

## Rückzahlung ausgeschlossen? Neue Rechtsprechung zu Arbeitgeberdarlehen im Kündigungsfall

### EINFÜHRUNG

Immer wieder gewähren Arbeitgeber Mitarbeitern auf Einzelfallbasis nicht nur Gehaltsvorschüsse, sondern auch – zumeist zinsverbilligte – Arbeitgeberdarlehen, die fast immer an den Bestand des Anstellungsverhältnisses geknüpft sind. In Fällen, in denen eine Ausschlussklausel zur Anwendung kommt, ist nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25.11.2014 (Az. 14 Sa 463/14) höchste Aufmerksamkeit geboten. Wenn der Arbeitgeber bestimmte Regeln nicht beachtet, kann es nämlich zu einem Ausschluss des Anspruchs auf Darlehensrückzahlung kommen!

### SACHVERHALT

Anlass der Entscheidung war ein vordergründig unverdächtig Sachverhalt: ein Arbeitnehmer schied infolge Eigenkündigung zum 31.03.2013 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Was den Fall allerdings besonders machte, war, dass noch ein Arbeitgeberdarlehen zur Rückzahlung anstand, das zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses in Höhe von EUR 17.000 valutierte.

Der Darlehensgewährung lag ein separater Vertrag zwischen den Parteien zugrunde, wonach die Darlehensforderung mit 6% p.a. zu verzinsen und ab Februar 2013 in monatlichen Teilbeträgen zurückzuzahlen war. Im Falle einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor vollständiger Tilgung sollte die noch ausstehende Darlehensvaluta allerdings sofort in voller Höhe fällig werden. Gleichzeitig hatten die Parteien im Anstellungsvertrag eine Ausschlussklausel vereinbart, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, sofern sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Nach seinem Ausscheiden am 31.03.2013 erbrachte der ehemalige Arbeitnehmer keine Tilgungsleistungen mehr, sondern beschränkte sich allein auf die Zahlung von Zinsen. Nachdem eine schriftliche Geltendmachung seitens des Arbeitgebers erst am 07.07.2013, also just außerhalb der vereinbarten Ausschlussfrist, erfolgt war, stellte der ehemalige Mitarbeiter dann auch den Zinsdienst ein.

Während dem Arbeitgeber in der ersten Instanz noch ein Darlehensrückzahlungsanspruch gemäß dem regulären Tilgungsplan zugesprochen worden war, entschied das Landesarbeitsgericht Hamm, dass der Dar-

lehensrückzahlungsanspruch in Höhe der vollen noch ausstehenden EUR 17.000 verfallen war, der Mitarbeiter also das Arbeitgeberdarlehen nicht zurückzahlen brauchte.

### BEGRÜNDUNG

Zunächst erachtete das LAG Hamm – auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts – die Klausel im Darlehensvertrag, wonach das Darlehen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sofort in voller Höhe zur Rückzahlung stand, als unangemessen benachteiligend im Sinne der zentralen AGB-Vorschrift des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, und damit als unwirksam. Konsequenz wäre, dass der Arbeitgeber nur Ratenzahlung und Zinsen nach dem eigentlichen Fälligkeitsplan verlangen kann.

Anstatt für Zwecke der Anwendung der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist allerdings auf die Fälligkeit jeder einzelnen Tilgungs- und Zinsleistung abzustellen, griffen die Richter des LAG Hamm tief in die juristische Trickkiste: Aus dem ehernen Grundsatz des AGB-Rechts, dass sich der Arbeitgeber als Verwender von allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht auf deren Unwirksamkeit berufen dürfe, schloss das Gericht, dass *für Zwecke der Bestimmung der Fälligkeit, an welche die dreimonatige Ausschlussklausel knüpft, nicht wie eben gerade festgestellt auf den eigentlichen Tilgungsplan abzustellen sei, sondern auf die unwirksame Klausel, nach der die ausstehende Darlehensvaluta am 31.03.2013 sofort in voller Höhe zur Rückzahlung anstand.*

Ausgehend hiervon hatte es der Arbeitgeber ja aber versäumt, die Rückzahlung rechtzeitig schriftlich geltend zu machen. Eine Rückzahlung des Darlehens und weitere Zinsleistungen seien vom ehemaligen Mitarbeiter daher nicht geschuldet.

### KRITIK

Wir wagen es in Frage zu stellen, dass das stets streitbare LAG Hamm hier eine juristisch belastbare Entscheidung getroffen hat, und zwar vor allem aus folgendem Grund:

Die Funktion von allgemeinen Geschäftsbedingungen besteht typischerweise in der Regelung von Nebenabreden (vorliegend in Gestalt der Vorfälligkeit des Darlehens bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses), weshalb die ganze oder teilweise Unwirksamkeit einer Nebenabrede auch nur die Nebenabrede selbst betrifft. Die getroffenen Vereinbarungen über die Hauptleistung

– sprich vorliegend: der darlehensvertragliche Tilgungsplan – bleiben hingegen von der Unwirksamkeit einer Nebenabrede regelmäßig unberührt (Schlewing in: Clemenz/Kreft/Krause, AGB-Arbeitsrecht, § 306 Randziffer 14).

Danach wäre aus unserer Sicht die Darlehensrückzahlung gemäß Tilgungsplan auch für Zwecke der arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel maßgeblich mit der Folge, dass dem Arbeitgeber alle einzelnen Zins- und Tilgungszahlungen zustehen – sofern er sie denn nur spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit schriftlich gegenüber dem ehemaligen Mitarbeiter geltend macht.

#### AUSBLICK

Das Urteil des LAG Hamm liegt inzwischen dem Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung vor (Aktenzeichen: 8 AZR 67/15). Mit einem klärenden Urteil des höchsten deutschen Arbeitsgerichts darf frühestens am Ende dieses Jahres gerechnet werden.

Unabhängig davon, wie die Richter in Erfurt urteilen werden, sollten Arbeitgeber im Falle der Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit Blick auf Ausschluss- genauso wie auch auf Abgeltungsklauseln höchste Sorgfalt walten lassen. Das gilt im Übrigen nicht nur bei Mitarbeitern, denen ein Arbeitgeberdarlehen gewährt wurde, sondern betrifft eine Vielzahl möglicher Konstellationen, in etwa bei gewährten Lohn- und Gehaltsvorschüssen, überzahlten Lohnbeträgen oder bei möglichen Schadenersatzansprüchen gegen Mitarbeiter wegen Pflichtverletzungen. Hierbei ist nicht nur die

durch Auslegung für jeden Fall zu bestimmende Reichweite der konkreten Ausschlussklausel von Bedeutung, sondern auch die Frage nach deren Wirksamkeit. Die Rechtsprechung des BAG hat diese Fragen zuletzt aber im Wesentlichen geklärt, sodass es im Wesentlichen darum geht, Altverträge an diese Vorgaben (z.B. zur zweistufigen Ausschlussfrist von mindestens 3 Monaten etc.) anzupassen.

Sollte dies noch nicht geschehen sein, macht aber gerade die vorliegende Entscheidung des LAG Hamm noch einmal deutlich, dass sich Arbeitgeber als AGB-Verwender grundsätzlich nicht auf die Unwirksamkeit beispielsweise von zu kurzen Ausschlussfristen berufen können, sodass gerade in diesen Fällen besondere „Eile“ bei der Durchsetzung von Ansprüchen geboten sein kann. Sonst ist im Zweifel das Geld weg. ■

#### ANSPRECHPARTNER



**Dr. Jens Jensen**  
j.jensen@justem.de



**Dr. Daniel Klösel**  
d.klösel@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)