

Vermittlungsprovision nur bei wirksamen Überlassungsvertrag

Bekanntlich meint der Gesetzgeber, das Arbeitsverhältnis bei einem Entleiher sei dem bei einem Verleiher stets vorzugswürdig, weshalb der Verleiher die Übernahme von Mitarbeitern durch den Entleiher nicht verhindern darf. Zur Kompensation seines Verlustes darf der Verleiher jedoch eine angemessene Vermittlungsprovision vereinbaren.

Über die Wirksamkeit einer solchen Klausel hatte das Landgericht Berlin (Urteil vom 02.07.2019 – 88 O 146/18) zu entscheiden.

Der klagende Personaldienstleister hatte in seinen AGB eine Vermittlungsprovision aufgenommen, die grundsätzlich den Vorgaben des insoweit maßgeblichen BGH Urteil vom 10.11.2011 – III ZR 77/11 entsprach, nämlich das beim Entleiher fortan erzielte Einkommen als Berechnungsgrundlage und eine stufenweise Reduzierung der Provision entsprechend der Überlassungsdauer.

Allerdings konnte er gleichwohl die Provision nicht erlangen und unterlag vor dem Landgericht Berlin, da er keinen wirksamen Überlassungsvertrag geschlossen hatte.

Der Einsatzbeginn des Leiharbeitnehmers wurde im Vertrag festgehalten. Das vorgedruckte Datum der Unterzeichnung des Vertrags lag jedoch nach dem vereinbarten ersten Einsatztag. Der Einsatz begann wie vereinbart, der Vertrag wurde – ganz offenkundig – erst danach geschlossen.

Der beklagte Entleiher argumentierte daraufhin, es habe zu keiner Zeit ein Überlassungsvertrag bestanden und sei mit der ersten Einsatzminute ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem eingesetzten Mitarbeiter entstanden. Die AGB inkl. der Vermittlungsprovision erlangen daher keine Geltung.

So sah es auch das Gericht und wies die Klage des Personaldienstleisters ab.

Zum Argument der Klägerin, die AGB seien unstreitig separat vom Entleiher unterzeichnet und stellten damit eine eigene Abrede dar, dem der Beklagte entgegen hielt, die AGB wären nie ohne den eigentlichen Überlassungsvertrag unterzeichnet worden, beiden bilden eine Einheit, äußerte sich das Gericht nicht. Auch der Umstand, dass die Klägerin selbst gekündigt hatte, fand keine Erwähnung im Urteil.

Zum weiteren Vortrag der Klägerin, der Entleiher handele treuwidrig, wenn er sich zunächst selbst an den Überlassungsvertrag halte sodann aber meine, er sei unwirksam, führte das Gericht aus, die Unwirksamkeit des Vertrags gehe auf die Klägerin zurück, da sie im Anschreiben und im Vertrag ausdrücklich darauf verwies, der Vertrag müsse vor Einsatzbeginn unterzeichnet sein, sodann den Mitarbeiter aber vor Unterzeichnung tätig werden lässt.

Die Widerklage des Entleihers auf Ersatz seiner vorgerichtlichen Anwaltsgebühren mit dem Argument, der unwirksame Vertragsschluss hätte sich schon wegen der sich widersprechenden Einsatz- und Unterschriftsdaten dem Verleiher aufdrängen müsse, wies das Landgericht Berlin gleichfalls ab. Die Begründung hierzu ist indes abwegig, da das Gericht meint, es hätte sich der offenkundige Fehler bei Vertragsabschluss nicht dem Verleiher sondern dem Entleiher aufdrängen müssen. Er hätte erkennen müssen, dass der Verleiher gar keine Ansprüche habe könne und hätte daher einen Anwalt nicht beauftragen dürfen.

Wenn schon der Verleiher, dessen Alltagsgeschäft es ist, Überlassungsverträge zu schließen, die Fehlerhaftigkeit nicht erkennt, wie soll das dann dem Entleiher, der ein ganz anderes Kerngeschäft hat, ohne anwaltliche Unterstützung gelingen? Die gerichtliche Ansicht ist nicht haltbar, das Urteil ist indes rechtskräftig.

Christiane Rieger Rechtsanwältin