- a) Das dem Kläger garantierte Monatseinkommen beträgt 2.751,00 Euro. Der Kläger hat zwar zur Höhe seines gem. Nr. 4.2 SP iVm. § 18 Abs. 1 RSchA gesicherten Grundgehalts als Organisationsleiter im Zeitpunkt der Betriebsänderung am 1. Januar 1999 nicht ausdrücklich vorgetragen; nur das zu diesem Zeitpunkt geschuldete - ggf. dynamisierte - Gehalt ist kollektivrechtlich garantiert. Die Beklagte hat dem Kläger jedoch im Schreiben vom 19. Dezember 2001 mitgeteilt, sein garantiertes Gehalt nach dem Sozialplan betrage „5.381 DM (altes OL-Gehalt 5.336 DM + Tarifierhöhung 06.2001)“ und entspreche 2.751,00 Euro. Der Kläger durfte diese Erklärung nach §§ 133, 157 BGB dahin verstehen, dass die Beklagte ihm unabhängig von den mög- 40



licherweise weniger günstigen kollektivrechtlichen Regelungen diesen Betrag in Erfüllung ihrer Verpflichtung aus Sozialplan und Rationalisierungsschutzabkommen als Monatsverdienst garantiere.

b) Für das Jahr 2004 hat der Kläger Anspruch auf 14 Gehälter in der garantierten Höhe. Das gilt unabhängig davon, ob er das Schreiben vom 19. Dezember 2001 auch insoweit als individualrechtliche Zusage ohne Rücksicht auf die kollektivrechtliche Rechtslage auffassen durfte. Auch wenn letztere maßgeblich sein sollte, stehen dem Kläger für das Jahr 2004 insgesamt 14 volle Monatsgehälter zu. 41

aa) Die Beklagte hat nicht in Abrede gestellt, dass der Kläger grundsätzlich Anspruch auf 70 % eines Monatseinkommens zusätzlich zu den tariflich festgelegten 13,3 Gehältern hat. Sie beruft sich dafür, dass ihm gleichwohl nur die tariflich vorgesehenen 13,3 Gehälter zustehen, auf Nr. 1.1 der „Betriebsvereinbarung über die Gewährung der zusätzlichen betrieblichen Sonderzahlung“ vom 15. März 2004. Danach erhalten Außendienstmitarbeiter die zusätzliche betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 70 % eines Monatseinkommens - anders als nach der gekündigten Vorgängerregelung - nur noch, „sofern sie ihr Mindest-/Garantieeinkommen ins Verdienen bringen“. Besteht ein Unterverdienst, wird die Sonderzahlung in Höhe des Debetsaldos verrechnet und die Auszahlung entsprechend gekürzt. 42

bb) Die Beklagte hat behauptet, der Kläger sei „im gesamten Jahr 2004 im Unterverdienst“ gewesen. Der Kläger hat dies bestritten. Angesichts dessen ist die Behauptung der - insoweit darlegungspflichtigen - Beklagten nicht hinreichend substantiiert. Dies gilt insbesondere angesichts der Ungewissheit, ob die Beklagte hat behaupten wollen, der Kläger habe sein Garantiegehalt gem. Nr. 4.2 SP nicht ins Verdienen gebracht, oder ob sie das deutlich geringere Mindesteinkommen iSv. Nr. 2.1 der Betriebsvereinbarung über die Vergütung der Außendienstmitarbeiter vom 28. Juli 1998 als Bezugsgröße genommen hat; nur auf dieses kommt es für Nr. 1.1 der Betriebsvereinbarung Sonderzahlung vom 15. März 2004 an. 43

Damit kann dahinstehen, ob die Verrechnungsregelung für den Außendienst überhaupt wirksam zustande kam, obwohl die Betriebsvereinbarung vom 15. März 2004 vom „Gesamtbetriebsrat der Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG und Volksfürsorge Deutsche Sachversicherung AG“ unterzeichnet wurde und ein unternehmensübergreifender Gesamtbetriebsrat möglicherweise nicht wirksam hat 44



errichtet werden können (vgl. BAG 13. Februar 2007 - 1 AZR 184/06 - Rn. 17 ff., AP BetrVG 1972 § 47 Nr. 17 = EzA BetrVG 2001 § 47 Nr. 4).

II. Die Feststellungsanträge - Haupt- und Hilfsanträge - sind unzulässig. 45  
Unabhängig davon, ob der Kläger angesichts der gerichtlichen Entscheidung über seinen Zahlungsantrag bezüglich einer besonderen Feststellung von Zahlungsverpflichtungen der Beklagten das erforderliche rechtliche Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Entscheidung iSd. § 256 Abs. 1 ZPO hat, sind die Anträge nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht hinreichend bestimmt. Darauf hatte schon das Arbeitsgericht erkannt, soweit die Anträge erstinstanzlich gestellt worden waren.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass die Beklagte unter bestimmten 46  
Voraussetzungen verpflichtet ist, an ihn ein monatliches „Gesamtgarantieeinkommen“ von 2.751,00 Euro „unter Einschluss des von ihr bereits gezahlten Garantieeinkommens von 1740,00 Euro“ zu zahlen. Der Kläger hat dabei nicht dargelegt, was im Sinne seines Antrags als „bereits gezahltes Garantieeinkommen“ anzusehen ist. Demzufolge lässt sich nicht bestimmen, welche möglichen Zahlungen der Beklagten zu denjenigen 1.740,00 Euro zählen, welche laut der Anträge als „Garantieeinkommen“ vom Gesamtgarantieeinkommen bereits „eingeschlossen“ sind. Damit steht der von den Anträgen erfasste Streitgegenstand nicht eindeutig fest.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Münzer

Brunner



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

