

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Arbeitnehmer muss Vermittlungsprovision nicht erstatten

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. Juni 2023 (Az. 1 AZR 265/22 – bislang nur als Pressemitteilung) entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer zur Erstattung einer vom Arbeitgeber an einen Dritten gezahlten Vermittlungsprovision verpflichtet ist, unwirksam ist.

Der Kläger war ab dem 01.05.2021 bei der Beklagten tätig. Der Arbeitsvertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. An diesen zahlte die Beklagte eine Vermittlungsprovision in Höhe von 4.461,00 €; weitere 2.230,80 € sollten nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit fällig werden. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthielt unter anderem folgende Klausel:

„Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, der Arbeitgeberin die [Vermittlungsprovision] zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30.06.2022 hinaus fortbesteht und aus vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin selbst, der Arbeitgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.“

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30.06.2021. Mit Verweis auf die genannte Klausel im Arbeitsvertrag behielt die Beklagte von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag in Höhe von rund 800,00 € netto ein.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger die Zahlung dieses Betrages. Dabei machte er geltend, dass die arbeitsvertragliche Regelung unwirksam sei, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Die Beklagte erhob eine Widerklage, mit der sie die Erstattung der restlichen Vermittlungsprovision in Höhe von 3.652,39 € verlangte. Dabei führte sie aus, dass die arbeitsvertragliche Regelung lediglich ihre berechtigten Interessen schütze.

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt und wiesen die Widerklage ab. Auch die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG erfolglos.

Das BAG geht davon aus, dass die arbeitsvertragliche Regelung den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen beeinträchtigt und daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sei. Der Kläger werde hierdurch nämlich in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen der Beklagten gerechtfertigt wäre. Das unternehmerische Risiko dafür, dass sich vom Arbeitgeber getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohne“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beende, habe grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Daher sei kein billigenwertes Interesse der Beklagten ersichtlich, solche Kosten auf den Kläger zu übertragen. Dies gelte umso mehr, als der Kläger auch keinen Vorteil erhalte, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

Das BAG hätte hier sicherlich auch andere Argumente für die Unwirksamkeit der Klausel gefunden (bspw. die lange Bindungsdauer). Stattdessen hat es der Klausel eine grundsätzliche Absage erteilt. Daher dürften auch anderweitige Vertragsgestaltungen mit demselben Ziel nicht in Betracht kommen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de