

Legal Update

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten

Felix Pott
Köln, 02.05.2011

Eine Klausel, welche den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der von dem Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB regelmäßig stand (BAG, 19.01.2011, 3 AZR 621/08).

Sachverhalt

Der Beklagte war seit 2002 als Bankkaufmann bei seinem Arbeitgeber, einem Sparkassen-Zweckverband, beschäftigt. Im Jahr 2006 trat der Beklagte einen Studiengang des bayerischen Sparkassen und Giroverbandes zum Sparkassenbetriebswirt an. Dies geschah auf Grundlage einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung, wonach dieser die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen habe. Ferner war Inhalt der Vereinbarung, dass der Beklagte zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeitsleistung freigestellt werden musste. Die Vereinbarung der Parteien enthielt

zudem eine Klausel, wonach der Beklagte seinem Arbeitgeber sowohl die Studien- und Prüfungsgebühren als auch die Entgeltleistungen während des Freistellungszeitraumes zurückzugewähren habe, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Bei der Vereinbarung zwischen den Parteien handelte es sich um eine formularmäßige Abrede und damit um allgemeine Geschäftsbedingungen.

Der Beklagte absolvierte in einem Zeitraum von etwa acht Monaten zwei der insgesamt drei jeweils ca. fünfwöchigen Ausbildungsabschnitte. Vor Antritt des letzten noch ausstehenden Ausbildungsabschnittes kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis und nahm dementsprechend an dem letzten Ausbildungsabschnitt nicht mehr teil. Daraufhin verlangte der Arbeitgeber Rückzahlung der Weiterbildungskosten von dem Beklagten.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage des Arbeitgebers in letzter Instanz statt. Die Rückzahlungsklausel sei einer Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen, halte dieser jedoch Stand, da sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteilige. Das Gericht führt aus, dass dies auch dann gelte, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich erfolgt, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten, so dass eine längere „Bindungsdauer“ des Arbeitnehmers vorliegt.

Eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB sei jedenfalls dann nicht anzunehmen, wenn die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und die Vereinbarung dem Arbeitgeber daher nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen und damit die „Bindungsdauer“ des Arbeitnehmers zu beeinflussen. Das Gericht lässt hierbei bewusst offen, ob die Länge der Unterbrechungen zwischen den Ausbildungsabschnitten, sofern sie bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung absehbar war, selbst einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB unterliegt.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts reiht sich in die bisherige Rechtsprechung zum Thema der Rückzahlungsklauseln bezüglich Weiterbildungskosten ein. Maßgeblich für die Beurteilung ist regelmäßig, ob die vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung eine unangemessene Benachteiligung in Form einer Kündigungsschwernis für den Arbeitnehmer darstellt.

Wird eine Rückzahlungsverpflichtung nur für den Fall vereinbart, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch noch während der laufenden Weiterbildung beendet, so kann sich eine unangemessene Benachteiligung nur daraus ergeben, dass die Pausen zwischen den einzelnen Weiterbildungsabschnitten außergewöhnlich lang sind bzw. von dem Arbeitgeber mit beeinflusst werden können.

Aufgrund des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion ist stets darauf zu achten, die Voraussetzungen für eine Rückzahlungsverpflichtung präzise zu formulieren. Anderenfalls besteht das Risiko, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist und der Arbeitgeber auf den Weiterbildungskosten auch im Falle einer baldigen Arbeitnehmerkündigung sitzen bleibt.



Felix Pott

RECHTSANWALT, ASSOCIATE, KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln

Tel +49 221 33660-524, E-Mail: fpott@goerg.de

- Fachgebiete: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2010
- Fremdsprachen: Englisch, Französisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Pott unter +49 221 33660-524 oder fpott@goerg.de an.

Unsere Standorte

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, D-10785 Berlin

Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, D-45131 Essen

Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Straße 69 – 75, D-60311 Frankfurt/M.

Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln

Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, D-80538 München

Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90