

Aktenzeichen: 5 AZR 174/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 14. Dezember 1983
- 5 AZR 174/82 -

I. Arbeitsgericht
Lüneburg

Urteil vom 1. Oktober 1981
- 2 Ca 740/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 1. März 1982
- 13 Sa 78/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung der Ausbildungs- und Umzugskosten

Gesetz: BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe, §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



5 AZR 174/82

13 Sa 78/81 Niedersachsen

Verkündet am
14. Dezember 1983

Clobes,

IM NAMEN DES VOLKES !

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Koffka für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. März 1982 - 13 Sa 78/81 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, von der Klägerin übernommene Ausbildungs- und Umzugskosten zeitanteilig zurückzuzahlen.

Die Beklagte war zunächst als Krankenschwester beschäftigt. Ab 1. Oktober 1979 nahm sie auf eigene Kosten an einem 13-wöchigen Kurs zur Ausbildung als Pharmareferentin bei dem privaten, von der Pharmaindustrie gegründeten und getragenen Pharma-College in München teil. Am 11. Februar 1980 legte sie die Prüfung nach der Verordnung über die berufliche Fortbildung zum geprüften Pharmareferenten vom 2. Mai 1978 ab. Die Schulungskosten für den Lehrgang betrugen 7.320,- DM. Geprüfte Pharmareferenten waren zu dieser Zeit von der Pharmaindustrie sehr gesucht, weshalb die jeweiligen Arbeitgeber branchenüblich die Umzugs- und Ausbildungskosten bei der Einstellung von Pharmareferenten übernahmen.

Bereits ab 15. Januar 1980 arbeitete die Beklagte für die Firma H -Chemie in München. Diese zahlte der Beklagten die Schulungskosten zurück. Dabei wurde vereinbart, daß je Beschäf-



tigungsmonat 1/48 der Summe als ausgeglichen gelten sollte. Da die Beklagte das Fönklima in Südbayern schlecht vertrug, suchte sie eine Arbeitsstelle in Norddeutschland. Andererseits suchte die Klägerin eine Pharmareferentin mit Erfahrung aus der Krankenpflege zur Einführung eines neuen Präparates im norddeutschen Raum. Am 15. August 1980 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag, wonach die Beklagte als Mitarbeiterin im Praxis-Außendienst der Klägerin ab 1. Oktober 1980 tätig werden sollte. Der Vertrag wurde unbefristet mit einer Probezeit von sechs Monaten abgeschlossen. Innerhalb der Probezeit war der Vertrag mit monatlicher Frist zum Letzten eines Monats kündbar. Das monatliche Bruttogehalt der Beklagten betrug einschließlich einer freiwilligen, widerrufbaren betrieblichen Zulage von 450,-- DM insgesamt 3.600,-- DM. Zusätzlich vereinbarten die Parteien unter dem 18./24. August 1980 folgendes:

- "1. Nach Beendigung der Probezeit erstatten wir Ihnen - nach Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung Ihres derzeitigen Arbeitgebers - die Ihnen entstandenen Pharma-Referenten-Prüfungsgebühren bis max. DM 5.000,--. Dieser Betrag wird dann über drei Jahre amortisiert.
2. Die Ihnen entstehenden Umzugs- und Maklerkosten werden wir Ihnen analog unserer Spesenordnung erstatten und ebenfalls über drei Jahre amortisieren."

Am 15. Oktober 1980 vereinbarten die Parteien, daß die Klägerin nicht nur bis zu 5.000,-- DM, sondern den Gesamtbetrag des von der Beklagten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der H -Chemie am 30. September 1980 dieser zurückzuerstattenden Anteils der Ausbildungskosten in Höhe von 5.082,29 DM



übernehmen werde.

Ende September 1980 zog die Beklagte in den Raum Hamburg um. Die Möbelspedition wurde von der Klägerin direkt beauftragt. Diese berechnete der Klägerin insgesamt 5.097,05 DM an Umzugskosten. Außerdem zahlte die Klägerin an die Beklagte für Anzeigen zur Wohnungssuche 325,44 DM und entgegen der Vereinbarung vom 18./24. August bzw. 15. Oktober 1980 bereits im Oktober 1980 5.082,29 DM anteilige "Ausbildungskosten".

Während einer innerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme wurde die Beklagte am 6. November 1980 langfristig arbeitsunfähig krank. Daraufhin kündigte die Klägerin am 21. Januar 1981 fristgerecht zum 28. Februar 1981 und verlangte 31/36 der von ihr übernommenen Beträge sowie Überzahlungen aus dem Jahr 1980 von der Beklagten zurück. Letztere sind nicht mehr Gegenstand des Verfahrens.

Die Klägerin hat vorgetragen, aus der Vereinbarung vom 18. August 1980 ergebe sich, daß der Beklagten je Beschäftigungsmonat bei ihr 1/36 der Kosten erlassen würden. Der verbleibende Restbetrag bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei von der Beklagten an die Klägerin zurückzuzahlen. Dies ergebe einen Betrag von 9.046,51 DM. Dabei komme es nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis wegen einer Kündigung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ende bzw. wer die Kündigung zu vertreten habe. In diesem Zusammenhang hat die Klägerin darauf hingewiesen, ein Arbeitnehmer hätte es folgenlos in der Hand, den



Arbeitgeber zur Kündigung zu veranlassen, wenn der Arbeitnehmer nur bei eigener Kündigung zur Rückzahlung verpflichtet sei.

Unter Berücksichtigung weiterer unstreitiger Beträge und eines anerkannten Gegenanspruchs hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 10.977,80 DM netto abzüglich 980,77 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, die Vereinbarung vom 18. August 1980 enthalte keine Rückzahlungsverpflichtung. Sie besage lediglich, daß die von der Klägerin übernommenen Kostenanteile innerhalb von drei Jahren amortisiert sein sollten. Der Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei überhaupt nicht geregelt worden. Soweit das Arbeitsverhältnis nicht von ihr oder aus einem von ihr zu vertretenden Grund vorzeitig beendet worden sei, trage die Klägerin das Risiko für den Ausfall der vorgesehenen Amortisation. Unter anderen Vorzeichen wäre sie auch niemals ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin eingegangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der allein noch streitigen Anteile an den "Ausbildungs-" und Umzugskosten abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin insoweit zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Rückzahlung der zeitanteiligen Beträge der Umzugskosten bzw. des Ausbildungskostenzuschusses.

I.1. Nach der Vereinbarung der Parteien vom 18./24. August 1980 sollten die der Klägerin erstatteten Prüfungsgebühren und Umzugskosten "über drei Jahre amortisiert" werden. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß damit gewollt war, der Klägerin eine Rückzahlungspflicht aufzuerlegen, die nach drei Jahren enden sollte. Nicht geregelt haben die Parteien, was geschehen soll, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren endet. Insoweit weist der Vertrag eine Lücke auf, die gemäß §§ 133, 157 BGB zu schließen war. Dabei ist von dem Sinn und Zweck des Vertrages auszugehen und dem mutmaßlichen Parteiwillen in der Weise Rechnung zu tragen, daß zu prüfen ist, wie die Parteien als redliche und verständige Vertragsparteien ihren Vertrag gestaltet hätten, wenn ihnen die Lücke im Vertrag bewußt gewesen wäre (BAG Urteil vom 17. Januar 1979 - 5 AZR 498/77 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Berufssport, zu I 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 7. Dezember 1956 - 1 AZR 135/55 - AP Nr. 3 zu § 63 RegelungsG mit Anm. von Reinhardt, jeweils m. w. N.). Hiervon ausgehend hätten die Parteien die Beklagte zur Rückgewähr der von der Klägerin aufgebrachtten Kosten nur für den Fall verpflichtet, daß die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten zu vertreten ist. Nur eine derartige Ergänzung hätte den Grundsätzen der Rechtsprechung zu derartigen Rückzahlungsvereinbarungen und deshalb dem Willen redlicher Vertragspartner entsprochen.



Das ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

2.a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats sind Vereinbarungen rechtlich nicht zu beanstanden, die die Verpflichtung zur Rückgewähr erstatteter Umzugskosten mit einer dreijährigen Bindung des Arbeitnehmers verknüpfen. Dies gilt um so mehr, wenn der zurückzuzahlende Betrag im Falle des früheren Ausscheidens im Verhältnis zu der im Betrieb verbrachten Zeit gemindert wird (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 24. Februar 1975 - 5 AZR 235/74 - AP Nr. 50 zu Art. 12 GG). Die allgemeine Grenze der Zulässigkeit solcher Vereinbarungen ist jedoch erreicht, wenn sie das Maß des dem Arbeitnehmer Zumutbaren überschreiten und ihr Inhalt - vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus gesehen - durch begründete und zu billigende Interessen des Arbeitgebers nicht mehr gedeckt ist (vgl. Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, 1969 mit Nachtrag von 1974, S. 84; Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S. 199 f.). Insoweit gilt das gleiche wie hinsichtlich der Vereinbarung von Bindungsklauseln im Zusammenhang mit der Rückgewähr von Ausbildungskosten (BAG 28, 159, 163 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zu II 1 a der Gründe; BAG Urteil vom 23. Februar 1983 - 5 AZR 531/80 - = DB 1983, 1210, jeweils m. w. N.). Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer, ihm erstattete Umzugskosten zurückzuzahlen, so ist darüber hinaus die besondere Interessenlage zu berücksichtigen, die im allgemeinen in diesen Fällen vorliegt. Die Verpflichtung trifft einen bereits im Erwerbsleben stehenden Arbeitnehmer. Der Stellungs- und der damit verbundene Wohnungswechsel dienen regelmäßig zumindest auch den Interessen des Ar-



beitnehmers. Andererseits hat aber auch der Arbeitgeber, wie gerade der vorliegende Fall zeigt, häufig ein besonderes Interesse daran, gerade diesen bestimmten Arbeitnehmer zu gewinnen. Andernfalls wäre die Übernahme so erheblicher Umzugskosten nicht verständlich. Ebenso wie ein Arbeitsverhältnis von nur kurzer Dauer für den Arbeitgeber von vergleichsweise geringem Wert ist, ist es aber auch für den Arbeitnehmer unzumutbar, das Risiko erheblicher Rückzahlungsverpflichtungen für den Fall vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingehen zu müssen, selbst dann, wenn er weder selbst kündigt, noch eine etwaige Kündigung des Arbeitgebers zu vertreten hat. Insoweit gilt - im Gegensatz zur Auffassung der Revision - das gleiche wie bei Rückzahlungsklauseln im Zusammenhang mit Gratifikationen. Auch bei diesen handelt es sich um eine freiwillige zusätzliche Leistung, mit der die Erwartung zukünftiger Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer verbunden ist. Hierzu hat der Senat in ständiger Rechtsprechung (vgl. BAG 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation) nicht auf das bloße Ende des Arbeitsverhältnisses als auslösendes Moment für die Rückzahlungsverpflichtung abgestellt, sondern diese nur dann anerkannt, wenn die Beendigung von dem Arbeitnehmer veranlaßt worden ist, sei es, daß er selbst kündigt, eine Kündigung des Arbeitgebers von ihm zu vertreten ist oder das Arbeitsverhältnis auf seinen Wunsch von Anfang an befristet abgeschlossen worden ist. Es wäre auch rechtsmißbräuchlich, wenn sich der Arbeitgeber auf den Nichteintritt der Bedingung - Ablauf der Bindungsfrist - berufen und den Arbeitnehmer dadurch mit erheblichen Zahlungsverpflichtungen belasten könnte, obwohl der Arbeitnehmer hierauf keinen Einfluß hatte.



Aus alledem folgt, daß solche Rückzahlungsklauseln unwirksam sind, bei denen eine Rückzahlungspflicht auch in den Fällen entsteht, in denen der Arbeitnehmer keinerlei Einfluß auf den Eintritt der diese Pflicht auslösenden Bedingung genommen hat. Dies gilt um so mehr, wenn die Umzugskosten - wie vorliegend - das Monatseinkommen des betroffenen Arbeitnehmers bei weitem übersteigen und/oder der Arbeitgeber diese Leistung zur Gewinnung von Arbeitskräften benötigt (vgl. Blomeyer/Buchner, aaO, S. 86).

Dabei ist es auch unerheblich - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat -, ob der Vertrag konstruktiv als Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht, als auflösende Bedingung für die Übernahme der Kosten oder schließlich als Darlehen ausgestaltet ist. In allen Fällen muß der Arbeitnehmer einen Betrag zurückzahlen, mit dem er die ihm bereits entstandenen Umzugskosten beglichen und den er damit regelmäßig schon ausgegeben hat; er wird in eine wirtschaftliche Zwangslage gebracht (vgl. Blomeyer/Buchner, aaO, S. 85).

b) Die gleichen Überlegungen gelten hinsichtlich des Betrages, den die Klägerin der Beklagten gezahlt hat, damit diese ihrem früheren Arbeitgeber die von diesem zunächst übernommenen Ausbildungskosten erstatten konnte.

Zwar handelt es sich insoweit, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, nicht um die Übernahme von Ausbildungskosten, sondern um eine Umschuldung. Das hindert jedoch nicht, die für Ausbildungskosten geltenden Grundsätze anzuwenden,



da die Verpflichtung der Beklagten gegenüber dem früheren Arbeitgeber aus der Übernahme von Ausbildungskosten herrührt und die Klägerin sich die Ausbildung der Beklagten zur Pharmareferentin zunutze machen wollte.

Die Klägerin kann insoweit auch nichts daraus herleiten, daß die Beklagte einerseits diesen Betrag entgegen der vertraglichen Abrede vorzeitig noch während der Probezeit bekommen und andererseits das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit beendet hat. Wie das Landesarbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, ist der von der Rechtsordnung mißbilligte wirtschaftliche Druck auf die Beklagte dadurch noch zusätzlich erhöht worden. Es wäre deshalb rechtsmißbräuchlich, wenn die Klägerin sich gerade wegen dieses Umstandes über die sonst gegebene Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung hinwegsetzen könnte. Wenn die Klägerin entgegen der vertraglichen Abrede den Betrag bereits vor Ende der Probezeit auszahlt, dann hat sie vor dem Hintergrund der zuvor dargelegten Grundsätze das Risiko eines vorzeitigen Endes des Arbeitsverhältnisses jedenfalls insoweit zu tragen, als dieses Ende auf Gründen beruht, die die Beklagte nicht zu vertreten hat.

II. Nach alledem kommt es im vorliegenden Fall entscheidend darauf an, ob die Beklagte die Kündigung durch die Klägerin zu vertreten hat. Hierzu hat die Klägerin lediglich vorgetragen, die Kündigung sei wegen der während einer innerbetrieblichen Schulung aufgetretenen längerfristigen Erkrankung der Beklagten erfolgt. Welcher Art die Erkrankung ist, ob es sich um eine akute oder



chronische Erkrankung handelt und inwiefern die Beklagte diese Krankheit zu vertreten hat, ist von der Klägerin nicht vorgetragen worden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch darauf hingewiesen, daß die Beklagte trotz der Krankheit die Absicht hatte, nach deren Ausheilung das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, also die von ihr erwartete Arbeitsleistung in der Zukunft zu erbringen. Es war allein die Klägerin, die sich für die Beendigung der Vertragsbeziehungen entschieden hat.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Scherer

Dr. Koffka

