

# Ziel- und Provisionsvereinbarungen mit zusätzlichen Voraussetzungen

Das LAG Hamm befasst sich mit einer Provisionsvereinbarung, die zusätzliche Voraussetzungen für Provisionsansprüche aufstellt.

Ziel- beziehungsweise Provisionsvereinbarungen sind im Vertrieb ein klassisches Mittel zur Steigerung der Produktivität. Das gilt auch im Bereich des Vertriebs mit Angestellten. Die Zusage soll einen positiven Anreiz dafür bieten, vertriebliche Erfolge zu erzielen. Diese Erfolge bestehen in der Regel im Abschluss von Geschäften.

Bei der Bewertung der Produktivität im Vertrieb spielt aber auch die Qualität der vermittelten Geschäfte nach deren Abschluss eine Rolle: Ist beispielsweise die Quote von Widerrufen, Kündigungen oder Nichtzahlern hoch, sinkt der Wert der vermittelten Geschäfte insgesamt. Unternehmen sind daher oft bestrebt, eine zusätzliche Qualitätskomponente als Teilziel oder Voraussetzung der Vergütung in die Vereinbarung aufzunehmen. Mit einer solchen Regelung hat sich das LAG Hamm in einer Entscheidung vom 12. September 2017 (14 Sa 325/17) auseinandergesetzt:

Der Sachverhalt: Die klagende Arbeitgeberin verlangte vom Vertriebsmitarbeiter die Rückzahlung erhaltener Provisionsvorschüsse. Der Mitarbeiter war von Januar bis Mitte September 2015 für die Arbeitgeberin tätig. Er erhielt ein monatliches Fixum in Höhe von 3.000 Euro brutto und daneben auf Basis einer gesonderten Provisionsvereinbarung grundsätzlich eine Vermittlungsprovision in Höhe von 18 Prozent auf den so genannten Deckungsbeitrag I.

Als zusätzliche Voraussetzung war in der Vereinbarung Folgendes vorgesehen:

*„Der Anspruch auf die Gewährung einer Vermittlungsprovision [...] setzt als aufschiebende Bedingung voraus, dass der Arbeitnehmer mindestens 60 v.H. des vereinbarten Ziels und auf seine Vermittlungstätigkeit, im Sinne des § 4 dieser Vereinbarung, zurückzuführenden Deckungsbeitrag I gemäß der Definition nach § 6 dieser Vereinbarung.“*

*„Bei der Bewertung der Produktivität im Vertrieb spielt auch die Qualität der vermittelten Geschäfte nach deren Abschluss eine Rolle.“*

Für das Jahr 2015 vereinbarten die Parteien ein Ziel in Höhe von 300.000 Euro. Als Provisionsvorschuss erhielt der Mitarbeiter monatlich 2.000 Euro. Sofern die Vorschüsse die Provisionsansprüche überstiegen oder die vorstehende Bedingung nicht eintrat, war der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Bis zum Ausscheiden im September 2015 und auch im Nachlauf bis Dezember 2015 wurde das anteilige Jahresziel von 127.500 Euro (60 Prozent von 300.000 Euro  $\times$  17/24tel von Januar bis Mitte September) nicht erreicht. Die Arbeitgeberin forderte daher nach Korrektur der Gehaltsabrechnungen netto 10.614,54 Euro vom Vertriebsmitarbeiter zurück. Anders als die Vorinstanz sprach das LAG Hamm der Arbeitgeberin diesen Rückzahlungsanspruch zu.

## Kompakt

- Die Provision ist eine Erfolgsvergütung. Sie ist eine meist in Prozenten ausgedrückte Beteiligung am Wert von Geschäften.
- Setzt die Zahlung einer Provision zusätzlich noch ein bestimmtes wirtschaftliches Ergebnis aus den Geschäften voraus, ändert das nichts am Provisionscharakter der variablen Vergütung.
- Nach Ansicht des LAG Hamm ist eine solche zusätzliche Provisionsvoraussetzung keiner Inhaltskontrolle nach Maßgabe des AGB-Rechts zugänglich.

## Provisionsabrede keiner Inhaltskontrolle zugänglich

Zur Begründung führte das LAG zunächst aus, dass die Parteien eine Provision vereinbart hätten. Die Provision sei eine Erfolgsvergütung. Sie sei eine zumeist in Prozenten ausgedrückte Beteiligung am Wert solcher Geschäfte, die durch

den Provisionsberechtigten zustande kämen (Vermittlungsprovision) oder die mit Kunden eines bestimmten Bezirks oder einem vorbehaltenen Kundenstamm abgeschlossen würden (Bezirksprovision). Entlohnt werde der durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers bedingte geschäftliche Erfolg. Maßgeblich sei die Vergütungsregelung, nicht ihre Bezeichnung.

Diese Kriterien seien im Streitfall erfüllt, und zwar ungeachtet der sprachlichen Mängel der Regelung, die nicht nur in dem fehlenden Wort „erwirtschaftet“ bestünden. Beide Parteien würden in ihrem Verständnis der Klausel übereinstimmend davon ausgehen, dass der Vertriebsmitarbeiter von dem als Ziel für das Jahr 2015 vereinbarten Deckungsbeitrag I einen Teil von 60 Prozent erreichen müsse, um einen Provisionsanspruch für dieses Jahr zu haben. Wenn die Beteiligten übereinstimmend eine Erklärung in demselben Sinn verstünden, gehe dieser übereinstimmende Wille der Auslegung auch bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen vor.

Darüber hinaus meinte das LAG, dass allein der Umstand, dass die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung neben der Vermittlung von Geschäften auch noch ein bestimmtes wirtschaftliches Ergebnis aus diesen Geschäften voraussetzt, nichts am Provisionscharakter der variablen Vergütung ändere. Es verbleibe bei einer – für die Provision charakteristischen – Beteiligung am Wert der vermittelten Geschäfte.

Auf dieser Grundlage trat das LAG sodann der Auffassung des Arbeitsgerichts entgegen, die Regelung benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen, weil ein Provisionsanspruch entfalle und Provisionsvorschüsse in erheblichem Umfang zurückzuzahlen seien, wenn der Arbeitnehmer das vereinbarte Ziel auch nur um einen Euro verpasse. Eine solche inhaltliche Bewertung der von den Parteien vereinbarten Vergütungsregelung sei unzulässig: Die Bedingungen, welche die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach Art, Umfang und/oder Güte erfüllen müsse, damit er eine (weitere) Vergütung erhalte, würden eine Entgeltregelung bzw. Preisabrede darstellen. Diese sei gemäß § 307 Absatz 3 Satz 1 BGB der Inhaltskontrolle entzogen. Sie unterliege der freien Vereinbarung der Parteien.

**Wichtig:** Weithin anerkannt ist, dass die Abrede zum Preis einer Leistung im Rahmen des AGB-Rechts inhaltlich nicht kontrolliert werden kann. Insoweit gilt allein das Transparenzgebot.

Sehr zweifelhaft hingegen ist, ob das LAG Hamm mit seiner Einordnung als Preisabrede richtig liegt, denn die Rechtsprechung insbesondere des Bundesgerichtshofs unterscheidet die reine Preisabsprache von der – kontrollfähigen – Preisnebenabrede, der oft auch bestimmte Voraussetzungen des Vergütungsanspruchs unterfallen.

Nach Ansicht des LAG Hamm jedenfalls gilt die fehlende Kontrollmöglichkeit insbesondere auch für die Bestimmung eines mindestens zu erreichenden Deckungsbeitrages. Dieser umschreibe Umfang und Güte, die die Arbeitsleistung des Mitarbeiters erreichen müsse, damit er sich einen Anspruch auf Provision verdiene. Es komme nicht darauf an, ob eine Staffelung des Provisionsverdienstes bezüglich des Deckungsbeitrages angemessener wäre. Den Arbeitsgerichten stehe es nicht zu, den angemessenen Preis für die Vergütung einer Arbeitsleistung zu bestimmen.

## Rückzahlung der erhaltenen Provisionsvorschüsse

Da das Nichterreichen des erforderlichen anteiligen Deckungsbeitrages unstreitig blieb, verurteilte das LAG Hamm den Vertriebsmitarbeiter zur Rückzahlung der erhaltenen Provisionsvorschüsse. Die vom LAG zugelassene Revision zum BAG wurde zunächst eingelegt. Das Verfahren erledigte sich dort jedoch in einer Weise, die nicht veröffentlicht wurde. Ob das BAG den Streitfall gleichfalls so beurteilt hätte, ist daher offen.

Das Argument des Arbeitsgerichts, im Extremfall entscheide (im Nachhinein) ein Euro darüber, ob Provisionsansprüche bestehen oder nicht, hat durchaus erhebliches Gewicht. Es spricht vieles dafür, dass eine solche Vergütungs-voraussetzung als Preisnebenabrede doch kontrollfähig ist und dieser Gedanke dann auf die Wirksamkeit der Regelung insgesamt durchschlägt.

Darüber hinaus muss bedacht werden, dass die Anknüpfung von Provisionen an komplex zu ermittelnde Werte wie den Deckungsbeitrag I sowohl bei der Bemessungsgrundlage als auch im Rahmen einer zusätzlichen Provisionsvoraussetzung erhebliche Folgewirkungen auch für den Arbeitgeber haben kann: Alle zur Berechnung notwendigen Daten wären dann etwa auch in einen Buchauszug aufzunehmen, der gemäß §§ 65, 87 c HGB auch einem Arbeitnehmer mit Provisionsvergütung zwingend zusteht. ■



### Autor

**Dr. Michael Wurdack** ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen.  
Telefon. +49(0)551/49 99 60,  
Kanzlei-Homepage: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)  
E-Mail: [kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:kanzlei@vertriebsrecht.de)