



Arbeitnehmer müssen Provision für Personalvermittlung nicht erstatten

Entscheidung des BAG vom 20.06.2023 – 1 AZR 265/22

Das BAG hat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Arbeitnehmer verpflichtet sei, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, unwirksam ist.

Sachverhalt

Die Arbeitsvertragsparteien schlossen im März 2021 einen Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Arbeitnehmer ab dem 01.05.2021 bei dem Arbeitgeber tätig wurde. Der Vertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande, an den der Arbeitgeber einen Teil der vertraglich vereinbarten Vermittlungsprovision zahlte. Diese sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitsvertrag zufolge an den Arbeitgeber erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30.06.2022 hinaus fortbestehen sollte. Nachdem der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis zum 30.06.2021 gekündigt hatte, behielt der Arbeitgeber mit Blick auf die "geschuldete" Provisionserstattung einen Teilbetrag der Vergütung ein. Mit seiner Zahlungsklage forderte der Arbeitnehmer den einbehaltenen Vergütungsanteil. Er hält die Erstattungsregelung für unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Der Arbeitgeber machte widerklagend ein berechtigtes Interesse an der Provision geltend.

Inhalt der Entscheidung

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt und wiesen die Widerklage ab. Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision zurückgewiesen. Die Provisionsregelung benachteilige den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und sei daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer werde hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen des Arbeitgebers

gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber habe grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht "lohnen", weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beende. Es bestehe deshalb kein billigungswertes Interesse des Arbeitgebers, solche Kosten auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Der Arbeitnehmer erhalte auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

Bewertung und Ausblick

Der Ansatz des Arbeitgebers, die Personalvermittlungskosten – zumindest teilweise – an den vermittelten Arbeitnehmer weiterzugeben, scheint dem Grunde nach verständlich und auch objektiv nachvollziehbar.

Deshalb verwundert auch nicht der Inhalt der nun ergangenen Entscheidung, sondern vielmehr, dass eine höchstrichterliche Entscheidung so lange hat auf sich warten lassen.

Einem Arbeitgeber ist also im Ergebnis die Überwälzung der Personalvermittlungskosten eines Personaldienstleisters auf Arbeitnehmer rechtlich verwehrt. Derartige Klauseln sind in Arbeitsverträgen unwirksam und sollten nicht verwendet werden.

Hamburg, den 21.06.2023

Michael Wübbeke, LL.M.
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Tarpfen 40, Gebäude 9
22419 Hamburg
T +49.40.5393231-80
F +49.40.5393231-89
michael.wuebbeke@es-law.de