

Zusätzliche Voraussetzungen für Provisionsansprüche

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat sich mit zusätzlichen Voraussetzungen für Provisionsansprüche befasst.

Nach der gesetzlichen Grundregel in § 87 Abs. 1 Satz 1 1. HS HGB hat ein Vertriebsmitarbeiter Anspruch auf Provision für alle Geschäfte, die er vermittelt hat. Insbesondere bei zeitlich lang andauernden Vermittlungsvorgängen kann es vorkommen, dass im Laufe der Zeit mehrere Mitarbeiter vermittelnd tätig sind. Dann stellt sich die Frage, ob alle Mitarbeiter eine Provision in voller Höhe beanspruchen können, der Unternehmer also gegebenenfalls doppelt Provisionen zahlen muss.

Spannungsfeld Provisionsansprüche

In diesem Spannungsfeld, das gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt ist, hatte sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz mit der Wirksamkeit einer Vertragsregelung zu befassen, die den Konflikt zwischen möglicherweise mehreren Provisionsansprüchen auf der Ebene der Anspruchsvoraussetzungen zu lösen versuchte (Urteil vom 27. Juni 2023 – 6 Sa 237/22): Anspruch auf Provision sollte nur derjenige Mitarbeiter haben, der einen Auftrag in das System einbuchte.

Sachverhalt

Die verklagte Arbeitgeberin war im Bereich der industriellen Formen- und Teilereinigung mit Ultraschall tätig. Der Kläger war bei ihr als Mitarbeiter im technischen Vertrieb beschäftigt. In den arbeitsvertraglichen Regelungen zur Provision hieß es unter anderem:

„Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer eine Provisionszahlung in Höhe von drei Prozent des Nettowarenwertes aller von ihm eingebuchten Maschinenaufträge.“

Die Auftragsvergabe erfolgte in der Regel so, dass

- nach einem Erstkontakt ein erster Termin und sodann eine Probereinigung vor Ort stattfand,
- im Anschluss die Konfiguration der Anlage erfolgte, ein Richtpreis festgesetzt sowie ein Angebot für den Interessenten erstellt wurde,

- dieser Interessent nach Erhalt des Angebots intern je nach Projekt und Firmengröße ein Budget beantragte beziehungsweise freigab,
- sodann das Angebot, Änderungswünsche und der Preis verhandelt wurden und
- der Kunde dann einen schriftlichen Auftrag erteilte, der die verhandelten Konditionen und Anlagenbeschreibungen enthielt.

Im Anschluss kam es zu einer Einbuchung des Auftrags per Knopfdruck in das interne Bestellsystem der Arbeitgeberin mit fortlaufender Bestellnummer. Der gesamte Vermittlungsprozess konnte sich über Monate oder auch Jahre erstrecken. Fällig wurde die Provision mit Auslieferung der beauftragten Maschine.

Der Kläger war seit Ende Januar 2021 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im September 2021 erhob er Klage beim Arbeitsgericht, mit der er unter anderem die Zahlung von Provisionen auf Geschäftsabschlüsse seit dem 1. Januar 2021 geltend machte. Er stützte sich dabei auf eine Aufstellung, die nach seinen Angaben die tatsächlich eingegangenen Aufträge seit seinem krankheitsbedingten Ausfall enthielt. Er habe bei allen betroffenen Aufträgen maßgeblich und ursächlich die Auftragsvergabe herbeigeführt. Der Arbeitsaufwand der endgültigen Auftragserfassung (Einbuchung) sei hingegen sehr gering.

Kompakt

- Das Gesetz trifft keine ausdrückliche Regelung dazu, wer in welcher Höhe provisionsberechtigt sein soll, wenn mehrere Mitarbeiter vermittelnd tätig sind.
- Diese Frage kann (und sollte) daher vertraglich geregelt werden.
- Bei lange währenden Vermittlungsprozessen ist es dabei nicht zu beanstanden, wenn die Einbuchung des finalisierten Auftrags in das Bestellsystem durch den Mitarbeiter zur Anspruchsvoraussetzung erhoben wird.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG wiesen die Klage jedoch ab, da sie zum einen die Vertragsregelung für wirksam hielten und der Kläger zum anderen die Einbuchung der Aufträge, die Gegenstand des Streits waren, unstreitig nicht vorgenommen hatte.

Einbuchung als Anspruchsvoraussetzung

Bereits der Wortlaut der Regelung ergebe eindeutig, dass die Voraussetzung für einen Provisionsanspruch entsteht, wenn der Auftrag per Knopfdruck in das Bestellsystem mit den final verhandelten Bedingungen eingebucht wird, nachdem ein schriftlicher Kundenauftrag erteilt wurde. Erkennbar liege der Sinn dieser von § 87 Abs. 1 Satz 1 HGB abweichenden Regelung darin, den Provisionsanspruch in Fällen zu regeln, in denen mehrere Mitarbeiter an der Herbeiführung des Geschäfts beteiligt seien. Eine gesetzliche Regelung dieser Situation existiere nicht, so dass im Fall von Überlagerungen, wenn verschiedene Mitarbeiter für das gleiche Vermittlungsvorhaben tätig werden, die Gefahr einer doppelten Provisionspflicht für den Unternehmer entstehe. Seien mehrere Mitarbeiter befugtermaßen für einen Geschäftsabschluss ursächlich geworden, richte sich im Einzelfall der Provisionsanspruch nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen, sondern nach der vertraglichen Abrede. Der Unternehmer könne durch Vereinbarungen mit seinen Vermittlern der Gefahr einer Provisionskollision vorbeugen. Eine derartige vertragliche Abrede hätten die Parteien getroffen.

Inhaltskontrolle

Diese Abrede sei einer Inhaltskontrolle anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 307 ff. BGB) zwar nicht schon deshalb entzogen, weil sie eine Hauptleistungspflicht betreffe. Sie modifiziere vielmehr die Verpflichtung zur Zahlung der vereinbarten Provision als kontrollfähige so genannte Preisnebenabrede. Sie halte der Inhaltskontrolle aber stand:

Insbesondere liege kein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB vor. Dieses schließe das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssten die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstünden. Der streitgegenständlichen Klausel lasse sich allerdings klar entnehmen, dass auch die Einbuchung eines Auftrags nach seiner Finalisierung durch Verhandlungen mit dem Kunden über das unterbreitete Angebot zur Anspruchsvoraussetzung für die Entstehung des Provisionsanspruchs zähle. Ungerechtfertigte Beurteilungsspielräume seien daher nicht ersichtlich. Der Kläger werde durch die Klausel auch nicht unangemessen be-

nachteiligt (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Eine unangemessene Benachteiligung sei im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen werde, nicht zu vereinbaren sei.

Nach § 87 Abs. 1 Satz 1 HGB habe der Handelsvertreter Anspruch auf Provision für alle während des Vertragsverhältnisses abgeschlossenen Geschäfte, die auf seine Tätigkeit zurückzuführen seien. Für die Frage, für welche Geschäfte der Handelsvertreter eine Provision erhalten solle und auf welchen Zeitpunkt es für das Entstehen des Provisionsanspruchs ankomme, sei die von den Parteien getroffene Vergütungsvereinbarung maßgeblich und die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Satz 1 HGB insoweit dispositiv. Nach der Gesetzesbegründung regle § 87 HGB nicht die Verteilung der Provision, wenn mehrere Handelsvertreter an einem während des Bestehens ihres Vertragsverhältnisses abgeschlossenen Geschäft mitgewirkt hätten. Diese Fälle hätten vielmehr auch in Zukunft der vertraglichen Vereinbarung überlassen bleiben sollen.

Es sei insoweit nicht zu beanstanden, wenn die Arbeitgeberin die Entstehung des Provisionsanspruchs davon abhängig gemacht hätte, dass der Auftrag nach Finalisierung ins System eingebucht werde. Nach dem Ablauf der Auftragsvergabe sei es nicht unverhältnismäßig, diese – unter Umständen erst Jahre später – erfolgende Finalisierung und Einbuchung des Kundenauftrags zur Voraussetzung des Provisionsanspruchs zu erheben. Dies ergebe sich schon daraus, dass die Beklagte hierdurch eine Regelung dazu treffe, wem bei Zusammenarbeit mehrerer Mitarbeiter die Provision zustehen solle.

Nachdem ein provisionspflichtiges Geschäft überhaupt erst mit der Einbuchung zustande komme, sei es hinnehmbar, dass diese Voraussetzung für den Provisionsanspruch sei. Der Kläger habe auch nicht fundiert begründet, dass er die Aufträge zwar finalisiert habe, jedoch ausschließlich wegen der fehlenden Einbuchung und damit in unbilliger Art und Weise von einer Provisionszahlung ausgeschlossen worden wäre.

Insgesamt sei damit nicht ersichtlich, dass die Regelung die Interessen des Klägers in unangemessener Weise außer Acht lasse oder nicht mehr mit dem gesetzlichen Leitbild der §§ 87 ff. HGB in Einklang stehe. ■



Autor

Mathias Effenberger

ist Rechtsanwalt und Kooperationspartner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen, Telefon: +49 551 499960
www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de