
Datum: 29.07.2009
Gericht: Amtsgericht Köln
Spruchkörper: Abt. 123
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 123 C 179/09
ECLI: ECLI:DE:AGK:2009:0729.123C179.09.00

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des auf Grund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages geleistet hat.

Tatbestand:

1

Die Klägerin erbringt Leistungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung und Outsourcing. Sie verfügt über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG, die ihr im Jahr 1992 durch das Landesarbeitsamt Düsseldorf erteilt worden ist. Die Beklagte ist ein Transport- und Logistikdienstleister für Industrie und Handel.

2

Gemäß Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vom 05.07.2007 stellte die Klägerin der Beklagten den Mitarbeiter Herrn L. F.G. bis einschließlich zum 13.07.2007 zur Verfügung. Ausweislich des Überlassungsvertrages vom 05.07.2007 wurde der nicht über Berufserfahrung verfügende Herr F.G. als Fahrer für die Auslieferung von Lebensmitteln eingesetzt. Der Stundenlohn betrug netto EUR 19,80 und die Arbeitszeit belief sich auf 40 Stunden pro Woche. Dem Vertrag lagen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Klägerin zugrunde. Dort hieß es u.a.:

3

"Bei Übernahme in ein Anstellungsverhältnis eine(r)/s Mitarbeiter(in)/s aus der Überlassung steht WIP ein Vermittlungshonorar zu. Die Höhe der Vermittlungsgebühr ist wie folgt gestaffelt: Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 15 % des Jahresbruttoeinkommens, nach 3 Monaten 12 % des Jahresbruttoeinkommens, nach 6 Monaten 9 % des Jahresbruttoeinkommens, nach 9 Monaten 5 % des Jahresbruttoeinkommens und nach 12 Monaten erheben wir keine Vermittlungsgebühr mehr (Jahresbruttoeinkommen = Arbeitsentgelt Brutto ohne Nebenzuwendungen zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer). Das Honorar wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. mit Unterzeichnung des Vertrages binnen 8 Tagen fällig.

Das Vermittlungshonorar steht der WIP auch dann zu, wenn innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung zu einem Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter kommt." 5

Wegen der weiteren Einzelheiten der vertraglichen Vereinbarungen wird auf die Anlage K 3 (Blatt 21 f. der Akten) Bezug genommen. 6

Es kam nach erfolgter Überlassung zu einem direkten Beschäftigungsverhältnis zwischen der Beklagten und dem überlassenen Arbeitnehmer, Herrn L. F.G., wobei das Jahresbruttogehalt EUR 24.000,00 betrug. 7

Unter dem 23.06.2008 stellte die Klägerin der Beklagten einen Betrag von EUR 4.284,00 (= 15 % des Jahresbruttogehaltes zzgl. 19 %) in Rechnung (Anlage K 4, Blatt 23 der Akten), der mit Schreiben vom 10.07.2008 angemahnt wurde. 8

Die Klägerin beantragt, 9

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin EUR 4.966,50 zuzüglich Zinsen in Höhe von 10 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag EUR 4.284,50 seit dem 24.07.2008 und EUR 682,50 seit dem 10.11.2008 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze der Parteien und der von ihnen überreichten Urkunden Bezug genommen. 13

Entscheidungsgründe: 14

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. 15

Das Amtsgericht Köln ist aufgrund der zwischen den Parteien getroffenen wirksamen Gerichtsstandsvereinbarung örtlich zuständig, §§ 38 Abs. 1, 40 ZPO. 16

Die Klage ist unbegründet. 17

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 15 % des Jahresbruttogehaltes des Mitarbeiters Herrn F.G. gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Verbindung mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Klägerin. Zwar sehen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Klägerin den Anspruch auf Zahlung eines solchen Vermittlungshonorars in der geltend 18

gemachten Höhe ausdrücklich vor, die Provisionsklausel ist jedoch unwirksam.

Es kann angesichts dessen offen bleiben, ob eine geeignete gewerberechtliche Erlaubnis zur Arbeitsvermittlung vorliegt. 19

Ob die Wirksamkeit der Klausel direkt an § 9 Nr. 3 Hs. 2 AÜG zu messen ist oder es einer gesetzlichen Inhaltskontrolle nach §§ 307, 310 Abs. 1 S. 2 BGB bedarf, kann dahinstehen. 20
Denn eine gemäß § 9 Nr. 3 AÜG infolge fehlender Angemessenheit der Provisionshöhe unwirksame Klausel führt zugleich zu einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne von § 307 BGB. Nach § 9 Nr. 3 AÜG in der Fassung des "Hartz III-Gesetzes" vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848, 2909) ist eine formularmäßig vereinbarte Vermittlungsprovision grundsätzlich zulässig, wenn der Entleiher den Leiharbeitnehmer im Anschluss an die Überlassung übernimmt (vgl. auch BGH vom 7.12.2006, NJW 2007 764, 765). Dies setzt nach § 9 Nr. 3 HS. 2 AÜG aber weiterhin voraus, dass die vereinbarte Vermittlungsgebühr angemessen ist. Das Vermittlungsentgelt soll nicht dazu führen, dass der sozialpolitisch durchaus erwünschte Wechsel des Leiharbeiters zum Entleiher faktisch erschwert wird (vgl. BT-Drs. 15/1749, S. 29). Die von der Klägerin vorgesehene Vermittlungsprovision in Höhe von 15 % des Jahresbruttogehaltes in Höhe von EUR 4.284,00 überschreitet das zulässige Maß des Angemessenen.

Bei der Prüfung der Angemessenheit der Vermittlungsvergütung ist eine umfassende 21
Abwägung der Interessen des Verleihers und des Entleihers unter der Berücksichtigung der durch § 9 Nr. 3 Hs. 2 AÜG geschützten Berufsfreiheit des Leiharbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 GG) vorzunehmen. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers sollen für die Entscheidung der Angemessenheit die Dauer des vorangegangenen Verleihs, die Höhe des vom Entleiher für den Verleih bereits gezahlten Entgelts und der Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Arbeitsnehmers zu berücksichtigen sein (vgl. BT-Drucks. 15/1749 S. 29). Auch die Qualifikation des Arbeitnehmers ist in die Abwägung einzubeziehen, d.h. je eher ein Leiharbeitnehmer austauschbar ist, desto geringer muss die Vermittlungsvergütung ausfallen. Es wird die Auffassung vertreten, dass die Obergrenze der Angemessenheit bei EUR 1.000,00 liege (Schüren, AÜG, 3. Auflage, § 9 Rn. 80,) bzw. bei maximal einem Bruttomonatsgehalt des Leiharbeitnehmers (vgl. Böhm, DB 2004, 1150, 1152; Lempke, DB 2007, 801, 803). Die klägerseits geltend gemachte Provision übersteigt die in der Literatur genannten Grenzen. Die fehlende Angemessenheit ist auch unter Heranziehung der vom Gesetzgeber vorgegebenen Kriterien zu bejahen. Der Arbeitnehmer F.G., für dessen Vermittlung die Klägerin den Provisionsanspruch geltend macht, war vom 05.07.2007 (Donnerstag) bis 13.07.2007 (Freitag), d.h. für eine Dauer von sieben Werktagen, an die Beklagte entliehen. Es handelt sich um eine verhältnismäßig kurze Zeitspanne der Überlassung. Hinzu kommt, dass der Leiharbeitnehmer F.G. zwar über den für die Tätigkeit bei der Beklagten vorausgesetzten Führerschein verfügte, jedoch keinerlei weitere Berufserfahrung in diesem Tätigkeitsbereich vorweisen konnte. Ein vergleichbarer Mitarbeiter wäre daher für die Beklagte unter verhältnismäßig einfachen Umständen zu gewinnen. Die Unverhältnismäßigkeit zeigt sich ferner darin, dass die verlangte Vermittlungsprovision den für den Zeitraum der Überlassung bestehenden Nettolohn von EUR 1.108,80 (= 56 Std. à EUR 19,80) um ein Vielfaches übersteigt.

Die Unangemessenheit der Provisionsklausel folgt darüber hinaus aus dem 22
"Bindungszeitraum", d.h. den Zeitraum nach der letzten Überlassung, für den eine Einstellung die Vermittlungsgebühr auslösen soll. Die Übernahme muss in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit einem (schon beendeten) Überlassungsvertrag stehen (vgl. BGH, Urteil vom 07.12.2006, Az.: II ZR 82/06). Die Klägerin sieht in ihren Allgemeinen

Geschäftsbedingungen – entgegen der durch den Bundesgerichtshof (Urteil vom 07.12.2006, Az.: II ZR 82/06) überprüften Klausel – den Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars im Falle der Anstellung des Leiharbeitnehmers innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung vor. Nach mehreren Monaten ist der erforderliche zeitliche Zusammenhang zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und dem begründeten Anstellungsverhältnis nicht mehr gegeben. Insbesondere im Hinblick auf den für den Leiharbeiter entstehenden Wettbewerbsnachteil ist ein berechtigtes Interesse der Verleiherin an dieser zeitlichen Ausdehnung der Provisionspflicht nicht ersichtlich.

Aufgrund der Unwirksamkeit der Provisionsklausel der Klägerin nach § 9 Nr. 3 HS. 2 AÜG entfällt die zwischen den Parteien vereinbarte Anspruchsgrundlage für das dort geregelte Vermittlungshonorar. Regelt die Provisionsvereinbarung eine unangemessene Vergütungshöhe, ist die Provisionsklausel insgesamt unwirksam. Eine geltungserhaltene Reduktion auf den üblichen Provisionssatz scheidet aus. Es liefe dem Schutzzweck des Gesetzes zuwider, wenn der Verleiher risikolos unangemessene Vergütungsregelungen verwenden könnte.

23

Die prozessualen Nebenentscheidungen beruhen auf §§ 91 Abs. 1, 708 Nr. 11, 711 ZPO.

24