

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine interessante Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit einer Vereinbarung über die Rückzahlung von Ausbildungskosten vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Keine Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

BAG, Urteil vom 25.04.2023 (9 AZR 187/22)

Nachdem zwei Instanzen die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Fortbildungskosten von 4.083,93 Euro nebst Zinsen verurteilt hatten, gab das Bundesarbeitsgericht der Arbeitnehmerin in der Revision recht und wies die Klage ab. Zum Sachverhalt führt das BAG auszugsweise aus:

„Die Beklagte war bei der Klägerin, die eine Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkanzlei betreibt, in der Zeit vom 1. April 2014 bis zum 30. Juni 2020 als Buchhalterin beschäftigt. Ab August 2017 nahm die Beklagte an einem „Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019“ beim Studienwerk der Steuerberater in Nordrhein-Westfalen teil. Am 4. Dezember 2017 schlossen die Parteien einen Fortbildungsvertrag, der auszugsweise folgenden Inhalt hat:

§ 5

Das in Anspruch genommene Förderbudget ist zurückzuzahlen, wenn

- 1. die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach bestandenerm Berufsexamen das Unternehmen verlässt,*
- 2. die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenerm Berufsexamen das Unternehmen verlässt,*
- 3. die Angestellte das Examen wiederholt nicht ablegt.*

Die Rückzahlungsmodalitäten im Einzelnen:

... zu 3.:

Abbruch des Examens: Falls der Angestellte nach Erhalt der Förderung das Examen nicht ablegt, ist der gesamte gewährte Förderbetrag zum Zeitpunkt des aus geschäftspolitischer Sicht nächstmöglichen Prüfungszeitpunktes vollständig zurückzuzahlen, wenn auch diese Prüfung nicht angetreten wurde. Dies gilt auch, wenn der Angestellte das Unternehmen in diesem Fall aufgrund eigener Kündi-

gung oder einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder sonstiger Auflösung aus gleichem Grunde verlässt.

Härtefallregelung: Für den Fall, dass der Angestellte das Examen aus einem nicht von ihm zu vertretenden objektiven Grund (bspw. Dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) nicht ablegen kann, ist er verpflichtet, das Examen nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wieder aufzunehmen und abzuschließen. Es gelten dann wieder die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Falls aufgrund eines zu großen Zeitablaufs oder aufgrund von Bestimmungen der entsprechenden Institutionen eine Wiederaufnahme und Beendigung des Examens nicht möglich sein sollte, ist er nicht zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Förderung verpflichtet.“

Dem BAG genügten diese Rückzahlungsmodalitäten nicht, weil die Rückzahlungspflicht nicht explizit für den Fall ausgenommen war, dass die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis aufgrund vertragswidrigen Verhaltens der Arbeitgeberin kündigt. Dabei spielte es keine Rolle, dass dieser Fall hier nicht gegeben war. Das BAG führt in den Entscheidungsgründen auszugsweise aus:

„§ 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrags führt zu einer unangemessenen Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist daher unwirksam. Die Regelung knüpft an das wiederholte Nichtablegen des Examens an, ohne in erforderlichem Maß danach zu differenzieren, aus welchen Gründen eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgt ist.

... Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Entsprechend den Wertungen aus der

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Rückzahlungsklauseln aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers (BAG 1. März 2022 – 9 AZR 260/21 – Rn. 21; 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18 – Rn. 24, BAGE 164, 316) müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

... Durch die Härtefallregelung werden zwar einige Fallkonstellationen, bei denen das wiederholte Nichtablegen des Examens nicht der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers stammenden Gründen zuzurechnen ist, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen. Die Regelung greift aber zu kurz. Sie erfasst nur einen Teil der praktisch relevanten Fälle und lässt insbesondere eine durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers (mit)veranlasste Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unberücksichtigt. Darin liegt eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

... Es kann nicht angenommen werden, dass die Härtefallregelung die durch Arbeitgeberverhalten veranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers – trotz fehlender entsprechender Erwähnung im Wortlaut – von der Rückzahlungspflicht ausnehmen sollte. Die vom Arbeitgeber (mit)verantwortete Kündigung des Arbeitnehmers stellt im Arbeitsleben keinen so seltenen und fernliegenden Tatbestand dar, dass sie nicht gesondert erwähnt werden müsste (vgl. BAG 13. Dezember 2011 – 3 AZR 791/09 – Rn. 20).

... Die Unwirksamkeit von § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrags führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum Wegfall der Rückzahlungsklausel. Damit entfällt die Grundlage für einen Rückzahlungsanspruch der Klägerin.“

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de