

03. November 2023

Arbeiten auf Provision – darauf müssen Sie achten

Viele Angestellte werden heutzutage nicht nur über ein Festgehalt, sondern auch mittels Provision vergütet. Das ist insbesondere bei Banken und Versicherungen üblich, kommt aber auch im Vertrieb zunehmend vor. Je nach Vertragsgestaltung können Provisionen einen erheblichen Anteil am Gesamtverdienst ausmachen. Allerdings gibt es hier auch Stolperfallen, weshalb Arbeitnehmer den vertraglichen Provisionsregelungen besondere Aufmerksamkeit schenken sollten.

Wie funktioniert die Provision?

Laut Handelsgesetzbuch (HGB) ist unter einer Provision die Erfolgsprämie für vermittelte Geschäfte bzw. bewirkten Umsatz zu verstehen. Im Falle eines Angestellten wird sie also immer dann ausgezahlt, wenn dieser für seinen Arbeitgeber einen Umsatz generiert. Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe die Provision ausgezahlt wird, das regelt der Arbeitsvertrag.

Die Höhe der Provisionszahlung richtet sich üblicherweise nach einem im Vertrag festgesetzten Prozentsatz. Der kann je nach Branche, Produkt, dessen Wert und anderer Faktoren variieren und ist nicht zuletzt auch von individuellen Verhandlungen abhängig. Für gewöhnlich ist eine Provisionshöhe von ca. 10 Prozent üblich.

Worauf bei vertraglichen Regelungen zu achten ist

Sämtliche die Provision betreffende Regelungen sind genau im Arbeitsvertrag festzuhalten. Vor allem dann, wenn Arbeitnehmer ausschließlich auf Provisionsbasis tätig sind, kommen den arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen eine umso höhere Bedeutung zu. In solchen Fällen ist seitens des Arbeitnehmers Vorsicht geboten. Geht aus den Regelungen hervor, dass der Angestellte nur mit den Provisionszahlungen kein angemessenes Einkommen erwirtschaften kann, handelt es sich um eine

unzulässige Vertragsgrundlage.

Auch kann es zu Problemen kommen, wenn der Verdienst insgesamt nicht angemessen ist oder wenn das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Provision nicht stimmt. Solche Vereinbarungen sind sittenwidrig, und laut Paragraph 138 BGB sind Rechtsgeschäfte, die gegen die guten Sitten verstoßen, als nichtig anzusehen. In solchen Fällen können Arbeitnehmer die für ihre Tätigkeit übliche Vergütung auf Stunden- oder Monatsbasis einfordern.

Klare und realistische Zielvorgaben

Wichtig ist, dass die vertraglich geregelten Zielvorgaben für den Erhalt einer Provision transparent und realistisch sind. Dazu gibt es auch eine Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2010. Im Zweifels- bzw. Streitfall obliegt es dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass die festgelegten Ziele erreichbar waren. Falls nicht, kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen Schadensersatzansprüche geltend machen.

Wer also eine provisionsbasierte Stelle antritt, sollte schon in der Verhandlungsphase darauf achten, dass die Regelungen zur Festsetzung der Provision und die entsprechenden Zielvereinbarungen klar formuliert, rechtlich tragfähig und für beide Seiten einvernehmlich sind. Im Zweifelsfall kann es sich lohnen, hier am Anfang anwaltliche Beratung einzuholen, um später nicht vor Gericht zu müssen. Insbesondere bei der Geltendmachung von Provisionen kommt es regelmäßig zu Streitigkeiten, weil Arbeitgeber und Angestellte ein unterschiedliches Verständnis bzgl. der Berechnung oder Fälligkeit von Provisionszahlungen haben.

Vorgaben des Handelsgesetzbuches

Neben individuellen, vertraglichen Regelungen, die festlegen, wann ein Provisionsanspruch besteht und wie hoch die Provisionszahlung ausfällt, gibt es außerdem einschlägige Vorgaben im Handelsgesetzbuch, die in diesem Zusammenhang relevant sind.

Zum Beispiel dann, wenn ein Arbeitsvertrag vorsieht, dass ein kaufmännischer Angestellter für durch ihn vermittelte Geschäfte eine Provision zu erhalten hat. In dem Fall gelten die Regeln des Handelsgesetzbuches auch für Arbeitnehmer, die hinsichtlich der Provisionsregelung dem freien Handelsvertreter gleichzusetzen sind. Außerdem muss der Arbeitgeber die Provisionsansprüche dann prinzipiell monatlich abrechnen. Der maximal zulässige Abrechnungszeitraum für Provisionen beträgt drei Monate.

Aufgepasst bei Verfallsfristen

In Bezug auf den Abrechnungszeitraum müssen Arbeitnehmer ohnehin gut aufpassen, denn die meisten Arbeitsverträge enthalten Ausschlussklauseln, nach denen alle Ansprüche auf Provision spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden müssen, da sie ansonsten verfallen. Hier ist also schnelles Handeln gefragt.

In der Anwaltskanzlei Lenné stehen wir Ihnen sowohl beratend in der Verhandlungsphase zur Seite, um die vertraglichen Provisionsregelungen zu prüfen, als auch bei Streitigkeiten bzgl. Erhalt und Höhe der Provision. Im Rahmen eines kostenlosen Erstgesprächs beraten wir Sie gerne zu Ihrem

individuellen Fall.

[Anna-Lucia Kürn](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)