

Provisionsanspruch und Überstundenvergütung für angestellte Immobilienmakler

Ein aktuelles Urteil des LAG Rheinland-Pfalz zeigt, wie wichtig klare Provisionsregeln sind und dass eine Überstundenvergütung im Angestelltenaußendienst nicht stets geschuldet ist.

Dauerbrenner unter den Streitthemen zwischen Unternehmen und Außendienst ist die Vergütung. Oft entzündeten sich solche Streitigkeiten an unklaren Regelungen. Manchmal sind beschränkende Abreden aber auch unwirksam. Ob der Außendienstler dann einen Vergütungsanspruch hat, steht allein mit der Feststellung der Unwirksamkeit noch nicht fest.

Dies demonstriert anschaulich ein aktuelles Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 10. August 2017 (5 Sa 92/17) zum Provisionsanspruch und zur Überstundenvergütung eines angestellten Außendienstmitarbeiters.

Die Ausgangslage: Der Kläger war rund fünf Jahre als Außendienstmitarbeiter für den beklagten Immobilienmakler tätig. Zur Provision hatten die Parteien schriftlich vereinbart:

„Von den Provisionseinnahmen aus Geschäftsabschlüssen, die der Arbeitnehmer selbstständig durch Nachweis oder Vermittlung herbeigeführt hat, erhält der Arbeitnehmer ... 20 % des Nettoprovisionseinganges, zzgl. 2.000,- mtl. brutto als Fixum.“

Zu Überstunden hieß es im Arbeitsvertrag weiter, dass diese „nicht extra vergütet“ werden.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger nach Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses eine restliche Provision. Unstreitig war, dass er einem Ehepaar eine Immobilie vermarktet hatte, die dem Immobilienmakler eine Käuferprovision von drei Prozent gezahlt hatten. Darauf hatte der Kläger seine anteilige Provision in Höhe von 20 Prozent auch erhalten.

Der Verkäufer der Immobilie, ein Bauträger, zahlte an den Immobilienmakler für die Vermarktung des Objekts aber ebenfalls noch eine Verkäuferprovision von zwei Prozent. An dieser Provision wurde der Kläger nicht beteiligt. Er begehrte darauf noch einen weiteren 20-prozentigen Provisionsanteil. Außerdem machte er die Vergütung von 175 Überstunden geltend.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage vollumfänglich ab.



Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

Begründung der Abweisung des Provisionsanspruchs

Die Abweisung des Provisionsanspruchs begründete das LAG zunächst mit dem Wortlaut der Provisionsregelung. Danach beschränkte sich der Anspruch auf Geschäftsabschlüsse, die der Angestellte „selbstständig durch Nachweis oder Vermittlung herbeigeführt“ hat.

Einen Geschäftsabschluss mit dem Bauträger, der die Immobilie an die Kunden verkauft hatte, hatte der Kläger jedoch nicht herbeigeführt. Er sei nur gegenüber den Kaufinteressenten tätig geworden. Mit der Vereinbarung zwischen Immobilienmakler und Bauträger habe er nichts zu tun gehabt.

Wichtig: Dieses Beispiel zeigt im positiven Sinn, wie wichtig es ist, vertraglich genau zu definieren, für welche Geschäfte Provision verlangt werden kann und für welche nicht. Oft wird nur pauschal „X Prozent Provision“ versprochen – ein klassisches Einfallstor für Provisionsstreitigkeiten.

Nach Ansicht des LAG konnte der Kläger einen Anspruch auch nicht auf maklerrechtliche Grundlagern stützen, da zwi-

schen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestand. Das Entstehen und die Höhe von Ansprüchen auf erfolgsabhängige Vergütung beurteile sich mithin allein auf arbeitsvertraglicher Ebene.

Die fehlende Provisionspflicht sei darüber hinaus weder sittenwidrig noch verstoße sie gegen Treu und Glauben. Zwar könne eine Provisionsvereinbarung wegen Sittenwidrigkeit unwirksam sein, wenn es dem Arbeitnehmer im Einzelfall nicht möglich sei, durch vollen Einsatz seiner Arbeitskraft ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Hiervon könne aber bei einem vom Kläger selbst mitgeteilten Jahreseinkommen von 63.000 Euro keine Rede sein. Auch eine Treuwidrigkeit liege nicht vor: Dafür, dass die Vereinbarung mit dem Bauträger allein oder im Wesentlichen mit dem Ziel getroffen wurde, einen höheren Provisionsanspruch des Arbeitnehmers zu vereiteln, sei nichts vorgetragen worden.

Schließlich bestehe für eine willkürliche Änderung im Vertriebssystem kein Anhaltspunkt. Es sei nichts dafür ersichtlich, dass die Entscheidung des Immobilienmaklers, von den Käufern eine Provision von drei statt fünf Prozent des Kaufpreises zu verlangen, willkürlich gewesen wäre. Da es dem Makler gelungen sei, einen Bauträger zu akquirieren, der sie mit der Vermittlung eines Objekts mit mehreren Wohnungen beauftragt habe, habe auch für den Kläger eine Chance bestanden, für diese Wohnungen Käufer zu finden. Seine Verdienstchancen hätten sich mithin insgesamt erhöht.

Auch Klage auf Überstundenvergütung abgewiesen

Auch die Klage auf Überstundenvergütung wies das LAG ab. Dabei ließ es zwar formal offen, ob die einleitend zitierte Vertragsbestimmung, nach der Überstunden „nicht extra vergütet“ werden, unwirksam sei.

Wichtig: Es gibt allerdings – vom LAG ausdrücklich zitierte – Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die solche pauschalen Regelungen für unwirksam erachtet.

Jedenfalls gelte nach § 612 Abs. 1 BGB eine Vergütung nur dann als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten sei. Nach der Rechtsprechung des BAG gebe es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten sei. Die Vergütungserwartung sei vielmehr stets anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme.

Eine Vergütungserwartung könne dann fehlen, wenn arbeitszeitbezogen und arbeitszeitunabhängig vergütete Arbeitsleistungen zeitlich verschränkt, Dienste höherer Art geschuldet seien oder insgesamt eine deutlich herausgehobene, die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitende Vergütung gezahlt werde.

Wichtig: Darlegungs- und beweispflichtig für das Bestehen einer Vergütungserwartung ist nach allgemeinen Grundsätzen der die Vergütung begehrende Arbeitnehmer.

Erhalte der Arbeitnehmer für einen Teil seiner Arbeit – die Vermittlungstätigkeit – eine zusätzliche Vergütung in Form einer Provision, komme es typischerweise aus der Sicht der beteiligten Kreise nicht auf die Erfüllung eines Stundensolls, sondern den Erfolg in Form von vermittelten Geschäften an. Dann lasse sich das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung für Überstunden nicht ohne Hinzutreten besonderer Umstände oder einer entsprechenden Verkehrssitte begründen.

Dafür gebe es im Streitfall keinen Anhaltspunkt. Im Gegenteil stehe die Regelung, dass Überstunden „nicht extra vergütet“ werden, einer Vergütungserwartung objektiv entgegen. Das werde durch das Verhalten des Klägers bestätigt, der dem Makler bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses Überstunden weder in Rechnung gestellt noch sonst geltend gemacht habe.

Auch der Verweis des Arbeitnehmers auf eine angebliche Verletzung des Arbeitszeitgesetzes ver helfe ihm nicht zum Erfolg. Der Arbeitszeitschutz werde durch Überwachungspflichten der Aufsichtsbehörde sowie Bußgeld- und Strafvorschriften gewährleistet. Eine Vergütungserwartung ergebe sich daraus nicht.

Zusammenfassung

- Ist der Provisionsanspruch des Arbeitnehmers arbeitsvertraglich auf selbst vermitteltes Geschäft beschränkt, kann auch nur für selbst vermittelte Geschäfte eine Provision verlangt werden, auch dann, wenn das vertretene Unternehmen aus anderen Verträgen noch weitere Umsätze im Zusammenhang mit dem Geschäftsabschluss erzielt.
- Eine pauschale Regelung im Anstellungsvertrag, nach der Überstunden nicht extra vergütet werden, ist nach der Rechtsprechung regelmäßig unwirksam.
- Gleichwohl ergibt sich hieraus kein automatischer Anspruch auf Überstundenvergütung, hierfür bedarf es vielmehr einer objektiv vorhandenen Vergütungserwartung.