

Ein Arbeitnehmer muss nicht in jedem Fall vom Arbeitgeber bezahlte Fortbildungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erstatten – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (LArbG Hamm) vom 18.05.2018, 1 SA 49/18

I.

Sowohl Arbeitgeber, wie auch Arbeitnehmer, können ein Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer sich fortbildet. Nicht selten übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer solchen Fortbildung. In vielen Fällen schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dann eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer verpflichtet unter bestimmten Voraussetzungen die Kosten die der Arbeitgeber für die Fortbildung aufgebracht hat zu erstatten. Nicht alle solche Vereinbarungen sind rechtswirksam. Die besprochene Entscheidung des LArbG Hamm stellt dies nochmals klar.

II.

Der Beklagte war als Pilot bei der Klägerin beschäftigt. Zur Aufrechterhaltung seiner Flugberechtigung musste der Beklagte jährlich eine Fortbildung absolvieren. Diesbezüglich schlossen die Klägerin und der Beklagte eine Fortbildungsvereinbarung. Unter anderem war in dieser Vereinbarung geregelt, dass der Beklagte von der Klägerin getragene Fortbildungskosten zurückzahlen müsse, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sofern das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Arbeitgeberin veranlassten bzw. auch nicht mitveranlassten Grund gekündigt werde. Der Beklagte kündigte innerhalb der 6-monatigen Probezeit ordentlich und lehnte eine Rückzahlung der angefallenen Fortbildungskosten ab.

Sowohl Arbeitsgericht, wie auch das Landesarbeitsgericht Hamm haben die Klage des Arbeitgebers auf Erstattung der Fortbildungskosten abgewiesen. Die Vereinbarung sei als allgemeine Geschäftsbedingung zu verstehen und benachteilige den Beklagten unangemessen. Eine Rückzahlungsverpflichtung komme nach der Klausel in Betracht, wenn ein Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen – etwa, weil er infolge einer Erkrankung fluguntauglich würde – nicht mehr in der Lage sei der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachzukommen.

Der Beklagte sei durch die Fortbildungskosten auch nicht ungerechtfertigt bereichert. Die Fortbildungsvereinbarung als solche sei wirksam und der Beklagte habe die Fortbildung mit rechtllichem Grund erlangt.

III.

1.

Im Grundsatz ist unstreitig, dass Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern vereinbaren dürfen, dass die Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Betrieb vom Arbeitgeber getragene Fortbildungskosten erstatten müssen. Diese Vereinbarung muß aber auch die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen und Arbeitgeber dürfen keine Knebelung des Arbeitnehmers durch eine solche Vereinbarung erreichen. Namentlich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bestimmte Bedingungen erarbeitet worden, die eine Klausel einhalten muss um rechtlich wirksam zu sein. Insbesondere, aber nicht abschließend, darf eine solche Klausel nicht alle Kündigungen gleichbehandeln. Sie muss Kündigungen, die ihre Ursache im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers haben von der Rückzahlungsverpflichtung ausschließen. Ebenso müssen diese Klauseln eine zeitliche Höchstdauer vorsehen, innerhalb derer der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet ist, wenn er aus eigenem Entschluss das Arbeitsverhältnis beendet. Eine Klausel die es ermöglichte, dass bei einer

Kündigung im Jahre 2030 auch Fortbildungskosten aus 2018 zu erstatten wären, wäre unwirksam. Last but not least muss die Klausel transparent sein, d.h. der Arbeitnehmer muss erkennen können, was auf ihn zukommt und unter welchen Voraussetzungen ihn welche Kosten treffen.

2.

Die Entscheidung des LArbG Hamm beleuchtet die Detailfrage, dass der Arbeitnehmer eine personenbedingte Eigenkündigung vornimmt, d.h. aus Gründen die in seiner Person liegen. Hier kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass eine Klausel eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers auch für solche Fälle ausschließen muss. Da die von der Klägerin verwendete Klausel in der besprochenen Entscheidung eine solche Differenzierung nicht vornahm, sondern vielmehr der Beklagte auch verpflichtet gewesen wäre in diesem Fall die Fortbildungskosten zurückzuzahlen hat das Landesarbeitsgericht die Klausel als unwirksam angesehen.

3.

a)

Das LArbG Hamm hat die im Streit stehende Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten als allgemeine Geschäftsbedingung angesehen. Eine allgemeine Geschäftsbedingung liegt zwar grundsätzlich nur vor, wenn standardisierte Regelungen mehrfach verwendet werden sollen. Da in der Praxis der Beweis aber nicht zu führen ist, dass eine Regelung wirklich nur einmalig verwendet wird, sind sicherheitshalber alle vertraglichen Regelungen die irgendwie verwendet werden als allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen.

b)

Nicht der Überprüfung nach den Regelungen über die Wirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305ff. BGB) unterworfen sind sogenannte Individualvereinbarungen. Dies sind Vereinbarungen, die zwischen Vertragspartnern frei ausgehandelt worden sind.

„Aushandeln“ nimmt der Bundesgerichtshof aber nur an, wenn derjenige welcher die gewünschte Klausel in die Vertragsverhandlungen einführt dem anderen Vertragspartner eine echte Dispositionsfreiheit über die Klausel einräumt. Der Vertragspartner des Verwenders muss daher die Möglichkeit haben die Klausel auch ablehnen zu können.

Nicht ausreichend für ein „Aushandeln“ ist es, wenn der Vertragspartner des Verwenders die Auswahl zwischen mehreren Optionen in einer Klausel hat. In der besprochenen Entscheidung wäre aus der allgemeinen Geschäftsbedingung daher keine Individualvereinbarung geworden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwa die Wahl zwischen verschiedenen Zahlungsmodalitäten gegeben hätte. Vielmehr hätte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Freiheit einräumen müssen die Rückzahlungsverpflichtung gänzlich zu verwerfen.

IV.

Regelungen über die Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Fortbildungskosten sind allgemeine Geschäftsbedingungen. Diese müssen einer Inhaltskontrolle der §§ 305f. BGB standhalten. Hierzu gibt es umfangreiche Rechtsprechung. Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer sollten im Zweifel anwaltliche Beratung in Anspruch nehmen, um zu entscheiden, ob eine entsprechende Klausel wirksam ist oder nicht. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.