
Datum: 29.11.2011
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 4258/11
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2011:1129.2CA4258.11.00

Schlagworte: Provision, Provisionsgarantie, Vorschuss, allgemeine Geschäftsbedingung

Normen: §§ 305 ff. BGB, § 305 c BGB

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Ist arbeitsvertraglich eine Garantieprovision vereinbart, ist eine in Bezug genommene Regelung in den allgemeinen Provisionsbedingungen des Arbeitgebers überraschend i.S.d. § 305 c Abs. 1 BGB, die eine Saldoverrechnung für den nachfolgenden Abrechnungszeitraum vorsieht.

Eine Garantieprovision kann wesensgemäß im Rahmen einer vereinbarten Umsatzprovision in Abzug gebracht werden, da es sich andernfalls nicht um einen Provisionsanspruch, sondern um ein Festgehalt handeln würde.

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.668,37 EUR (i.W. eintausendsechshundertachtundsechzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.02.2011 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 90 % und die Beklagte zu 10 %.
4. Der Streitwert beträgt 10.000,00 €.

Tatbestand:	1
Der Kläger begehrt die Zahlung von Provisionsansprüchen.	2
Der 45-jährige, verheiratete Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 1.8.1983 als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb auf Grundlage des Arbeitsvertrages vom 10.12.2001 (Blatt 18 ff. der Akte) beschäftigt. Die Beklagte ist im Bereich der Finanzberatung und Kreditvergabe an Privatpersonen tätig. In dem Arbeitsvertrag heißt es auszugsweise:	3
"§ 11 Vergütung, Provisionsvereinbarung	4
	5
(3) Mitarbeiter, welche aus dem Zweigstellennetz der D. in die D. wechseln, erhalten neben der Kfz-Kostenpauschale für den ersten Monat ihrer Beratungstätigkeit ein Bruttogehalt, welches dem letzten Gehalt aus ihrem ursprünglichen Arbeitsverhältnis, danach erhält der Mitarbeiter neben der Kfz-Kostenpauschale eine Provisionsgarantie von DM 4.000,-- brutto/Euro 2.045,17 brutto im Monat.	6
(4) Die Provisionsgarantie ist jeweils am 15. des Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos.	7
(5) Der Mitarbeiter hat neben der Provisionsgarantie außerdem einen umsatzabhängigen Provisionsanspruch gemäß den jeweils geltenden Provisionsregelungen der Firma, welche diesem Vertrag als Anlage beigefügt sind. Änderungen in diesen Provisionsregelungen bleiben der Firma vorbehalten.	8
(6) Durch die vorgenannte Vergütung (Provisionsgarantie, umsatzabhängigen Provision und Kfz.-Kostenpauschale) ist die gesamte vertragsgemäße Tätigkeit des Mitarbeiters einschließlich etwaiger Mehrarbeit, Reisezeit usw. abgegolten. Hierunter fallen insbesondere anfallende Bürokosten sowie Kosten für Betriebsmittel. Nicht hierunter fallen die Kosten für die Telekommunikation."	9
Zwischen den Parteien ist strittig, welche Provisionsregelungen der Beklagten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gegolten haben.	10
Die Beklagte zahlte dem Kläger für den Monat Januar 2011 eine Vergütung i. H. v. 2.500,00 € brutto. Nach der Provisionsabrechnung (Blatt 36 der Akte) erzielte der Kläger für diesen Monat eine Provision i. H. v. 831,63 €. Für den Monat Februar 2011 zahlte die Beklagte an den Kläger insgesamt einen Betrag i. H. v. 4.497,62 € brutto. Die Provisionsabrechnung (Blatt 37 der Akte) ergab Provisionsansprüche i. H. v. 8.665,99 €. Die Beklagte zog hiervon die Provisionsgarantie i. H. v. 2.500,00 € sowie den Minusbetrag des Vormonats i. H. v. 1.668,37 € brutto ab und zahlte an den Kläger lediglich 4.497,62 € brutto aus (zu den weiteren Auszahlungsbeträgen vgl. die Darstellung auf Blatt 105 der Akte). Die Garantieprovision i. H. v. 2.500,00 € wird jeweils von der Beklagten in Abzug gebracht, sofern die erzielten Provisionsansprüche den Betrag von 2.500,00 € übersteigen.	11
Der Kläger hat zunächst vorgetragen, in Ziffer 1 Abs. 2 der allgemeinen Provisionsregelung der Beklagten laute es:	12
"Der Anspruch entsteht erst, wenn die Summe der monatlichen Abschlussprovisionen die im Arbeitsvertrag geregelte monatliche Provisionsgarantie überschreitet. Die Provisionsgarantie wird dann auf den Abschlussprovisionen angerechnet. Erreicht die Summe der monatlichen	13

Abschlussprovisionen die monatliche Provisionsgarantie nicht, so erhält der Mitarbeiter nur die Provisionsgarantie für den laufenden Monat. In diesem Fall wird die Differenz zwischen der Summe der Abschlussprovisionen und der Provisionsgarantie auf den Folgemonat als Saldo angerechnet. Der Anspruch auf Abschlussprovision für den Folgemonat entsteht somit erst dann, wenn die Summe der Abschlussprovision abzüglich der Differenz zwischen der Abschlussprovision und der Provisionsgarantie aus dem Vormonat die Provisionsgarantie für den Folgemonat überschreitet. Der Anspruch auf Erhalt der Provisionsgarantie wird hiervon nicht berührt."

Mit Schriftsatz vom 25.11.2011 hat der Kläger nunmehr vorgetragen, er habe nochmals 14
Recherchen durchgeführt. Dabei habe er festgestellt, dass bei Begründung des
Arbeitsvertrages andere Provisionsbestimmungen gegolten hätten, die eine Verrechnung
nicht vorgesehen hätten. Er gehe davon aus, dass diese Regelung auch als Anlage seinem
Arbeitsvertrag beigefügt gewesen sei. Im Termin am 29.11.2011 hat der Kläger vorgetragen,
er selbst habe die Anlage zum Arbeitsvertrag nicht mehr.

Der Kläger ist der Auffassung, einseitige Änderungen der Provisionsbestimmungen seien 15
unwirksam. Es handele sich um allgemeine Geschäftsbedingungen. Im Übrigen seien ihm
Änderungen immer nur zur Kenntnis gebracht worden. Mündliche Vereinbarungen habe es
nicht gegeben.

Der Kläger meint, er habe für die Monate Februar bis Mai 2011 noch Anspruch auf Zahlung 16
weiterer 10.000,00 €. Die Beklagte sei nicht berechtigt, die Garantieprovision von der
erdienten Provision abzuziehen. § 11 Abs. 5 des Arbeitsvertrages sehe ausdrücklich vor,
dass die Provisionsgarantie neben der umsatzabhängigen Provision gezahlt werde. Dies
ergebe sich auch aus § 11 Abs. 6 des Arbeitsvertrages.

Die Regelung in § 1 der allgemeinen Provisionsregelungen sei eine allgemeine 17
Geschäftsbedingung. Abs. 2 in der neueren Fassung stelle zudem eine überraschende
Klausel dar und werde daher nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages. § 11 des
Arbeitsvertrages enthalte keinen Hinweis auf eine Verrechnung mit einem Saldo des
Vormonats. Zudem sei die Regelung unangemessen i. S. d. § 307 BGB. Die Beklagte
übertrage ihm das Betriebsrisiko, obwohl im Arbeitsvertrag der Eindruck erweckt werde, ihm
seien 2.500,00 € sicher. Es bestünde zudem die Gefahr, dass die Beklagte am Ende eines
Arbeitsverhältnisses verlange, dass ein etwaiger Saldo ausgeglichen werden müsse.

Der Kläger beantragt, 18

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.000,00 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über 19
dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 2.500,00 € brutto seit dem 16. Februar 2011, 16.
März 2011, 16. April 2011 und 16. Mai 2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, 20

die Klage abzuweisen. 21

Sie behauptet, die Provisionsbestimmungen seien seit dem Vertragsschluss sechsmal 22
geändert worden. Ziffer 1 Abs. 2 sei aber stets unverändert geblieben. Der Kläger sei über
Änderungen informiert worden und mit diesen einverstanden gewesen. Jedenfalls habe sich
der Kläger mit der letzten Änderung vom 10.3.2010 (Blatt 153, Blatt 203 ff. der Akte) mit der
Unterzeichnung einverstanden erklärt.

Die Beklagte meint, der Kläger habe keinen weiteren Anspruch auf Zahlung von 10.000,00 €. Die Provisionsregelung sei Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Dies ergebe sich ausdrücklich aus § 11 Abs. 5 des Arbeitsvertrages. Der Kläger habe die Provisionsregelungen zu keiner Zeit beanstandet. Die langjährige Handhabung sei für das Verständnis der Parteien zu berücksichtigen. Die Provisionsgarantie sei eine Vorauszahlung auf die erzielten Provisionsansprüche. Es sei auch ein garantierter Anspruch, da der Kläger in jedem Fall 2.500,00 € erhalte, selbst wenn er keinen Umsatz erziele. Der Anspruch auf umsatzabhängige Provisionen richtet sich aber nach der Provisionsregelung. Die Regelung weiche auch nicht von gesetzlichen Bestimmungen ab. Sie sei eindeutig und nicht überraschend. Am Ende des Arbeitsverhältnisses müsse der Kläger auch einen Saldo nicht ausgleichen.

Der Kläger hat zunächst auch die Entfernung einer Abmahnung mit seinem Antrag zu 1) verlangt. Diesen Antrag hat der Kläger zurückgenommen und stattdessen von der Beklagten begehrt, eine Kopie der Klageschrift als Gegendarstellung zur Personalakte zu reichen. 24

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Parteienschriftsätze sowie den gesamten weiteren Akteninhalt Bezug genommen. 25

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 26

Die zulässige Klage ist zur zum Teil begründet. 27

I. 28

Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von 1.668,37 € brutto als Provisionsgarantie gemäß § 11 des Arbeitsvertrages i. V. m. § 611 BGB. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. 29

1. 30

Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von 1.668,37 €. Dabei kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass die von der Beklagten behaupteten Provisionsbestimmungen in Nr. 1 Abs. 2 bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses im Jahre 2001 Inhalt der Provisionsbestimmungen war. Die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 Satz 4 der Provisionsbestimmung ist dennoch nicht Vertragsbestandteil geworden, da es sich um eine überraschende Klausel i. S. d. § 305 c Abs. 1 BGB handelt. 31

a) 32

Bei dem Arbeitsvertrag sowie den allgemeinen Provisionsbestimmungen handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. d. §§ 305 ff. BGB. 33

aa) 34

Gemäß § 305 Abs. 1 BGB sind allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrages stellt. Bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (Verbraucherverträge) finden die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB nach § 310 Abs. 3 BGB mit der Maßgabe Anwendung, dass die allgemeinen Geschäftsbedingungen als vom Unternehmer gestellt gelten, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden. Zudem finden §§ 305 c Abs. 2, 306, 307 - 309 BGB auch dann Anwendung, wenn die vorformulierten Vertragsbedingungen nur zur 35

einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher aufgrund der Vorformulierungen auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Nach der Rechtsprechung des BAG's handelt es sich bei einem Arbeitsvertrag um ein Verbrauchervertrag i. S. d. § 310 Abs. 3 BGB, also Verträge zwischen einem Unternehmer (Arbeitgeber) und einem Verbraucher (Arbeitnehmer), vgl. BAG, 28.5.2009 - 8 AZR 896/07).

bb) 36

Die Beklagte ist dem Vortrag des Klägers, beim Vertrag sowie bei den Provisionsbestimmungen handele es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen, nicht konkret entgegengetreten. Gemäß § 5 EGBGB 229 gilt das Recht für die allgemeinen Geschäftsbedingungen für Dauerschuldverhältnisse, die vor dem 1.1.2002 entstanden sind, vom 1.1.2003 an. 37

b) 38

Bestimmungen in Formulararbeitsverträgen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil. Klauseln i. S. v. § 305 c Abs. 1 BGB liegen dann vor, wenn ihnen ein Überraschungseffekt innewohnt, weil sie Regelungen enthalten, die von den Erwartungen des Vertragspartners deutlich abweichen und mit der dieser den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Zwischen den durch die Umstellung bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrages ergeben kann, ist es möglich, dass auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie deswegen als Überraschklausel erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (vgl. BAG, 21.6.2011 - 9 AZR 303/10). 39

c) 40

Vor diesem Hintergrund ist nach Auffassung der Kammer die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 Satz 4 der allgemeinen Provisionsbestimmungen überraschend i. S. d. § 305 c Abs. 1 BGB. 41

Der Kläger konnte aufgrund der Regelungen in § 11 Abs. 5 und 6 des Arbeitsvertrages davon ausgehen, dass er i. H. d. Provisionsgarantie von jeglichem Erfolgsrisiko bei seiner Vermittlungsarbeit befreit ist. Dies ergibt eine Auslegung der Regelungen in § 11 des Arbeitsvertrages. 42

aa) 43

Bestimmungen in einem Formulararbeitsvertrag sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten der durchschnittlichen Vertragspartnern des Verwenders zugrunde zu legen (vgl. etwa BAG, 24.3.2009 - 9 AZR 983/07). Unklarheiten gehen gemäß § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. 44

bb) 45

Vor diesem Hintergrund sind die Regelungen in § 11 Abs. 5 und 6 des Arbeitsvertrages dahingehend auszulegen, dass der Kläger im Rahmen der Provisionsgarantie einen Anspruch auf diesen Vergütungsbestandteil unabhängig vom erzielten Umsatz hat. Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut. Die Regelung spricht allein von einer Provisionsgarantie, also einer gesicherten Provision. Nach dem Verständnis der Beklagten würde es sich allerdings lediglich um einen garantierten Provisionsvorschuss handeln. Bei Verwendung des Begriffes Vorschuss wäre auch für den Arbeitnehmer (Verbraucher) erkennbar, dass eine spätere Verrechnung erfolgen soll. 46

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Regelungszusammenhang. Ausdrücklich ist geregelt, dass neben der Provisionsgarantie ein umsatzabhängiger Provisionsanspruch gezahlt wird. Nur dieser abhängige Provisionsanspruch richtet sich nach den als Anlage beigefügten Provisionsregelungen. Hieraus ergibt sich, dass allein der weitere Anspruch vom Umsatz abhängig sein soll. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Regelung dahingehend zu verstehen ist, dass der Arbeitnehmer unabhängig von seinem erzielten Umsatz eine garantierte Provision i. H. v. 2.500,00 € erhält. Lediglich bezüglich Provisionsansprüche darüber hinaus trägt der Arbeitnehmer das Risiko, dass er entsprechende Umsätze nicht erzielt. Und nur diesbezüglich wird auf Regelungen in den allgemeinen Provisionsbestimmungen verwiesen. 47

Vor diesem Hintergrund musste der Kläger nicht damit rechnen, dass in Nr. 1 Abs. 2 der allgemeinen Provisionsbestimmungen nunmehr doch eine Regelung zur Provisionsgarantie enthalten ist. Insofern ist es überraschend, dass das Risiko, keinen Umsatz i. H. d. Provisionsgarantie zu erzielen, im Rahmen einer Saldoberechnung auf den Folgemonat übertragen und dann doch zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt wird. Insoweit erweist sich dann die gezahlte Provisionsgarantie zunächst nur als garantierter Vorschuss. Dies gilt selbst dann, wenn am Ende des Arbeitsverhältnisses ein denkbarer Saldo nicht vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden wird. Bereits die Verrechnung im Folgemonat ist im Ergebnis nichts anderes als eine Rückzahlung. 48

d) 49

Demzufolge ist die von der Beklagten vorgenommene Verrechnung des Provisionsanspruchs für den Monat Februar 2011 mit dem Saldo aus dem Vormonat Januar 2011 unzulässig. Der Kläger hat daher Anspruch auf Auszahlung des verrechneten Saldobetrages i. H. v. 1.668,37 € brutto. 50

2. 51

Die Klage ist aber im Übrigen unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf insgesamt 10.000,00 €. Die Beklagte war berechtigt, die gezahlte Provisionsgarantie mit der jeweiligen umsatzabhängigen Garantie zu verrechnen. Dies ergibt sich aus Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 der allgemeinen Provisionsbestimmungen. 52

a) 53

Die allgemeinen Provisionsbestimmungen der Beklagten in der Fassung vom 10.3.2010 sind Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden (sofern sie nicht nach den §§ 305 ff. BGB ausgeschlossen sind). Dabei kann dahinstehen, welche Provisionsbestimmungen zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses gegolten haben und welche als Anlage dem Arbeitsvertrag beigefügt war. Der Kläger hat sich mit der Zusatzvereinbarung vom 10.3.2010 (Blatt 153 der Akte) ausdrücklich mit der Vereinbarung einverstanden erklärt. Im Schreiben 54

vom 10.3.2010 heißt es ausdrücklich, dass die aktuelle Provisionsbestimmung die bisherige Regelung ersetzt.

b) 55

Gemäß § 11 Abs. 5 des Arbeitsvertrages bestimmt sich der umsatzabhängige Provisionsanspruch nach den jeweils geltenden Provisionsregelungen. Dies bedeutet, dass der Arbeitsvertrag selbst keinerlei Regelungen zum Inhalt und zur Höhe des umsatzabhängigen Anspruchs beinhaltet. Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 der Provisionsbestimmungen sieht vor, dass der Anspruch auf umsatzabhängige Provision erst entsteht, wenn die Summe der monatlichen Abschlussprovisionen die im Arbeitsvertrag geregelte monatliche Provisionsgarantie überschreitet. Erreicht die Summe der monatlichen Abschlussprovisionen die monatliche Provisionsgarantie nicht, so erhält der Mitarbeiter nur die Provisionsgarantie für den laufenden Monat. 56

c) 57

Die Klausel ist nicht insgesamt unwirksam, weil Nr. 1 Abs. 2 Satz 4 der Provisionsbestimmungen gemäß § 305 c Abs. 1 BGB nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist. Nr. 1 Abs. 2 Satz 4 der Provisionsbestimmungen kann gestrichen werden im Rahmen des sogenannten Blue-Pencil-Tests (dazu BAG, 12.3.2008 - 10 AZR 152/07; BAG, 24.2.2011 - 6 AZR 634/09). Die Regelung ist teilbar. Der verbleibende Teil der Regelung bleibt verständlich und ergibt einen Sinn. 58

aa) 59

Die Verweisung bezüglich der umsatzabhängigen Provisionen in § 11 Abs. 5 auf die jeweils geltende Provisionsregelung ist nicht insgesamt unwirksam. Selbst wenn die dynamische Verweisung problematisch erscheint, da es sich im Ergebnis insoweit um ein einseitiges Abänderungsrecht der Beklagten handeln würde, so ist die Bezugnahme der Provisionsbestimmungen nicht insgesamt unwirksam. 60

Dies gilt zum einen mit Blick auf den sogenannten Blue-Pencil-Test. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG, 12.3.2008 - 10 AZR 152/07; BAG, 24.2.2011 - 6 AZR 634/09) ist eine Verweisklausel teilbar. Die Teilbarkeit einer Klausel ist eben mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem "blauen Stift" zu ermitteln. Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Dies gilt bei Jeweiligkeitsklauseln im Rahmen von Verweisklauseln (vgl. BAG, 24.2.2011 - 6 AZR 634/09). 61

Zum anderen gilt die aktuelle Provisionsbestimmung aus dem Jahr 2010 aufgrund der Zusatzvereinbarung vom 10.3.2010 (Blatt 153 der Akte). 62

bb) 63

Die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 Satz 1 der Provisionsbestimmungen ist auch nicht überraschend i. S. d. § 305 c Abs. 1 BGB. Bereits aus § 11 Abs. 5 des Arbeitsvertrages ergibt sich, dass sich Inhalt und Höhe des umsatzabhängigen Provisionsanspruchs allein aus den Provisionsbestimmungen ergeben. Im Übrigen ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelungen in § 11 Abs. 5 und 6 des Arbeitsvertrages, dass die Provisionsgarantie und der umsatzabhängige Provisionsanspruch nicht vollständig isoliert nebeneinander stehen. Nach dem Verständnis des Klägers würde es sich bei Provisionsgarantie nicht um einen Provisionsanspruch, sondern um ein festes Grundgehalt handeln. Hiergegen spricht bereits 64

der Wortlaut. Der Begriff der Provisionsgarantie spricht gerade dafür, dass der Provisionsanspruch i. H. v. 2.500,00 € garantiert, also gesichert ist, unabhängig vom konkret erzielten Umsatz. Dies bedeutet aber nicht, dass jeglicher erzielter Umsatz darüber hinaus zu zahlen wäre. Die Regelung bedeutet schlichtweg, dass ein Provisionsanspruch i. H. v. 2.500,00 € garantiert ist, selbst wenn der tatsächlich erzielte Umsatz geringer ist. Bei einem darüber liegenden Umsatz besteht hingegen der volle Provisionsanspruch.

II. 65

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92, 269 Abs. 3 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG. 66

III. 67

Die Streitwertfestsetzung erfolgt nach § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht der mit dem Klageantrag zu 2) geltend gemachten Klageforderung. 68

RECHTSMITTELBELEHRUNG 69

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei Berufung eingelegt werden. 70

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 71

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 72

Ludwig-Erhard-Allee 21 73

40227 Düsseldorf 74

Fax: 0211-7770 2199 75

eingegangen sein. 76

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 77

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 78

1. Rechtsanwälte, 79

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 80

3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 81

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 82

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 83

