



Mandanteninfo 12/2013: Erstattung von Weiterbildungskosten

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 06.08.2013 – 9 AZR 442/12](#)

Eine vertragliche Rückzahlungsklausel über Weiterbildungskosten, die nicht zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten angibt und die Parameter, nach der sie berechnet werden sollen, ist intransparent und kann einen Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers nicht begründen.

Die Frage, ob vom Arbeitgeber übernommene Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurück zu zahlen sind, hat für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber in vielen Fällen große wirtschaftliche Bedeutung. Bei umfangreicheren Weiterbildungen, wie sie häufig im pflegerischen Bereich, aber auch z.B. bei Ingenieursberufen vorkommen, können Lehrgangskosten von mehreren tausend Euro und vor allem Lohnfortzahlungskosten für die Teilnahme an Lehrgängen anfallen, die fünfstelligen Beträge leicht erreichen. Arbeitgeber versuchen die Rückzahlung solcher von ihnen übernommenen Weiterbildungskosten durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen abzusichern, die in der Regel eine je nach Dauer der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Abschluss der Weiterbildung hinaus gestaffelte Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers vorsehen. Schon in der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war dabei anerkannt, dass solche Rückzahlungsklauseln nur dann zulässig sind, wenn die Weiterbildungsmaßnahme nicht nur dem Arbeitgeber gedient hat, sondern zumindest auch dem Arbeitnehmer einen Vorteil im Sinne einer besseren beruflichen Aufstiegsmöglichkeit gebracht hat. Darüber hinaus gilt schon nach dieser alten Rechtsprechung der Grundsatz, dass die Dauer der vertraglichen Bindung im Verhältnis zu Kosten und Dauer der Weiterbildungsmaßnahme stehen muss: Je umfangreicher die Weiterbildung ist, umso länger kann eine Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden, wobei in der Regel nur eine Bindungsdauer von bis zu drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung zulässig ist.

Seit Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 und der damit verbundenen Anwendbarkeit des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge, prüft das Bundesarbeitsgericht solche Rückzahlungsklauseln aber auch am „Transparenzgebot“ des [§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](#). Danach müssen Vertragsklauseln so klar und verständlich sein, dass der Arbeitnehmer bei Abschluss der vertraglichen Regelung absehen kann, welche finanziellen Belastungen und in welcher Größenordnung auf ihn zukommen. Das jetzt veröffentlichte Urteil des 9. Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 06.08.2013 hat eine Rückzahlungsklausel über eine Weiterbildung eines Krankenpflegers zum Fach- und Gesundheitspfleger in der Psychiatrie in diesem Sinn für „intransparent“ gehalten und die Klage des Klinikträgers gegen den Krankenpfleger zurückgewiesen, der mit einer Eigenkündigung ausgeschieden war.

Die Klausel sah vor, dass sich der Angestellte verpflichtet, die dem Arbeitgeber *„entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem für ihn zu vertretenden Grunde endet.“* Gleichzeitig war eine Staffelung der Rückzahlungsverpflichtung vorgesehen, wonach im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen im zweiten Jahr $\frac{2}{3}$ und im dritten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs $\frac{1}{3}$ zurückzuzahlen gewesen wären.

Das BAG hat diese Klausel für intransparent gehalten. Im Fall von Rückzahlungsklauseln, liege ein Verstoß gegen das Transparenzgebot des [§ 307 BGB](#) insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, könne der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Das BAG verlangt deshalb eine genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und die Angabe, nach welchen Eckpunkten die Rückzahlung berechnet wird. Weil die in der fraglichen Rückzahlungsklausel verwendete Formulierung *„die dem Arbeitgeber entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“* offenlasse, welche Kosten dies im Einzelnen sein sollen und in welcher Höhe sie anfallen können, sei sie unwirksam. Nur wenn der Klausel zu entnehmen gewesen wäre, mit welchen Lehrgangsgebühren zu rechnen sei, ob der beklagte Arbeitnehmer neben den Lehrgangsgebühren auch Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten hat und wie diese gegebenenfalls zu berechnen seien, für welchen Zeitraum Lohnfortzahlungskosten anfallen, ob die Rückzahlungsverpflichtung auf die Netto- oder die Bruttosumme gerichtet ist und ob auch die Beiträge zur Zusatzversicherung zu erstatten sind, liege eine zulässige Klausel vor, die einen entsprechenden Rückforderungsanspruch rechtfertigen könnte. Weil es der Klinikbetreiber bei der Vertragsformulierung in der Hand hatte, eine transparente Klausel ohne ungerechtfertigte

Wertungsspielräume zu formulieren, stehe dem Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Klausel mit einem zulässigen Inhalt zur Seite, weshalb die Zahlungsklage gegen den ausgeschiedenen Arbeitnehmer abgewiesen wurde.

Interessant ist, dass die Vorinstanz ([LAG Hamm, Urteil vom 09.03.2012 – 7 Sa 1500/11](#)) zwar die Zahlungsklage des Arbeitgebers ebenfalls abgewiesen hatte, nur mit einer völlig anderen Begründung: Die Klausel benachteilige den Arbeitnehmer in unangemessener Weise nach [§ 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB](#), weil sie bei einer Rückforderungssumme, die das Bruttomonatseinkommen des fortgebildeten Arbeitnehmers um ein Vielfaches übersteigt, bei einer dreijährigen Bindungsdauer nur eine grobe, jährlich gestaffelte Minderung der Rückzahlungsverpflichtung vorsieht, ohne auf eine ausdifferenzierte, an monatlichen Abschlägen orientierte Stafflung abzustellen. Die grobe Stafflung (Reduzierung des Rückzahlungsbetrages um jeweils $\frac{1}{3}$ für jedes Vertragsjahr nach Abschluss der Ausbildung) wurde vom Bundesarbeitsgericht für eine entsprechende tarifvertragliche Regelung für noch zulässig gehalten (*vgl. BAG Ur. vom 07.09.1995 – 5 AZR 174/94; nicht im Internet veröffentlicht*). Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte in seiner Entscheidung die Frage aufgeworfen, ob diese frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts heute noch aufrecht zu erhalten sei, konnte das aber letztlich offenlassen, weil es sich in dem entschiedenen Fall nicht um eine tarifvertragliche, sondern um eine einzelvertragliche Rückzahlungsklausel gehandelt hat. Wenn schon die Grobstafflung in Tarifverträgen jedenfalls nicht gänzlich unbedenklich sei und die Tarifvertragsparteien damit an die Grenze ihrer sehr weiten Gestaltungsfreiheit stoßen, dann überschreite – so das LAG Hamm – der Arbeitgeber als Verwender seiner allgemeinen Geschäftsbedingungen diese Grenzen, wenn er eine den Tarifvertragsparteien gerade noch zugelassene, vergrößernde Drittelung der Rückzahlungsschuld zur Grundlage einer von ihm gestellten Vertragsbedingung mache. Diese Frage, Zulässigkeit einer für jedes Jahr erfolgenden Reduzierung der Rückzahlungsschuld um $\frac{1}{3}$ (und nicht für jeden Monat um $\frac{1}{36}$), hat wiederum das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 06.08.2013 offenlassen können, weil es sein Urteil auf einen anderen rechtlichen Gesichtspunkt, nämlich die Intransparenz der Klausel gestützt hat. Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung wird also sorgfältig zu beobachten sein.