

Aktenzeichen: 5 AZR 202/03
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 24. März 2004
- 5 AZR 202/03 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 6. September 2002
- 2 Ca 1383/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 23. Januar 2003
- 11 Sa 1217/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Nachschüssige Vergütungszahlung und Vertragsbeendigung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 202/03
11 Sa 1217/02
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. März 2004

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Feldmeier für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Januar 2003 - 11 Sa 1217/02 - aufgehoben.



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



2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 6. September 2002 - 2 Ca 1383/02 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Arbeitsvergütung.

Die Beklagte bietet Leistungen im Bereich des Vorsorgemanagements an. Der Kläger war bei ihr vom 1. Oktober 1973 bis zum 30. September 2001 als Leiter einer Geschäftsstelle (sog. „Geschäftsführer im Außendienst“) tätig. Seit dem 1. Oktober 2001 bezieht er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Zunächst bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Anstellungsvertrag vom 27. April/17. Mai 1973. Im ersten Beschäftigungsjahr erhielt der Kläger ein monatliches Festgehalt, das auch seine Aufwendungen pauschal abgelten sollte. In den Folgejahren zahlte die Beklagte eine Vergütung, die sich aus festen und erfolgsabhängigen Bezügen zusammensetzte. Zu den festen Bezügen gehörten das Jahresgehalt, die Spesenpauschale und das Bestandspflegegeld. Die erfolgsabhängigen Bezüge wurden auf der Grundlage der im vorangegangenen Geschäftsjahr (1. Oktober bis 30. September) erzielten Umsätze und Erlöse errechnet. Dementsprechend heißt es im Anstellungsvertrag vom 27. April/17. Mai 1973:

„Die verdiente Umsatzbeteiligung und der Bonus werden nach dem Stand vom 30.9. ermittelt und in den folgenden zwölf Monaten in 12 gleichen Beträgen zusammen mit den festen Bezügen gezahlt.“

Der Anstellungsvertrag wurde in der Folgezeit mehrfach geändert. Dabei blieb es zunächst bei der aus festen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammengesetzten Vergütung. Im Vertrag vom 8. März/13. April 1982 heißt es:

„Die zum 30. September nachträglich ermittelten Gesamtbezüge werden in den folgenden 12 Monaten in gleichen Beträgen ausgezahlt.“



Nach der Dienstordnung für die Geschäftsführer im Außendienst (zuletzt idF vom 1. September 1993) tragen diese die Kosten der Anmietung und des laufenden Unterhalts für das Büro ihrer Geschäftsstelle selbst. Die vom Geschäftsführer selbst zu tragenden Aufwendungen, die zur Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben erforderlich sind, sind hiernach „durch die vertragliche Gesamtvergütung abgegolten“.

Im Jahre 1991 wurde das Vergütungssystem für die Geschäftsführer im Außendienst neu geregelt und auf eine rein erfolgsbezogene Vergütung umgestellt. Mit Einverständnis des Betriebsrats handelten die gewählten Vertreter der Außendienstmitarbeiter zwischen Januar und August 1991 mit der Beklagten sog. „Vergütungsrichtlinien“ aus. In diesen ist ua. Folgendes geregelt:

„1. Vorbemerkung

Die nachstehenden Vergütungsrichtlinien (Vergütung "Neu") ersetzen die Vergütungsregelungen (Vergütung "Alt"), die vor dem 01. Oktober 1991 die Bezüge der Geschäftsführer im Außendienst bestimmten. Mit der Vergütung "Neu" sind alle Leistungen und Aufwendungen abgegolten, die der Mitarbeiter in einem Außendienstjahr (01. Oktober bis 30. September) für die Betreuung der vorhandenen Kundenbeziehungen, die Pflege des Versicherungsbestandes seiner Geschäftsstelle, für die Akquisitionsbemühungen, die Gewinnung neuer Kunden, insbesondere für von ihm selbst zu tragende Spesen und Bürokosten einsetzt.

2. Bemessungsgrundlagen für die Vergütung

Bemessungsgrundlagen für die Vergütung sind:

- bewerteter Umsatz
- individueller Mehr-Umsatz
- überdurchschnittlicher Umsatz

...

6. Höhe der Vergütung

6.1 Die Vergütung beträgt

- 17 Prozent des bewerteten Umsatzes
- 12 Prozent des individuellen Mehr-Umsatzes
- 6 Prozent des überdurchschnittlichen Umsatzes

...



8. Zahlungsmodalitäten

Die gesamte für ein Außendienstjahr festgestellte Vergütung eines Geschäftsführers wird ihm im folgenden Außendienstjahr in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Monatsende brutto ausgezahlt.

Für den Fall, daß der Geschäftsführer länger als sechs Wochen krank ist und die gesetzliche Lohnfortzahlung einsetzt, entfällt ein Bezüge-Anteil in Höhe von 2,4 Prozent des bewerteten Umsatzes des vorangegangenen Außendienstjahres; nach der Vergütung "Alt" entfielen das Gehalt und die Spesenpauschale.

In den Fällen, in denen der Geschäftsführer gemäß des mit ihm abgeschlossenen Anstellungsvertrages nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf Weiterzahlung der erfolgsabhängigen Bezüge aus dem vorangegangenen Außendienstjahr hat, werden sie um einen Anteil in Höhe von 5,4 Prozent des bewerteten Umsatzes des vorangegangenen Außendienstjahres gekürzt. Dieser Anteil ist ein Äquivalent für die mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses entfallende Verpflichtung des Mitarbeiters zur Betreuung und Pflege der Kundenbeziehungen und des Versicherungsbestandes sowie für den Wegfall von Werbungskosten.

Die in den vorstehenden Absätzen dieser Textziffer festgelegte Handhabung entspricht dem Grunde nach den geltenden Regelungen der mit den Mitarbeitern vereinbarten Anstellungsverträge.“

Die Vergütungsrichtlinien wurden an alle Außendienstmitarbeiter zur Unterzeichnung übersandt. Die Parteien unterzeichneten ein Exemplar unter dem 30. September 1991.

Am 30. September 2001 schied der Kläger auf Grund der im Anstellungsvertrag vereinbarten und vom Kläger im September 2000 bestätigten Befristung aus dem Arbeitsverhältnis aus. Mit Schreiben vom 26. Oktober 2001 teilte ihm die Beklagte mit, die Jahresabrechnung zum 30. September 2001 ergebe eine Vergütung von 135.100 Euro, von denen 42.800 Euro (5,4 % des bewerteten Umsatzes) abzuziehen seien. Dementsprechend zahlte die Beklagte ab dem 1. Oktober 2001 bis zum 30. September 2002 eine monatliche Vergütung von 7.691,67 Euro.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kürzung um 5,4 % des bewerteten Umsatzes sei unzulässig. Ziff. 8 Abs. 3 der Vergütungsrichtlinien sei unwirksam, weil das Gehalt durch die Arbeitstätigkeit im Vorjahr bereits voll verdient sei und nicht wegen des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis gekürzt werden dürfe. Die Zah-



lung der Vergütung mit einem Jahr Verspätung bedeute bereits an sich eine ungewöhnliche Schlechterstellung. Die mit der Vergütung abzugeltenden Aufwendungen seien im Vorjahr tatsächlich angefallen und bisher nicht abgegolten worden. Eine Gehaltskürzung könne deshalb nicht mit der Begründung erfolgen, nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis würden keine Aufwendungen mehr anfallen. Ziff. 8 Abs. 3 der Vergütungsrichtlinien bedeute zudem eine unzulässige Kündigungser schwerung. Es handele sich um vorformulierte Arbeitsbedingungen, die für alle Außendienstmitarbeiter Geltung hätten. Die deshalb gebotene Inhaltskontrolle gemäß § 242 BGB ergebe eine Unbilligkeit der Regelung.

Mit seiner Klage hat der Kläger Nachzahlung für die Zeit vom 1. Oktober 2001 bis zum 31. Mai 2002 verlangt und beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 28.533,28 Euro brutto nebst Zinsen nach bestimmter Staffe lung zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Vergütungsrichtlinien seien unter Beteiligung des Betriebsrats individuell ausgehandelt worden. Bei der Bemessung der umsatzorientierten Bezüge sei die mit der Leitung einer Geschäftsstelle verbundene durchschnittliche Kostenbelastung voll berücksichtigt worden. Diese habe sich auf 5,4 % des zu bewertenden Umsatzes belaufen. Die Vergütungsrichtlinien hätten insgesamt zu einer Steigerung der Bezüge geführt. Die Kürzung nach Ziff. 8 Abs. 3 trage dem Umstand Rechnung, dass dem ausgeschiedenen Mitarbeiter keine Aufwendungen mehr entstünden. Der Kläger könne nicht bei 28 Jahren Beschäftigung Aufwendungsersatz für 29 Jahre beanspruchen. Ein etwaiger Anspruch sei jedenfalls verwirkt, da der Kläger seit 1991 über zehn Jahre nichts unternommen und die Vorteile der Neuregelung in Anspruch genommen habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision will die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage erreichen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Für die geforderte Vergütungszahlung fehlt es an einer Anspruchsgrundlage.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe die vom Kläger bereits im Zeitraum vom 1. Oktober 2000 bis zum 30. September 2001 verdiente Vergütung nicht kürzen dürfen. Der Anspruch sei allein durch die Arbeitsleistung in diesem Zeitraum entstanden, nur die Auszahlung sei bis zum Folgejahr verschoben worden. Der Arbeitgeber dürfe die Auszahlung der bereits in vollem Umfang verdienten Arbeitsvergütung nicht an die Voraussetzung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses knüpfen. Das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes und die Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers verböten eine Vertragsgestaltung, die rechtmäßige Kündigungen oder eine einvernehmliche Vertragsbeendigung mit solchen Verdiensteinbußen belegten und damit gleichsam unter Vertragsstrafe stellten. Soweit die Kürzung sich auf den Wegfall der Kundenbetreuung beziehe, handele es sich um zu vergütende Arbeitsleistungen, die bereits erbracht seien. Soweit die Kürzung den Wegfall von Werbungskosten betreffe, lasse sich der Kürzungsbetrag nicht nach Aufwendungen und Vergütung für Arbeitsleistung trennen. Die Werbungskosten seien auch kaum echte Aufwendungen, weil die einheitliche Vergütung alle Leistungen und Aufwendungen abgelte. Der Anspruch sei nicht verwirkt; die Beklagte habe nicht darauf vertrauen können, der Kläger werde die sich erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auswirkende Nichtigkeit der Vertragsklausel schon früher geltend machen.

II. Dem folgt der Senat nicht. Die Kürzung nach Ziff. 8 Abs. 3 der Vergütungsrichtlinien (VRL) ist wirksam.

1. Schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts ist nicht richtig. Der Außendienstmitarbeiter hat die in einem Außendienstjahr gezahlte Vergütung nicht gemäß Ziff. 8 Abs. 1 VRL in vollem Umfang bereits im Vorjahr verdient. Vielmehr wird die Vergütung zumindest teilweise im Hinblick auf die Tätigkeit des laufenden Jahres gezahlt, wie sich aus Ziff. 8 Abs. 3 VRL ergibt.

a) Wird „die gesamte für ein Außendienstjahr festgestellte Vergütung“ im folgenden Außendienstjahr ausgezahlt, heißt das nicht notwendig, dass sie insgesamt die Gegenleistung für die Arbeit des Vorjahres darstellt. Die „festgestellte“ Vergütung muss noch nicht verdient sein. Die Regelung kann bedeuten, (lediglich) die Berechnung der Vergütung erfolge auf der Grundlage der Tätigkeit des Vorjahres.

b) Ziff. 8 Abs. 3 Satz 1 VRL setzt für eine volle Zahlung den Bestand des Arbeitsverhältnisses in dem betreffenden Jahr voraus. Ein bestimmter Anteil der festgestellten Vergütung wird nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr ge-



zahlte. Ziff. 8 Abs. 3 Satz 2 VRL begründet das ausdrücklich mit dem Wegfall von Verpflichtungen und Aufwendungen des Mitarbeiters. Zumindest dieser Vergütungsteil soll nach der Vertragsregelung also erst auf Grund der laufenden Arbeitstätigkeit und der laufenden Unkosten des Mitarbeiters erbracht werden. Daraus folgt, dass die Vergütung nicht vollständig bereits im Vorjahr verdient wurde, sondern jedenfalls zum Teil die Tätigkeit im laufenden Jahr vergütet und der damit verbundene Aufwand abgegolten wird.

c) Sinn und Zweck der VRL sowie die Entwicklung der Vergütungsregelungen bei der Beklagten bestätigen dieses Verständnis. Die Stundung des vollen Vergütungsanspruchs um ein Jahr würde eine durchaus ungewöhnliche Vertragsregelung darstellen. Sie würde bewirken, dass der Arbeitnehmer seine Vergütung erst nach Ablauf eines Jahres erhielte. Demgegenüber hat der Kläger - ebenso wie alle anderen Mitarbeiter im Außendienst - Vergütung für seine jeweilige Arbeit von Beginn des Arbeitsverhältnisses an erhalten. Es handelte sich hierbei nicht lediglich um Vorschüsse. Die Beklagte hat von Anfang an durchgehend auch die Aufwendungen im Jahr ihres Entstehens abgegolten, eine Zahlungslücke ist durch den Wegfall der festen Bezüge nicht entstanden. Wenn die Beklagte Leistungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus erbringt, so dient das der weiteren Vergütung der vorangegangenen Arbeit; der Arbeitnehmer soll auch im letzten Jahr seiner Tätigkeit den vollen Leistungsanreiz behalten. Der Anspruch auf zusätzliche, zeitlich hinausgeschobene Vergütung ist aber begrenzt. Die Kürzung zeigt, dass die VRL den Wegfall bestimmter Tätigkeiten und Unkosten berücksichtigen wollen. Wäre die Auffassung des Klägers richtig, die Beklagte zahle ab dem 1. Oktober 1991 für das laufende Jahr überhaupt nichts mehr, müsste der Kläger im Außendienstjahr 1991/92 entweder keinerlei Vergütung oder für 1990/91 doppelte Vergütung erhalten haben. Beides war nicht der Fall.

2. Demnach bestehen gegen die Wirksamkeit der Ziff. 8 Abs. 3 VRL keine Bedenken. Es kommt nicht darauf an, ob es sich - was nahe liegt - um eine individuell ausgehandelte Regelung oder um vorformulierte Arbeitsbedingungen der Beklagten handelt.

a) Mit der Vergütung des Außendienstmitarbeiters sind alle Leistungen und Aufwendungen in einem Außendienstjahr abgegolten (Ziff. 1 Satz 2 VRL). Hierzu gehören auch die Betreuung und die Pflege der Kundenbeziehungen und des Versicherungsbestands sowie die Werbungskosten (Ziff. 8 Abs. 3 VRL). Diese Leistungen und Aufwen-



dungen hat die Beklagte in den Vorjahren jeweils honoriert. Sie muss das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nochmals tun. Der Vertrag enthält insoweit eine Selbstverständlichkeit. Er formuliert diese lediglich - ungewöhnlich - als Ausnahme (Kürzung) gegenüber der - ebenfalls ungewöhnlichen - vollen Vergütungsfortzahlung. Der Kläger hat auch nicht dargelegt, die entfallenen Arbeitspflichten und Unkosten seien mit 5,4 % des bewerteten Umsatzes nicht zutreffend bemessen. Vielmehr hat die Beklagte diesen Prozentsatz nachvollziehbar begründet, ohne dass der Kläger dem entgegengetreten ist.

b) Soweit sich die Beklagte zur Vergütungszahlung für das Vorjahr verpflichtet, besteht im Übrigen ein weiter Gestaltungsspielraum der Vertragspartner. Gegen die hinausgeschobene Fälligkeit ist nichts einzuwenden, weil die Beklagte jeweils schon im Vorjahr eine angemessene Vergütung gezahlt hat. Entsprechendes gilt für die Höhe der fortzuzahlenden Vergütung und damit indirekt für etwaige Abzugsbeträge. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf zwar im Grundsatz nicht zu einer sachwidrigen Ungleichbehandlung führen. Eine Ungleichbehandlung liegt aber nicht vor, weil der Kläger die verdiente Vergütung, wie ausgeführt, über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus behält. Der Umfang der verdienten Vergütung ist, wie ebenfalls ausgeführt, nicht willkürlich, sondern nach sachlichen, vom Kläger nicht in Frage gestellten Gesichtspunkten festgelegt worden. Zudem steht der Mitarbeiter in Ansehung von Ziff. 8 VRL nicht besser, wenn er das Arbeitsverhältnis fortsetzt. Er verdient bei einem kürzeren Arbeitsverhältnis relativ mehr, weil er immer ein Jahr lang zusätzliche Vergütung erhält.

III. Die Höhe des Kürzungsbetrags steht zwischen den Parteien mit 28.533,28 Euro für den Streitzeitraum außer Streit.

IV. Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

W. Hinrichs

Feldmeier



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)