

Die Rückzahlung eines Mitarbeiterdarlehens bei Vertragsbeendigung

Das BAG befasst sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Gesamtfälligkeit eines Mitarbeiterdarlehens bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

In der Außendienstpraxis kommt es durchaus vor, dass das vertretene Unternehmen dem Außendienstmitarbeiter ein Darlehen gewährt. Dieses soll dann in der Regel während der Laufzeit des Handelsvertreter- oder Reisendenvertrages durch ratenweisen Einbehalt der monatlichen Provisions- bzw. Gehaltszahlungen bzw. durch Verrechnung mit diesen zurückgeführt werden.

Die Rückzahlungsklauseln sehen darüber hinaus häufig vor, dass der noch offene Darlehensrest bei Beendigung des Handelsvertreter- oder Reisendenvertrages in einer Summe zurückzuzahlen ist. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28.09.2017 – 8 AZR 67/15 seine bisherige Rechtsprechungslinie bestätigt.

Der Sachverhalt: Der Beklagte war für die klagende Vertriebsgesellschaft seit 2008 zunächst als Handelsvertreter tätig. Ab dem 1. Januar 2011 war er dann auf Grundlage eines Arbeitsvertrages als angestellter Einkaufs- und Vertriebslei-

ter zu einer monatlichen Vergütung in Höhe von 4.500 Euro brutto beschäftigt.

Im Februar 2012 vereinbarten die Parteien mit einem von der Vertriebsgesellschaft verwendeten Formular die Gewährung eines Darlehens in Höhe von 17.000 Euro. Dieses sollte ab Februar 2012 mit sechs Prozent zu verzinsen sein. Bis Januar 2013 sollten lediglich Zinsen in Höhe von 85 Euro monatlich gezahlt werden. Ab Februar 2013 sollte dann das Darlehen bis zur Tilgung der gesamten Verbindlichkeit in monatlichen Raten von 354,17 Euro zurückgezahlt werden. Die Rückzahlung sollte in der Weise erfolgen, dass die jeweiligen Raten bei der monatlichen Vergütungsabrechnung unmittelbar abgezogen und von der Vertriebsgesellschaft einbehalten werden. Weiter hieß es in dem Formular des Darlehensvertrages: *„Wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Darlehensvertragsparteien vor vollständiger Tilgung der Darlehensschuld – gleichgültig aus welchen Gründen und gleichgültig in welcher Form – endet, wird der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig und ist von diesem Zeitpunkt an mit 6 % zu verzinsen.“*

Ab April 2012 zahlte der Beklagte die vereinbarten Zinsraten von 85 Euro monatlich, auch für die Monate Februar und März 2013. Die vereinbarten monatlichen Darlehensraten ab Februar 2013 zahlte der Beklagte hingegen nicht. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. März 2013 nach Kündigung durch die Vertriebsgesellschaft. Diese verlangte mit ihrer Klage die Rückzahlung des gesamten Darlehens nebst Zinsen.

Kompakt

- Kündigungs- oder Fälligkeitsklauseln, die die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpfen, sind grundsätzlich zulässig.
- Erfasst die Klausel aber auch Fälle einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, oder eine vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers, kann dies zu einer unangemessenen Benachteiligung führen.
- Das führt zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Darlehensvertrags im Übrigen, insbesondere der Verpflichtung zur ratiellen Darlehensrück- und evtl. Zinszahlung.

Unwirksame Gesamtfälligkeit

Nach Ansicht des BAG war die Klage jedoch nur zu dem Teil begründet, in dem die monatlichen Darlehensraten bis zum Entscheidungszeitpunkt fällig geworden waren. Eine Gesamtfälligkeit des Rückzahlungsanspruchs verneinte das Ge-

richt, weil die im Darlehensvertrag enthaltene Klausel nach seiner Ansicht AGB-rechtlich unwirksam war: Sie benachteiligte den Beklagten unangemessen, weil sie zu weit gefasst war.

Nach der Klausel wurde bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Darlehensvertragsparteien vor vollständiger Tilgung der Darlehensschuld der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig. Dabei war es ausdrücklich „gleichgültig“, „aus welchen Gründen“ das Arbeitsverhältnis endete. Demnach wurde der noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag auch dann fällig, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Gründe in der Sphäre der Vertriebsgesellschaft veranlasst wurde. Dies benachteiligte den Beklagten unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

„Eine geltungserhaltende Reduktion schied nach Ansicht des BGH ebenso aus wie eine ergänzende Vertragsauslegung.“

Dabei ergab sich die Unwirksamkeit der Bestimmung nach Ansicht des BAG nicht bereits daraus, dass die Fälligkeit für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. Kündigungs- oder Fälligkeitsklauseln, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpfen, entsprächen einem anerkannten Bedürfnis der Praxis und seien grundsätzlich zulässig; sie würden den betroffenen Arbeitnehmer also nicht generell unangemessen benachteiligen.

Unwirksam sei die Bestimmung jedoch, weil sie zu weit gefasst sei. Eine Kündigungs- oder Fälligkeitsklausel, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpfe, könne im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sie auch Fallgestaltungen erfasse, in denen kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers/Darlehensgebers gegeben sei. So bestehe etwa im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, oder bei einer vom Arbeitgeber veranlassenen Eigenkündigung des Arbeitnehmers kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an einer vorzeitigen Abwicklung. Vielmehr sei es ihm zumindest in solchen Fällen zumutbar, den Darlehensvertrag auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wie vorgesehen unter Einhaltung der Tilgungs- und Zinspläne abzuwickeln.

In einem solchen Fall habe es der Arbeitnehmer nicht allein in der Hand, durch Betriebstreue und vertragsgerechtes Verhalten einer Gesamtfälligkeit des Darlehens zu entgehen. Vielmehr könne der Arbeitgeber als Darlehensgeber den Grund für eine Gesamtfälligkeit des Darlehens selbst herbeiführen. Das sei – im Anschluss an eine Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2013 – zu weitgehend.

Eine sofortige Gesamtfälligkeit einer noch nicht getilgten Darlehenssumme beeinträchtige bei genereller, typisierender Betrachtung regelmäßig die Interessen des Vertragspartners des Verwenders. Sehr häufig stelle es eine erhebliche Schwierigkeit dar, praktisch umgehend einen neuen Kreditgeber zu finden, der zur Kreditgewährung bereit sei, zumal zu adäquaten Konditionen. Könne die erforderliche Summe nicht aufgebracht werden, drohten Maßnahmen der Zwangsvollstreckung des ehemaligen Arbeitgebers.

Aus einer Berücksichtigung der den Vertragsschluss begleitenden Umstände ergebe sich im Streitfall keine andere Bewertung. Selbst wenn es zuträfe, dass sich der Geschäftsführer der Vertriebsgesellschaft habe „breitschlagen“ lassen, dem Beklagten das Darlehen zu gewähren, folge daraus kein Umstand mit Einfluss auf die Rückzahlungsmodalitäten.

Folgen auch für Handelsvertreter

Die Unwirksamkeit der Bestimmung zur sofortigen Gesamtfälligkeit des noch nicht getilgten Darlehensbetrags führte nach Auffassung des BAG zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Darlehensvertrags im Übrigen. Es blieb daher bei der weiter geregelten Verpflichtung zur ratierlichen Darlehensrück- und Zinszahlung. Eine geltungserhaltende Reduktion schied nach Ansicht des BAG ebenso aus wie eine ergänzende Vertragsauslegung.

Die grundlegende Wertung des Gerichts dürfte auch im Recht der selbstständigen Handelsvertreter zu berücksichtigen sein, da das BAG in diesem Kontext keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten heranzog, um seine Entscheidung zu begründen. ■

Die in der Entscheidung ebenfalls behandelten Grundsätze zu Ausschlussfristen werden im nächsten Heft dargestellt.



Autor

Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60, E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de