

# 1 AZR 265/22 - Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Die Parteien schlossen Ende März 2021 einen [Arbeitsvertrag](#), auf dessen Grundlage der Kläger ab dem 1. Mai 2021 bei der Beklagten tätig wurde. Der [Vertrag](#) kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Die Beklagte zahlte an diesen eine Vermittlungsprovision iHv. 4.461,60 Euro. Weitere 2.230,80 Euro sollten nach Ablauf der – im [Arbeitsvertrag](#) vereinbarten – sechsmonatigen Probezeit [fällig](#) sein.

Nach § 13 des [Arbeitsvertrags](#) war der Kläger verpflichtet, der Beklagten die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30. Juni 2022 hinaus fortbestehen und unter anderem – aus vom Kläger „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 2021 gekündigt hatte, behielt die Beklagte – unter Verweis auf § 13 des [Arbeitsvertrags](#) – von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag iHv. 809,21 Euro netto ein.

Mit seiner Klage hat der Kläger – soweit für die Revision von Interesse – die [Zahlung](#) dieses Betrags verlangt. Er hat geltend gemacht, die Regelung in § 13 seines [Arbeitsvertrags](#) sei unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Die Beklagte hat im Weg der Widerklage die Erstattung restlicher Vermittlungsprovision iHv. 3.652,39 Euro erstrebt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vertragliche Regelung sei wirksam. Sie habe ein [berechtigtes Interesse](#), die für die Vermittlung des Klägers gezahlte Provision nur dann endgültig aufzubringen, wenn er bis zum Ablauf der vereinbarten Frist für sie tätig gewesen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die genannte Regelung in § 13 des [Arbeitsvertrags](#) – bei der es sich um eine kontrollfähige Einmalbedingung iSv. § [310 Abs. 3 Nr. 2 BGB](#) handelt – benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von [Treu und Glauben](#) unangemessen und ist daher nach § [307 Abs. 1 Satz 1 BGB](#) unwirksam. Der Kläger wird 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 der Beklagten gerechtfertigt wäre. Der [Arbeitgeber](#) hat 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 beendet. Es besteht deshalb kein billigenwertes Interesse der Beklagten, solche Kosten auf den Kläger zu übertragen. Der Kläger erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 20. Juni 2023 – [1 AZR 265/22](#) – [BAG PM 29/2023](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Schleswig-Holstein, Urteil vom 12. Mai 2022 – 4 Sa 3/22 –