



Betriebs Berater

5 | 2021

Stiftungen ... Erbschaftsteuer ... Abschlussprüfung ... Weiterbildung ... Recht ... Wirtschaft ...

1.2.2021 | 76. Jg.
Seiten 257–320

DIE ERSTE SEITE

Alexander R. Zumkeller, MBA, RA

Das Betriebsrätestärkungsgesetz: Gut gemeint – schlecht gemacht

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Ulrike Binder, RAin

BB-Rechtsprechungsreport zur Hauptversammlung 2019/2020 | 259

Prof. Dr. Manfred Orth, RA/StB/WP

Stiftungsrechtsreform: Stiftungsregister als Justiz- oder Behördenregister? | 268

STEUERRECHT

Dr. Hans Hermann Bowitz, RA/StB

Zur Steuerfreiheit eines „üblichen“ Gelegenheitsgeschenks von hohem Wert | 279

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Martin Pföhler, WP/StB, und **Dr. Holger Seidler**, WP/StB/RA

Handelsrechtliche Fortführungsannahme – Abkehr, Bestehen einer wesentlichen Unsicherheit und Prognosezeitraum | 299

ARBEITSRECHT

Pascal Verma, RA/FAArbR, und **David K. Takacs**

Rückzahlungsklauseln bei Fortbildung, Ausbildung und Studium | 308

Pascal Verma, RA/FAArbR, und David K. Takacs

Rückzahlungsklauseln bei Fortbildung, Ausbildung und Studium

Die Fort- und die Ausbildung von Arbeitnehmern kann mit erheblichen Kosten verbunden sein. Angesichts des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften sind Arbeitgeber im Rahmen der Gewinnung von Fachkräften aber dennoch bereit, ihre Arbeitnehmer auf Kosten des Unternehmens fortzubilden. Dieses finanzielle Engagement erfolgt in der Regel in der Erwartung, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die weitergehende Qualifizierung beim Arbeitgeber (weiter-)arbeitet und die erworbenen Kenntnisse zum Nutzen des Unternehmens einsetzt. Um diese Erwartungshaltung rechtlich abzusichern, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich der Arbeitnehmer nach Abschluss der Aus- bzw. Fortbildung für einen gewissen Zeitraum an den Arbeitgeber bindet und im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens die übernommenen Kosten ganz oder teilweise zurückzahlt. Welche Anforderungen bei der Gestaltung einer Rückzahlungsklausel berücksichtigt werden müssen, wird in diesem Beitrag dargestellt.

I. Generelles zum Kontrollmaßstab bei einer Rückzahlungsklausel (§§ 305 ff. BGB)

1. Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle

Rückzahlungsklauseln in Bezug auf Aus- oder Fortbildungskosten sind im Arbeitsvertrag oder in einer aus Anlass einer konkreten Aus- oder Fortbildung abgeschlossenen zusätzlichen Aus- oder Fortbildungsvereinbarung zu finden. In beiden Ausgestaltungen wird die Rückzahlungsklausel in der Regel an den Maßstäben zu messen sein, die für allgemeine Geschäftsbedingungen gelten. Der Arbeitgeber ist Unternehmer, § 14 BGB. Der Arbeitnehmer ist Verbraucher, § 13 BGB.¹ Soweit der Arbeitnehmer auf den Inhalt der Rückzahlungsklausel aufgrund Vorformulierung keinen Einfluss genommen hat, erfolgt also eine Einbeziehungs- und Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB selbst dann, wenn die Rückzahlungsklausel erstmalig gestaltet worden und nur zur einmaligen Verwendung bestimmt ist, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB.

2. Einbeziehungskontrolle

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich ein Interesse an einer Rückzahlungsklauseln haben kann.² Damit der Einbeziehung der Rückzahlungsklausel dennoch nicht entgegengehalten werden kann, dass es sich um eine überraschende Klausel im Sinne des § 305c BGB handelt, ist bei der vertraglichen Gestaltung darauf zu achten, dass die Rückzahlungsklausel drucktechnisch hervorgehoben und unter einer eigenen Überschrift geführt wird.³ Daneben muss die Aus- oder Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel bereits vor der Fortbildung abgeschlossen werden.⁴

3. Erlangen eines geldwerten Vorteils

Für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist weiterhin erforderlich, dass dem Arbeitnehmer durch die gewährte Aus- oder Fortbil-

dung ein geldwerter Vorteil zufließt. Der Arbeitnehmer muss also beispielsweise einen Vorteil erhalten, der ihn auf dem Arbeitsmarkt „attraktiver“ erscheinen lässt.⁵ Von Aus- und Fortbildungen, die einen geldwerten Vorteil gewähren, sind betriebsbezogene Fortbildungsmaßnahmen abzugrenzen, bei denen Rückzahlungsvereinbarungen unzulässig sind.⁶ Betriebsbezogene Fortbildungsmaßnahmen sind solche, von denen (fast) ausschließlich der aktuelle Arbeitgeber profitiert und der Arbeitnehmer keinen individuellen Mehrwert aus der Fortbildung erlangt. Die Unterscheidung begründet die Rechtsprechung damit, dass der Eingriff in die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 GG) durch den Bleibedruck, der durch die Rückzahlungspflicht entsteht, ungerechtfertigt ist, wenn die erworbene Qualifikation nur beim derzeitigen Arbeitgeber genutzt werden kann. Daher hat die Rechtsprechung bei Lehrgängen zu seltenen Flugzeugtypen⁷ oder bei der Einweisung des Arbeitnehmers auf spezielle Arbeitsgeräte⁸ anerkannt, dass kein transportabler Vorteil besteht und den vereinbarten Rückzahlungsvorbehalt als unwirksam erachtet.

Kommt eine Qualifikation, die der Arbeitnehmer in einer vom Arbeitgeber finanzierten Maßnahme erlangt hat, hingegen ausschließlich dem Arbeitnehmer zugute, stellt es ebenfalls eine unangemessene Benachteiligung dar, wenn hinsichtlich der Qualifizierungsmaßnahme eine Bindungsfrist und für den Fall des vorherigen Ausscheidens eine Rückzahlungspflicht vereinbart wird. Auf den ersten Blick irritiert dieses Ergebnis. Das BAG stellt in diesem Zusammenhang jedoch auf den Zweck der Rückzahlungsvereinbarung ab. Der Rückzahlungsvorbehalt und die Bindungsdauer bezwecken, dass der Arbeitgeber seinen Investitionsaufwand durch den Arbeitseinsatz des Mitarbeiters amortisieren kann. Besteht beim Arbeitgeber jedoch überhaupt kein eigenes Interesse an der Nutzung der finanzierten Qualifikation, fehlt es an einem berechtigten Interesse, um den Arbeitnehmer durch den Bleibedruck der Rückzahlungsverpflichtung billigerweise an das Unternehmen zu binden. Das BAG hat diese Konstellation im Falle einer Kostenübernahme für einen Masterstudiengang angenommen, welcher für die konkrete Tätigkeit beim Arbeitgeber ohne Bedeutung war.⁹

4. Abwendbarkeit durch Betriebstreue

Neben den zuvor genannten Voraussetzungen erfordert eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung, dass der Arbeitnehmer es selbst in

1 BAG, 25.5.2005 – 5 AZR 572/04, BB 2005, 2131.

2 BAG, 11.4.2006 – 9 AZR 610/05, BB 2006, 2134, 2135.

3 *Poeche*, in: *Küttner*, Personalbuch, 27. Aufl. 2020, Einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln, Rn. 6.

4 *Lakies*, ArbRAktuell 2012, 216.

5 BAG, 19.1.2011 – 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85, 89.

6 Näher *Dorth*, RdA 2013, 287, 293.

7 LAG Köln, 4.4.2019 – 6 Sa 444/18, juris, Rn. 67.

8 Vgl. dazu BAG, 21.11.2001 – 5 AZR 158/00, BB 2002, 628, 630.

9 BAG, 18.3.2014 – 9 AZR 545/12, BB 2014, 1908 red. Ls, NZA 2014, 957, 958.

der Hand hat, die Rückzahlungsverpflichtung allein durch eigene Betriebsstreue abzuwenden.¹⁰ Die Rückzahlungsverpflichtung darf aus diesem Grund nur von einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers ausgelöst werden. Hätte der Arbeitnehmer hingegen die für die Aus- oder Fortbildung investierten Kosten auch in dem Fall zu erstatten, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende der Bindungsfrist aus einem ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnenden Grund erfolgt, würde der Arbeitnehmer mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers belastet. Eine Vereinbarung, die auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vorsieht, berücksichtigt nicht die wechselseitigen Interessen, sondern in unbilliger Weise nur die Interessen des Arbeitgebers.¹¹ Die Rückzahlungspflicht kann aus diesem Grund nicht allgemein an die Beendigung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen. Vielmehr fordert die Rechtsprechung, dass Vereinbarungen bei den Beendigungsgründen, die die Rückzahlungspflicht auslösen sollen, nach den Sphären abgrenzen, in denen der Beendigungsgrund entstanden ist. Nur Beendigungsgründe, die der Sphäre des Arbeitnehmers zugerechnet werden können, dürfen die Rückzahlungspflicht auslösen. Ein Beendigungsgrund, der aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt, darf hingegen keine Rückzahlungsverpflichtung auslösen.¹² Bedingt durch die Rechtsprechung hat sich für die Gestaltung von Rückzahlungsklauseln etabliert, die Rückzahlungsverpflichtung an drei Tatbestände anknüpfen zu lassen. Erstens an eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers, die nicht von dem Arbeitgeber veranlasst oder mitveranlasst wurde. Zweitens an Kündigungen durch den Arbeitgeber, die durch den Arbeitnehmer veranlasst wurden und drittens an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags infolge verhaltensbedingter Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers. Angesichts neuerer ober- und höchstgerichtlicher Rechtsprechung sind die eine Rückzahlungspflicht auslösenden Tatbestände zum Teil zu modifizieren.

5. Keine Umgehung über Darlehensvereinbarung

Aus- oder Fortbildungsvereinbarungen werden teilweise auch in der Form gestaltet, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Aus- oder Fortbildung in Form eines Darlehens übernimmt. Bei dieser Gestaltung gilt das Darlehen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Ende der Aus- oder Fortbildung besteht, als anteilig getilgt. Nach Ablauf der vollen Bindungsdauer gilt das Darlehen als vollständig getilgt.

Im Falle solcher Gestaltungen nimmt die Rechtsprechung in der Regel an, dass es sich bei dem Darlehen nicht um ein Darlehen im Rechtsinn handelt¹³ und bei beiden Gestaltungsweisen für die Prüfung der Wirksamkeit der Maßstab anzusetzen ist, der zu Rückzahlungsklauseln entwickelt wurde.¹⁴ Die Gestaltung als Darlehen bietet daher keine Erleichterung.

II. Spezifischer Prüfungsmaßstab

Neben den zuvor dargestellten generellen Anforderungen an Rückzahlungsklauseln sind sowohl spezifische Besonderheiten bei Rückzahlungsklauseln betreffend Fortbildungen während eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses als auch bei Rückzahlungsklauseln betreffend Ausbildung und Studium zu berücksichtigen.

1. Besonderheiten bei Fortbildung

Als spezifische Besonderheiten bei Fortbildungen während eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses hat die Rechtsprechung einer-

seits Richtwerte entwickelt, aus denen die im Einzelfall zulässige Bindungsdauer abgeleitet werden kann. Andererseits ist bei der Angabe der konkret zurückzuzahlenden Beträge besonderes Augenmerk auf die Transparenz der Klausel zu richten. Im Einzelnen:

a) Bindungsdauer

Auch wenn die Rechtsprechung im Grundsatz davon ausgeht, dass die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel von einem berechtigten Interesse gedeckt ist und Rückzahlungsklauseln daher zulässig sind, muss auch die Ausgestaltung im Einzelfall angemessen sein. Für die Beurteilung der Angemessenheit von wesentlicher Bedeutung ist die vereinbarte Bindungsdauer.

Im Regelfall stellt die Rechtsprechung bei der Beurteilung der Angemessenheit darauf ab, ob der Bindungszeitraum und die Fortbildungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Bei der maßgeblichen Fortbildungsdauer stellt die Rechtsprechung auf den Zeitraum ab, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für die Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt hat. Für die Betrachtung relevant ist die tatsächliche Dauer der Fortbildung und die diesbezügliche Freistellung. Zwischenzeiten zwischen Fortbildungsböcken sind also nicht zu berücksichtigen.¹⁵ Dauert die Freistellung für die Fortbildung demnach bis zu einem Monat, ist ein Bindungszeitraum von bis zu sechs Monaten angemessen. Bei einer fortbildungsbezogenen Freistellung von bis zu zwei Monaten erkennt die Rechtsprechung einen Bindungszeitraum von bis zu einem Jahr und bei einer fortbildungsbezogenen Freistellung von drei bis vier Monaten einen bis zu zweijährigen Bindungszeitraum als angemessen an. Wird der Arbeitnehmer bis zu sechs Monate fortbildungsbezogen freigestellt, ist ein Bindungszeitraum von bis zu drei Jahren und bei mehr als zweijähriger fortbildungsbedingter Freistellung von bis zu maximal fünf Jahren möglich.¹⁶

Bei den genannten Zeiteinheiten handelt es sich nicht um feste Grenzwerte, sondern um richterlich entwickelte Richtwerte.¹⁷ Die Rechtsprechung betont diesbezüglich auch regelmäßig, dass es um das Verhältnis zwischen dem Vorteil der Fortbildung und der Bindungsdauer geht. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls kann von den Richtwerten also auch abgewichen werden, z. B. wenn eine Fortbildung von überdurchschnittlichem Wert ermöglicht wird. Da die Antwort auf die Frage, wann eine Fortbildung einen überdurchschnittlichen Wert verschafft, von einer erheblichen Rechtsunsicherheit begleitet wird (möglicherweise über drei arbeitsgerichtliche Instanzen), erscheint die Orientierung an den Richtwerten dennoch sachgerecht. Des Weiteren sind Aus- oder Fortbildungssituation denkbar, in denen der Arbeitgeber zwar Kosten übernimmt, aber keine Freistellung erfolgt. Die Richtwerte zur Länge einer Fortbildung unter Fortzahlung der Vergütung sind ohne erfolgte Freistellung nicht ohne Weiteres übertragbar.¹⁸ Zu dieser Konstellation ist bislang nur eine überschau-

10 BAG, 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, BB 2009, 893 red. Ls, NZA 2009, 435, 439.

11 BAG, 18.3.2014 – 9 AZR 545/12, BB 2014, 1908 red. Ls, NZA 2014, 957, 958; *Henssler/Moll*, AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen, 2. Aufl. 2020, Rn. 164.

12 BAG, 13.12.2011 – 3 AZR 791/09, BB 2021, 960 red. Ls, NZA 2012, 738, 740.

13 „Falsa demonstratio“ BAG, 18.3.2008 – 9 AZR 186/07, NZA 2008, 1004, 1005, BB-Entscheidungsreport *Schramm*, BB 2008, 2580.

14 Schon BAG, 26.10.1994 – 5 AZR 390/92, BB 1995, 568; jüngst LAG Rheinland-Pfalz, 28.8.2019 – 7 Sa 6/19, juris.

15 BAG, 15.9.2009 – 3 AZR 173/08, BB 2010, 180 red. Ls, NZA 2010, 342, 345.

16 BAG, 15.9.2009 – 3 AZR 173/08, BB 2010, 180 red. Ls, NZA 2010, 342, 344.

17 BAG, 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BB 2009, 1872 red. Ls, NZA 2009, 666, 668.

18 *Dorth*, RdA 2013, 287, 295; *Henssler/Moll*, AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen, 2. Aufl. 2020, Rn. 171.

bare Anzahl an gerichtlichen Entscheidungen ergangen, sodass die Definition von belastbaren Richtwerten noch vage erscheint.

In einer Entscheidung erachtete das LAG Mecklenburg-Vorpommern eine Bindungsdauer von fünf Jahren bei einer Meisterausbildung, die zudem mit einer Kostenübernahme in Höhe von ca. 5000 Euro verbunden war, als unangemessen lang.¹⁹ Das LAG Mecklenburg-Vorpommern stellte nicht auf die Länge der Fortbildung ab, sondern zog auch die Kosten der Fortbildung, umgerechnet in Monatsgehältern, für die Beurteilung heran. Da die Fortbildungskosten in Höhe von 5000 Euro in etwa drei Monatsgehältern entsprachen, sah das LAG allenfalls eine Bindungsfrist von zwei Jahren als angemessen an und bezeichnete diese Bindungsdauer als eine bereits sehr arbeitgeberfreundliche Auslegung.

Der Ansatz, die Angemessenheit des Bindungszeitraums ohne vergütete Freistellung an den Fortbildungskosten umgerechnet in Monatsgehälter auszurichten, überzeugt. Auch ohne eine vergütete Freistellung kann ein berechtigtes Interesse bestehen, eine Rückzahlungsvereinbarung mit Bindungszeitraum abzuschließen. Durch das Anknüpfen an die vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten und die Umrechnung in Monatsgehälter erfolgt auch eine weitgehende Anlehnung an die von der gefestigten Rechtsprechung angenommenen Kriterien, da die Kosten der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme auch neben den Kosten für die Freistellung berücksichtigt werden. Da die Fortbildung in der Freizeit des Arbeitnehmers erfolgt und er seiner Tätigkeit trotzdem nachgeht, erscheint es in diesem Zusammenhang sachgerecht, eine zurückhaltende Umrechnung vorzunehmen und bei der Vergütung das monatliche Bruttogehalt einschließlich der Arbeitgeberanteile zu veranschlagen.²⁰

Bricht der Arbeitnehmer die Fortbildung ab oder verlässt er das Unternehmen während der Fortbildung, kommt es nicht auf die Richtwerte zur Bindungsdauer an. Vielmehr ist festzuhalten, dass sich die bis zum maßgeblichen Zeitpunkt getätigte Investition nun als nutzlos erweist und der Arbeitgeber für diesen Fall eine Rückzahlung in voller Höhe vereinbaren kann.²¹ Eine Rückzahlungsklausel sollte daher so ausgestaltet werden, dass der vorzeitige Abbruch der Fortbildung ohne wichtigen Grund, das schuldhaft nicht Abschließen der Fortbildung und ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während der Fortbildung zu einer vollständigen Rückzahlungsverpflichtung führen.

Ohne entsprechende Vereinbarung verlängern Abwesenheitszeiten den Bindungszeitraum nicht. Bei Bestehen einer Vereinbarung ist die Verlängerung des Bindungszeitraums zulässig, solange der Grund für die Abwesenheit nicht in der Sphäre des Arbeitgebers liegt (z.B. Kurzarbeit Null) oder gesetzliche Schutzgesetze einer Verlängerung entgegenstehen.²² Das LAG Niedersachsen hat aus diesem Gesichtspunkt angenommen, dass eine Verlängerung des Bindungszeitraums um den Zeitraum einer Elternzeit mit Art. 6 GG unvereinbar und daher unzulässig ist.²³ Entsprechendes ist für Fehlzeiten im Zusammenhang mit dem Mutterschutz oder Pflegezeiten anzunehmen.²⁴ Auch eine Vereinbarung, die den Bindungszeitraum für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit sogar innerhalb der Grenzen des § 4a EFZG verlängert, ist nicht wirksam, da jedenfalls die von § 4a EFZG erfasste Interessenlage nicht vergleichbar ist.²⁵ Eine Verlängerung des Bindungszeitraums kommt hingegen in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis z.B. im Rahmen eines Sabbaticals ruht.

b) Rückzahlungsbetrag

Während des Bindungszeitraums, in dem der Arbeitnehmer durch den Rückzahlungsvorbehalt einem Bleibedruck ausgesetzt ist, ist erforderlich, dass sich der Rückzahlungsbetrag ratierlich verringert.²⁶

Dieses Erfordernis leitet sich aus dem Interesse des Arbeitgebers an der Rückzahlungsklausel ab. Die Investition des Arbeitgebers in die Qualifizierung des Arbeitnehmers soll sich amortisieren. Je länger der Arbeitgeber die finanzierte Qualifikation in seinem Unternehmen einsetzen kann, umso mehr hat sich die getätigte Investition amortisiert. Wenn der Arbeitgeber die Qualifikation zeitweise nutzen konnte, würde eine vollständige Rückzahlung der Kosten der Qualifikation im Ergebnis zu einer Überkompensation beim Arbeitgeber führen und den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

Obwohl auch denkbar ist, dass sich der Rückzahlungsbetrag nach Zeiträumen, wie Jahren oder Quartalen ratierlich verringert,²⁷ hat sich etabliert, dass die ratierliche Verringerung nach Monaten erfolgt. Dieser Zeitraum wird allgemein auch als sachgerecht anerkannt.²⁸

Zur Frage der Verringerung des Rückzahlungsbetrags vorgelagert ist die Frage nach der konkreten Höhe der zurückzuzahlenden Kosten. Neben den Kursgebühren können Fahrt- und Unterbringungskosten und die während der Freistellung weitergezahlte Vergütung und Bezüge, also die Nettobezüge, die Steuerabzüge und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, als Rückzahlungsbetrag zusammengefasst werden.²⁹ Der Rückforderungsbetrag ist auf die tatsächlich entrichteten Aufwendungen des Arbeitgebers beschränkt,³⁰ sodass es unwirksam ist, eine Pauschale zu vereinbaren, die über den tatsächlichen Aufwand hinausgeht.

Aufgrund des Transparenzgebots und des daraus erwachsenden Bestimmtheitsgebots muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass keine vermeidbaren Beurteilungsspielräume hinsichtlich des Umfangs der erstattungspflichtigen Kosten entstehen.³¹ Die Gesamtkosten müssen zum Zeitpunkt der Vereinbarung zwar noch nicht exakt der Höhe nach bezeichnet sein, aber es muss für den Arbeitnehmer möglich sein, sein Rückzahlungsrisiko abzuschätzen.³² Dazu müssen die Art und die Berechnungsgrundlage der zu erstattenden Kosten angegeben werden. Es sind also die einzelnen Posten (Fortbildungsgebühren, Fahrtkosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, fortgezahltes Entgelt) aufzuzeigen und soweit wie möglich zu beziffern. Ist das noch nicht möglich, muss jedenfalls ein Berechnungsparameter dargestellt werden.³³ Damit der Arbeitnehmer sein Kostenrisiko auch bei nicht vollständig bezifferbaren Gesamtkosten abschätzen kann, bietet

19 LAG Mecklenburg-Vorpommern, 23.8.2011 – 5 Sa 44/11, NZA-RR 2012, 181.

20 Schönhöft, NZA-RR 2009, 625, 631; Bindungsdauer nach Kostenpauschalen Dorth, RdA 2013, 287, 295.

21 BAG, 19.1.2011 – 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85, 90.

22 Schönhöft, NZA-RR 2009, 625, 630.

23 LAG Niedersachsen, 11.5.2004 – 13 Sa 1765/03, juris.

24 So auch Schönhöft, NZA-RR 2009, 625, 630; Vogelsang, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 176, Rn. 31.

25 So auch Vogelsang, in: Schaub Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 176, Rn. 31; Deinert, in: Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, BGB, § 307, Rn. 117b; a. A. Schönhöft, NZA-RR 2009, 625, 630; Dorth, RdA 2013, 287, 296.

26 LAG Rheinland-Pfalz, 3.3.2015 – 8 Sa 561/14, juris, Rn. 117; Schönhöft, in: Grobys/Panzer-Heemeier (Hrsg.), StichwortKommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2017, Rückzahlungsklausel, Rn. 18 m. w. N.

27 BAG, 23.4.1986 – 5 AZR 159/85, NZA 1986, 741.

28 LAG Hamm, 9.3.2012 – 7 Sa 1500/11, juris, Rn. 45.

29 BAG, 17.11.2005 – 6 AZR 160/05, NZA 2006, 872, 875.

30 BAG, 16.3.1994 – 5 AZR 339/92, BB 1994, 1643 Ls, NZA 1994, 937.

31 LAG Rheinland-Pfalz, 3.3.2015 – 8 Sa 561/14, juris.

32 BAG, 21.8.2012 – 3 AZR 698/10, BB 2012, 2944 red. Ls, NZA 2012, 1428, 1430.

33 BAG, 21.8.2012 – 3 AZR 698/10, BB 2012, 2944 red. Ls, NZA 2012, 1428, 1430; näher Dimsic, RdA 2016, 106, 108.

es sich an, in der Rückzahlungsklausel für die Rückzahlung eine Maximalsumme aufzunehmen.

2. Ausbildung und Studium

Bei Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln im Zusammenhang mit einer Ausbildung oder einem Studium können sich aus der möglichen Anwendbarkeit des BBiG, den Anforderungen an das Inaussichtstellen einer Anschlussbeschäftigung und der im Einzelfall zulässigen Bindungsdauer spezifische Besonderheiten ergeben. Im Einzelnen:

a) Beachtung des BBiG

Nach § 3 Abs. 1 BBiG ist auf Ausbildungsverhältnisse im Sinne des § 1 BBiG das BBiG anzuwenden, es sei denn, die Ausbildung findet nur in berufsbildenden Schulen statt, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen.³⁴ Bei einer typischen dualen (betrieblichen und schulischen) Ausbildung ist danach also § 12 BBiG anzuwenden. Diese Regelung sieht vor, dass Vereinbarungen nichtig sind, die Auszubildende nach der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken. Insbesondere sind Vereinbarungen nichtig, nach denen der Auszubildende eine Entschädigung für die Berufsausbildung zu zahlen hat. Mit diesem Argument kann also Klauseln entgegengetreten werden, die die Erstattung der Ausbildungskosten vorsehen.³⁵

Zu den Ausbildungskosten zählen die betrieblichen Sach- und Personalkosten sowie Kosten für Ausbildungsmaßnahmen, die zwar außerhalb der Betriebsstätte stattfinden, aber in den Ausbildungsvorgang einbezogen sind.³⁶ Zu den Ausbildungskosten, für die der Ausbilder einzustehen hat, gehören aber nicht die Kosten für den schulischen Teil der Ausbildung. Die beiden Teile der dualen Ausbildung sind also selbstständig und unterliegen unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen. Das BBiG erfasst nur das Verhältnis Ausbildender und Auszubildender, während der schulische Bereich vom Landesrecht bestimmt ist.³⁷ Diese Differenzierung hat zur Folge, dass es in Bezug auf Kosten, die im Zusammenhang mit dem schulischen Teil der Ausbildung entstehen, wie z. B. Unterbringungskosten bei einer auswärtigen Berufsschule, zulässig ist, dass ein Rückzahlungsvorbehalt vereinbart wird.³⁸

Im Vergleich zur Rückzahlungsvereinbarung bei einer Ausbildung weiter verbreitet und somit von höherer praktischer Bedeutung ist die Konstellation, dass ein Arbeitgeber die Studiengebühren eines Studenten übernimmt und damit die Bindung an sein Unternehmen herbeiführen möchte.

Handelt es sich um einen ausschließlich berufsqualifizierenden Studiengang an einer Hochschule, ist der Anwendungsbereich des BBiG nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nicht eröffnet.³⁹ Das gilt auch für staatlich anerkannte private Hochschulen.⁴⁰

Von ausschließlich berufsqualifizierenden Studiengängen zu unterscheiden sind grundsätzlich duale Studiengänge, also Studiengänge, die durch einen akademischen und einen praktischen Teil geprägt sind, wobei bei den dualen Studiengängen auch noch weitergehend zwischen studienintegrierten praktischen Ausbildungen und ausbildungsintegrierten Studiengängen zu differenzieren ist.

Bei der studienintegrierten praktischen Ausbildung ist der praktische Teil (sogenannte Unternehmensphase) Teil des Studiums. Es wird nur ein Hochschulabschluss erzielt, kein Ausbildungsabschluss. Ist der praktische Teil des Studiums durch staatliche Entscheidung aner-

kannt, beispielsweise über die Studien- und Prüfungsordnung, ist das BBiG nicht anwendbar.⁴¹

Ein ausbildungsintegrierter Studiengang liegt dagegen vor, wenn parallel zwei Abschlüsse erreicht werden.⁴² Hier kann bis zum Abschluss der Berufsausbildung das BBiG anwendbar sein.⁴³ Relevant ist die Unterscheidung hinsichtlich des Umfangs der Rückzahlungspflicht. Ist das BBiG nämlich anwendbar, können nur die Kosten des schulischen Bereichs zurückverlangt werden, nicht dagegen Kosten aus dem betrieblichen Bereich, wie die Vergütung. Andererseits folgt daraus, dass Studiengebühren, die der Arbeitgeber gezahlt hat, sowohl bei einer studienintegrierten praktischen Ausbildung als auch bei einem ausbildungsintegrierten Studiengang Gegenstand einer Rückzahlungsvereinbarung sein können. Die Rechtsprechung ordnet die Studiengebühren nämlich dem schulischen Bereich zu.⁴⁴

b) Transparenzanforderungen an die Möglichkeit der Anschlussbeschäftigung

Für Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsverträgen im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Studienverhältnissen legt die Rechtsprechung erhöhte Maßstäbe an, um das Transparenzgebot zu wahren.⁴⁵ Erforderlich ist an erster Stelle, dass die Rückzahlungsverpflichtung an ein Vertragsangebot für den Zeitraum im Anschluss an das Ausbildungs- oder Studienverhältnis geknüpft wird und nur entsteht, wenn ein Arbeitsvertrag entsprechend dem Vertragsangebot aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund nicht abgeschlossen wird oder ein abgeschlossener Arbeitsvertrag aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vor Ablauf des Bindungszeitraums beendet wird. Der Arbeitnehmer muss also bereits bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung wissen, welches Vertragsangebot er annehmen muss, um die Rückzahlungsverpflichtung durch die Leistung von Betriebsstreue auszuschließen.⁴⁶ Der Rechtsprechung des BAG ist zur Wahrung der Transparenz daher die Forderung zu entnehmen, dass in der Rückzahlungsklausel Angaben zum Vertragsangebot enthalten sein müssen, welche zumindest die essentialia negotii umfassen und somit Angaben zum Beginn des Vertragsverhältnisses, Angaben zur Art, zum Umfang und zum Ort der Beschäftigung und Angaben zur Gehaltsfindung bei der Anfangsvergütung enthalten.⁴⁷ Wie der Arbeitgeber die erforderlichen Angaben gestaltet, ist ihm überlassen. Z. B. erscheint es ausreichend, wenn in der Rückzahlungsklausel folgende Ergänzung aufgenommen ist: „Bei dem zu unterbreitenden Angebot zur Anschlussbeschäftigung an das Studium handelt es sich um eine Tätigkeit als *Bankangestellter* in einer *Hamburger Filiale* in *Vollzeit* mit einer Vergütung von mindestens *3500 Euro* ab dem *1.1.2021*.“

34 Schlachter, in: *ErfKomm. Arbeitsrecht*, 21. Aufl. 2021, BBiG, § 3, Rn. 1.

35 Zu anderen Möglichkeiten der Bindung *Kleinebrink*, DB 2020, 170.

36 BAG, 25.4.1984 – 5 AZR 386/83, BB 1985, 463 Ls, NZA 1985, 184, 185.

37 BAG, 26.9.2002 – 6 AZR 486/00, NZA 2003, 1403, 1404; BAG, 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, BB 2009, 893 red. Ls, NZA 2009, 435, 438.

38 BAG, 26.9.2002 – 6 AZR 486/00, NZA 2003, 1403, 1404.

39 *Koch-Rust/Rosentreter*, NJW 2009, 3005, 3006.

40 BAG, 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, BB 2009, 893 red. Ls, NZA 2009, 435, 437.

41 BAG, 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, BB 2009, 893 red. Ls, NZA 2009, 435, 437; LAG Mecklenburg-Vorpommern, 29.1.2019 – 5 Sa 105/18, juris.

42 Schlachter, in: *ErfKomm. Arbeitsrecht*, 21. Aufl. 2021, BBiG, § 3, Rn. 2.

43 LAG Mecklenburg-Vorpommern, 29.1.2019 – 5 Sa 105/18, juris; ArbG Nürnberg, 15.7.2003 – 3 Ca 8538/02 A, juris.

44 BAG, 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, BB 2009, 893 red. Ls, NZA 2009, 435, 438.

45 LAG Schleswig-Holstein, 8.3.2017 – 3 Sa 275/16, juris, Rn. 69.

46 LAG Schleswig-Holstein, 25.5.2007 – 3 Sa 28/07, NZA-RR 2007, 514.

47 BAG, 18.3.2008 – 9 AZR 186/07, BB 2008, 2580 red. Ls, NZA 2008, 1004, 1007; zum Ort der Tätigkeit LAG Schleswig-Holstein, 25.5.2007 – 3 Sa 28/07, NZA-RR 2007, 514.

Überobligatorisch kann auch erwogen werden, über die Anforderungen der Rechtsprechung hinauszugehen und der Rückzahlungsklausel den Entwurf des Arbeitsvertrags für die vorgesehene Anschlussbeschäftigung als Anlage anzufügen. So wären nicht nur die Mindestanforderungen der Rechtsprechung gewahrt. Erwägenswert wäre auch die Aufnahme eines Zeitpunktes, bis zu dem das Vertragsangebot unterbreitet werden soll.

c) Zulässige Bindungsdauer

Zuletzt stellt sich auch hier die Frage, welcher Bindungszeitraum im Einzelfall angemessen ist.

Das BAG erachtete z. B. bei einer dreijährigen Ausbildungsdauer mit einem Drittel Zeitanteil für das Studium einen Bindungszeitraum von 24 Monaten als angemessen.⁴⁸ Bei der Übernahme von Studiengebühren erscheint es zudem nicht ohne Weiteres möglich, auf die von der Rechtsprechung entwickelten Richtwerte für den Bindungszeitraum abzustellen. Daher ist es auch hier interessengerecht, die vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren in Monatsgehälter umzurechnen und daraus die angemessene Bindungswirkung abzuleiten, wobei bei der Ableitung mindestens auf das für die Anschlussbeschäftigung in Aussicht gestellte Monatseinkommen abzustellen ist.

III. Anpassungsbedarf aufgrund aktueller Rechtsprechung

Ausgehend von diesen Grundsätzen der Rückzahlungsklauseln soll nachfolgend noch auf zwei jüngere Urteile eingegangen und die Folgen dieser Rechtsprechung für die Gestaltung von Rückzahlungsklauseln dargestellt werden.

1. Weitere Grenzziehung durch das BAG

Das BAG hatte 2018 über die Rückzahlungspflicht eines arbeitsunfähig erkrankten Piloten zu entscheiden.⁴⁹ Dieser nahm an einer Fortbildungsmaßnahme teil, um seine Musterberechtigung aufrecht zu erhalten. Dabei wurde eine Rückzahlungsvereinbarung mit sechsmonatiger Bindungsfrist vereinbart. Im letzten Monat der Bindungsfrist kündigte der Arbeitnehmer noch innerhalb der Probezeit das Arbeitsverhältnis, weil er arbeitsunfähig erkrankt war.

Das BAG bestätigte die Urteile der Vorinstanzen,⁵⁰ die eine Rückzahlungspflicht ablehnten, weil die Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Das LAG Hamm vertrat als Vorinstanz die Auffassung, dass eine Rückzahlungsklausel nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziere und den Arbeitnehmer daher unangemessen benachteilige, wenn bei einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung die Rückzahlungsverpflichtung ausgelöst wird. Das LAG begründet diese Auffassung mit dem Zweck der Vereinbarung. Der Arbeitgeber habe kein berechtigtes Interesse an der Bindung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistung aufgrund einer Erkrankung ohnehin nicht einsetzen kann. Das Risiko des Investitionsausfalls durch Krankheit ordnet das LAG grundsätzlich dem Arbeitgeber zu.⁵¹

Das BAG schließt sich im Ergebnis den Vorinstanzen an, legt in seiner Begründung aber einen erkennbar anderen Schwerpunkt. Es rückt eine Klausel des Arbeitsvertrags in den Mittelpunkt, die im Falle einer Arbeitsunfähigkeit zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses

bei dauerhafter Suspendierung der gegenseitigen Leistungspflichten führt. In Zusammenschau mit dieser Klausel sei der Rückzahlungstatbestand unangemessen benachteiligend. Dabei entsteht der Eindruck, dass das BAG sich sehr eng an dem Streitgegenständlichen Sachverhalt orientiert und versucht zu vermeiden, eine allgemeinere Aussage darüber zu treffen, ob berechnete personenbedingte Gründe für eine Eigenkündigung als rückzahlungsauslösende Tatbestände auszuschließen sind oder ob nur das Zusammenspiel mit der dauerhaften Suspendierung der Leistungspflichten im Krankheitsfall für die unangemessene Benachteiligung maßgeblich war. Dennoch drängt sich die Folgefrage auf, ob das Urteil des BAG vom 11.12.2018 es erforderlich macht, die bisher üblicherweise verwendeten Rückzahlungsklauseln anzupassen und die Rückzahlungspflicht bei einer Eigenkündigung aufgrund von berechtigten personenbedingten Gründen grundsätzlich auszuschließen.

Es gibt überzeugende Gründe, eine grundsätzliche Differenzierung für Eigenkündigungen aus berechtigten personenbedingten Gründen zu verlangen.⁵² Allerdings überzeugt die Begründung, die das LAG Hamm zugrunde gelegt hat, nämlich, dass das Krankheitsrisiko grundsätzlich der Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen ist, nicht. In einer unverschuldeten Krankheit realisiert sich das persönliche Lebensrisiko des Arbeitnehmers.⁵³ Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nicht verschuldet hat, führt nicht dazu, dass sie aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt. Vielmehr ist der personenbedingte Kündigungsgrund weiterhin eher der Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen. Allenfalls könnte als Argument für die Herausnahme aus der Arbeitnehmersphäre herangezogen werden, dass dem Arbeitnehmer die Erkrankung nicht vorzuerufen ist.

Ungeachtet der Begründung ist das Ergebnis zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen und im Lichte des Zwecks der Vereinbarung richtig. Zweck der Rückzahlungsklausel ist es, den Investitionsaufwand zu amortisieren und die erworbene Qualifikation möglichst lange im Betrieb einzusetzen. Kann der Arbeitnehmer nun aufgrund der Erwerbsunfähigkeit auf absehbare Zeit seiner Tätigkeit nicht mehr nachgehen, entfällt das berechnete Interesse des Arbeitgebers, die Investition zu sichern.⁵⁴ Ob mit oder ohne Rückzahlungsklausel, der Arbeitnehmer kann die Qualifikationen nicht mehr einsetzen. In einer solchen Situation bewirkt die Klausel nur noch den Ersatz des für den Arbeitgeber ohnehin eingetretenen Schadens. Das ist aber gerade nicht das Ziel, das mit der Rückzahlungsklausel verfolgt werden darf.

Zudem ist zu beachten, dass im Falle einer Langzeiterkrankung und entsprechender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber möglicherweise ein personenbedingter Kündigungsgrund zusteht. Schließt die Rückzahlungsklausel die Rückzahlungspflicht bei einer Eigenkündigung aufgrund von berechtigten personenbedingten Gründen nicht aus, sind Situationen denkbar, in welchen der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit eventuell nie mehr nachgehen kann und er das Arbeitsverhältnis dennoch nicht beenden kann, ohne sich der Rückzahlungsverpflichtung ausgesetzt zu sehen. Vielmehr kann der Arbeitnehmer

48 BAG, 25.4.2001 – 5 AZR 509/99, NZA 2002, 1396, 1398.

49 BAG, 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, BB 2019, 1203 Ls, NZA 2019, 781.

50 LAG Hamm, 18.5.2018 – 1 Sa 49/18, NZA-RR 2018, 404.

51 A. A. noch LAG Niedersachsen, 31.10.2008 – 10 Sa 346/08, juris, Rn. 75 ff.

52 So bereits Schmidt, NZA 2004, 1002, 1005; Hoffmann, NZA-RR 2015, 337, 340.

53 Henssler/Moll, AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen, 2. Aufl. 2020, Rn. 166.

54 Vgl. bereits Waas, RdA 2005, 120, 123.

der Rückzahlungsverpflichtung nur entgehen, wenn er die Bindungsdauer „absitzt“ oder der Arbeitgeber aufgrund der Krankheit die Kündigung ausspricht. Den Arbeitnehmer auf diese Handlungsmöglichkeiten zu beschränken, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht mehr sinnhaft mit Leben gefüllt ist, stellt eine unangemessene Benachteiligung dar.

Aus diesen Gründen ist es erforderlich, die Rückzahlungsklauseln zu Aus- oder Fortbildungen in Arbeitsverträgen oder Fortbildungsverträgen zu modifizieren und im Zusammenhang mit den rückzahlungsauslösenden Tatbeständen die Fälle auszuschließen, in denen ein Arbeitnehmer aus berechtigten personenbedingten Gründen kündigt.⁵⁵

2. Rückzahlungstatbestand „auf Wunsch des Arbeitnehmers“ unwirksam

Das LAG Hamm konnte jüngst in einem weiteren Verfahren zur Gestaltung einer Rückzahlungsklausel Stellung beziehen und erklärte die Rückzahlungsklausel für unwirksam, da sie in den Rückzahlungstatbeständen an eine Eigenkündigung „auf Wunsch des Arbeitnehmers“ anknüpfte.⁵⁶ Das LAG Hamm begründete seine Entscheidung damit, dass die Rückzahlungsklausel nicht hinreichend nach den Gründen der Eigenkündigung differenziere und daher den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige.⁵⁷ Die Entscheidung liegt auf der Linie der jüngeren restriktiveren Rechtsprechung und war nach den Urteilen des LAG Hamm und des BAG aus dem Jahr 2018 zumindest nicht vollständig überraschend. Auch an diesem Urteil zeigt sich im Übrigen, dass Arbeitgeber die aktuellen Anforderungen der Rechtsprechung genau beachten müssen, wenn sie wirksam eine Rückzahlungsklausel vereinbaren wollen, um nicht auf den investierten Fortbildungskosten sitzen zu bleiben.

3. Modifizierungsvorschlag der Rückzahlungstatbestände aufgrund der ergangenen Rechtsprechung

Unter Berücksichtigung der jüngeren Urteile könnten die Rückzahlungstatbestände einer Rückzahlungsklausel wie folgt ausgestaltet werden:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber die übernommenen Kosten (*vorher in der Fortbildungsvereinbarung bereits näher definiert*) in Höhe von insgesamt XXX Euro zurückzuzahlen, falls er innerhalb von YY Monaten („Rückzahlungszeitraum“) nach Abschluss der Aus-/Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und das Ausscheiden darauf beruht, dass

- der Arbeitnehmer eine Eigenkündigung ausspricht, die (i) nicht von dem Arbeitgeber veranlasst oder mitveranlasst wurde und die (ii) nicht durch berechtigte, in der Person des Arbeitnehmers liegende und vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Gründe begründet ist;
- die Arbeitgeberin den Anstellungsvertrag aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund kündigt;
- der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber in Folge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers einen Aufhebungsvertrag abschließen.“

Dem wäre eine Regelung zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beziehungsweise dem Abbruch der Fortbildung mit entsprechenden Rückzahlungstatbeständen hinzuzufügen. Davor muss eine dezidierte Aufstellung der übernommenen Kosten erfolgen. Zu-

letzt ist zusätzlich eine Verminderung des Rückzahlungsbetrags pro rata temporis um 1/YY des Rückzahlungszeitraums zu vereinbaren.

IV. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

Werden die Anforderungen der Rechtsprechung nicht eingehalten und die Klausel erweist sich als unangemessen oder intransparent, ist sie unwirksam. Im Übrigen bleibt die Vereinbarung aber nach § 306 Abs. 1 BGB bestehen. Der Arbeitnehmer hat also einen Anspruch auf die ihm zugesagten Leistungen, der Arbeitgeber kann jedoch aus der Rückzahlungsklausel keinen Rückzahlungsanspruch herleiten.

Beruhet die Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel auf einem überhöhten Bindungszeitraum, verneint die Rechtsprechung eine geltungserhaltende Reduktion auf ein angemessenes Maß.⁵⁸ Zwar nicht in der rechtlichen Herleitung, aber zumindest im Ergebnis lässt die Rechtsprechung unter engen Voraussetzungen eine Ausnahme von diesem Grundsatz zu und nimmt an, dass eine ergänzende Vertragsauslegung in den Fällen zulässig ist, in denen die Verletzung der AGB-rechtlichen Vorgaben zugleich auch Auswirkung auf den Bestand des Arbeitsvertrags an sich hat. Das ist der Fall, wenn der ersatzlose Wegfall der Rückzahlungsklausel für den Arbeitgeber eine unzumutbare Härte darstellen würde.⁵⁹ Eine unzumutbare Härte und damit eine ergänzungsbedürftige Vertragslücke kommt bei einem zu langen Bindungszeitraum in Betracht, da es unangemessen und nicht interessengerecht wäre, wenn das Prognoserisiko für die Angemessenheit des Verhältnisses zwischen Bindungszeitraum und gewährten Vorteilen allein vom Arbeitgeber getragen wird. Verwirklicht sich das Prognoserisiko im Einzelfall, führt dies dazu, dass die vereinbarte Bindungsdauer auf das nach der Rechtsprechung noch zulässige herabgesenkt wird.⁶⁰

In einigen Verfahren beruft sich die Arbeitgeberseite zudem darauf, dass dem Arbeitgeber ein Rückzahlungsanspruch auch aus dem Bereicherungsrecht zusteht. Der Arbeitnehmer sei aufgrund der erlangten Qualifizierung in der Aus- oder Fortbildung und der unwirksamen Rückzahlungsklausel nunmehr ohne Rechtsgrund bereichert oder der Rechtsgrund sei nachträglich entfallen. Da die Vereinbarung im Übrigen jedoch weiterhin wirksam ist, also einen Rechtsgrund darstellt, scheidet ein Anspruch aus § 812 Abs. 1 S. 1 Var. 1 BGB und § 812 Abs. 1 S. 2 Var. 1 BGB aus. Regelmäßig wird auch ein Rückzahlungsanspruch aus § 812 Abs. 1 S. 2 Var. 2 BGB ausscheiden. Das BAG verneint einen Anspruch, wenn die Vereinbarung des Zwecks der Bereicherung den Charakter einer vertraglichen Bindung hat.⁶¹ So wird es in den meisten Fällen sein. Zuletzt stützt das BAG dieses Ergebnis auch auf den Sinn und Zweck des Rechtssystemsystems des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen. Bereicherungsrechtliche Ansprüche scheiden damit in nahezu allen Konstellationen aus.⁶² Ist die Rückzahlungsklausel also unwirksam,

55 So auch *Jacobs*, in: BeckOK Arbeitsrecht, 58. Edition, Stand: 1.12.2020, BGB, § 308, Rn. 34; *Juncker*, öAT 2020, 48, 49; nicht problematisiert in LAG Thüringen, 18.2.2020 – 1 Sa 387/18, juris.

56 LAG Hamm, 11.10.2019 – 1 Sa 503/19, juris.

57 Anders noch BAG, 5.6.2007 – 9 AZR 604/06, NZA-RR 2008, 107; BAG, 19.1.2011 – 3 AZR 621/08, BB 2011, 1460 Ls, NZA 2012, 85.

58 BAG, 15.9.2009 – 3 AZR 173/08, BB 2010, 180 red. Ls, NZA 2010, 342, 345; eingehend zur älteren Rechtsprechung *Faller*, Quantitativ übermäßige Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten im AGB-rechtlichen Rechtssystem, 2008, S. 101 ff.

59 BAG, 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BB 2009, 1872 red. Ls, NZA 2009, 666, 669; *Vogelsang*, in: *Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch*, 18. Aufl. 2019, § 176, Rn. 32.

60 BAG, 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BB 2009, 1872 red. Ls, NZA 2009, 666, 669.

61 BAG, 28.5.2013 – 3 AZR 103/12, BB 2013, 2036 red. Ls, NZA 2013, 1419, 1421.

62 BAG, 21.8.2012 – 3 AZR 698/10, BB 2012, 2944 red. Ls, NZA 2012, 1428, 1431.

besteht regelmäßig keine weitere Möglichkeit, die Investition vom Arbeitnehmer zurückzufordern.

V. Fazit

Rückzahlungsklauseln sind eine wirksame Möglichkeit Investitionen in die Qualifikation von Arbeitnehmern abzusichern. Arbeitgeber können effektiv verhindern, dass ihre Kosten sich als nutzlos erweisen, wenn Arbeitnehmer das Unternehmen kurz nach einer Fortbildung verlassen oder nach dem Studium doch woanders tätig werden möchten. Allerdings sind viele Aspekte für eine rechtssichere Gestaltung zu beachten. Entspricht die Klausel nicht den Anforderungen, die die Rechtsprechung aufgestellt hat, laufen Arbeitgeber Gefahr, dass sie auf hohen Qualifizierungsinvestitionen sitzenzubleiben. Wie gezeigt, besteht in der Rechtsprechung auch ein gewisser Wandel, der bei der Gestaltung von Rückzahlungsklauseln berücksichtigt werden muss.

Pascal Verma ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei der nbs partners Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Hamburg. Seine Tätigkeits- und Beratungsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und im Datenschutzrecht.



David K. Takacs ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der nbs partners Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Student an der Bucerius Law School in Hamburg.



BAG: Anwendbarkeit des § 78a BetrVG auf ein duales Bachelor-Studium

BAG, Beschluss vom 17.6.2020 – 7 ABR 46/18
ECLI:DE:BAG:2020:170620.B.7ABR46.18.0

Volltext des Beschlusses: [BB-ONLINE BBL2020-2612-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

AMTLICHER LEITSATZ

Die im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses „Bachelor of Arts“ im Rahmen eines dualen Studiums durchzuführende betriebliche Praxisphase ist keine Berufsausbildung iSv. § 78a BetrVG. Verlangt ein Betriebsratsmitglied in dieser Lage seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande.

BetrVG § 78 Abs. 2; BBiG § 3 Abs. 2 Nr. 1

SACHVERHALT

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob zwischen der antragstellenden Arbeitgeberin und der Beteiligten zu 2. nach § 78a Abs. 2 BetrVG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist und ggf. über dessen Auflösung. Die Beteiligte zu 2. absolvierte seit dem 1. August 2013 ein duales Studium der Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Münster in Kooperation mit der Akademie der Wirtschaft der IHK W (vormals: W Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie), das in drei Abschnitte gegliedert ist. Der erste Ausbildungsabschnitt umfasst drei Semester und endet mit der Prüfung zur Industriekauffrau vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer. Die Prüfung in diesem Ausbildungsberuf gilt als Zwischenprüfung im Rahmen der Ausbildung zum Betriebswirt VWA. Der zweite Ausbildungsabschnitt umfasst ebenfalls drei Semester. Er endet mit der Abschlussprüfung zum Betriebswirt VWA an der W Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Studienzweig Betriebswirtschaft. Der dritte Ausbildungsabschnitt umfasst ein Semester und endet mit dem Hochschulabschluss Bachelor of Arts der Fachhochschule Münster.

Am 10./14. Juli 2013 schlossen die Beteiligte zu 2. und die Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin, die H GmbH & Co. KG (später: H SE & Co. KG),

einen „Studienvertrag“ über die „Berufsintegrierende Ausbildung zum Bachelor of Arts/Betriebswirt VWA Studiengang Betriebswirtschaft“. Darin heißt es auszugsweise:

„Vorbemerkung

Der Studierende absolviert in der Zeit vom 01.08.2013 bis voraussichtlich zum 31.01.2015 eine Berufsausbildung als Industriekauffrau. Über die Ausbildung zur Industriekauffrau wird ein Berufsausbildungsvertrag geschlossen, der als Anlage beigefügt ist und Bestandteil dieses Vertrags ist. Der Studierende absolviert parallel ab dem Wintersemester 2013/2014 und über die Berufsausbildung zur Industriekauffrau hinaus ein Studium an der W Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie im Studienzweig Betriebswirtschaft mit den Abschlüssen Betriebswirt VWA und Bachelor of Arts Betriebswirtschaft.

...

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Durchführung des Studiums auf eigenen Wunsch des Studierenden im Interesse seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung erfolgt. Der Arbeitgeber beabsichtigt im Interesse der Nachwuchsförderung und in der Absicht einer angestrebten langfristigen Zusammenarbeit, das Studium des Studierenden auf der Grundlage der nachfolgenden vertraglichen Bestimmungen zu unterstützen.

§ 1

Vertragsdauer/Betriebsärztliche Untersuchung

1. Dieser Vertrag beginnt am 01.08.2013 und endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
– mit dem Ablauf des Monats, in dem der Studierende die Bachelorprüfung bestanden hat, ...

...

§ 2

Tätigkeit/Ausbildungsgang/Arbeitszeit/Dienstreisen/Überstunden/Mehrarbeit

1. Der Studierende wird bei dem Arbeitgeber angestellt, um ihm ein duales Studium zum Betriebswirt VWA und Bachelor of Arts Betriebswirtschaft zu ermöglichen. ...