

Aktenzeichen: 5 AZR 531/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. Februar 1983

- 5 AZR 531/80 -

I. Arbeitsgericht

Regensburg

Urteil vom 4. Dezember 1978

- 1 Ca 536/78 -

II. Landesarbeitsgericht

München

Urteil vom 10. Juli 1980

- 9 Sa 721/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlungsverpflichtung für Ausbildungskosten

Gesetz: BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe; GG Art. 12;

ZPO §§ 139, 286

Leitsätze:

1. Zu den Umständen, die für die Zulässigkeit einer Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsverpflichtungen für vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten maßgebend sind, gehört auch das Verhältnis von Ausbildungs- und Bindungsdauer.
2. Die Teilnahme an einem etwa halbjährigen Lehrgang für den gehobenen Sparkassendienst auf Kosten des Arbeitgebers rechtfertigt im Rahmen der Gesamtbeurteilung keine drei Jahre übersteigende Rückzahlungsverpflichtung.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5 AZR 531/80

9 Sa 721/79 München

Verkündet am
23. Februar 1983

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Frey für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Juli 1980 - 9 Sa 721/79 - 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 !

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin 40 % der Ausbildungskosten zurückzuzahlen, die durch ihre Teilnahme an den Lehrgängen für die Fachprüfung II im Sparkassendienst entstanden sind.

Die Beklagte war vom 1. Oktober 1970 bis zum 30. April 1976 bei der Klägerin als Sparkassenangestellte beschäftigt. Zuvor hatte sie die Mittlere Reife und die Bankgehilfenprüfung abgelegt. Bereits in ihrem Bewerbungsschreiben vom 21. Juni 1970 hatte sie den Wunsch geäußert, an dem Lehrgang für den gehobenen Sparkassendienst teilnehmen zu können. Mit Schreiben vom 2. Dezember 1970 wurde sie deshalb von dem Personalamt der Klägerin zu diesem Lehrgang der Bayerischen Verwaltungsschule angemeldet. Der Lehrgang besteht aus einem Fernlehrgang, der mit einer Zwischenprüfung abschließt, und einem daran anschließenden sogenannten Vollelehrgang, der an der Bayerischen Verwaltungsschule in München ganztägig durchgeführt wird. Die Beklagte legte die Zwischenprüfung am 25./26. Oktober 1971 erfolgreich ab. Vom 26. Juni bis zum 6. Dezember 1972 nahm die Beklagte an dem Vollelehrgang teil. Die schriftliche Prüfung erfolgte vom 11. bis 15. Dezember 1972, die mündliche Prüfung vom 10. Januar bis 2. Februar 1973. Das Zeugnis über den erfolgreichen Prüfungsabschluß erhielt die Beklagte am 3. April 1973 ausgehändigt.

Vor Beginn des Lehrgangs hatten die Parteien am 19. November 1970 eine schriftliche Vereinbarung über die durch den Lehrgang entstehenden Kosten getroffen. Diese Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:

"Zwischen der Stadt R und der Sparkassenangestellten U K (im folgenden Teilnehmer genannt) kommt folgende Vereinbarung zustande:

- 1) Die Städt. Sparkasse R übernimmt namens der Stadt R gegenüber dem Teilnehmer folgende freiwillige Leistungen:
 - a) für den Fernlehrgang die Kursgebühren
 - b) für den Vollelehrgang:
 - aa) Die Kursgebühren (ohne Unterkunft und Verpflegung),



- 3 -

bb) Fortzahlung der Vergütung während der Kursdauer,

cc) bei verheirateten Teilnehmern Trennungsgeld.

- 2) Die Sparkasse erbringt die in Nr. 1 aufgeführten freiwilligen Leistungen in der Erwartung, daß der Teilnehmer während und auch nach Beendigung des Lehrgangs weiterhin in ihren Diensten verbleibt. Wenn der Teilnehmer durch eigene Kündigung oder durch Kündigung seitens der Sparkasse, die sich auf einen in der Person des Teilnehmers liegenden, schuldhaft von ihm herbeigeführten wichtigen Grund stützen läßt, vorzeitig aus den Diensten der Sparkasse ausscheidet, wird er daher die von ihr erbrachten freiwilligen Leistungen nach dem folgenden Plan zurückerstatten:

beim Ausscheiden

a) vor Beendigung des Lehrgangs 100 %

oder, jeweils gerechnet ab Beendigung des Lehrgangs,

b) vor Ablauf eines Jahres ebenfalls 100 %

c) nach 1 Jahr 80 %

d) nach 2 Jahren 60 %

e) nach 3 Jahren 40 %

f) nach 4 Jahren 20 %

g) nach 5 Jahren nichts

- 3) der Teilnehmer ist damit einverstanden, daß der zurückzuerstattende Betrag, soweit dies möglich ist, gegen seine Dienstbezüge aufgerechnet wird."

Die Klägerin wandte für die Vergütung der Beklagten in der Zeit vom 26. Juni bis 6. Dezember 1972 unstreitig 8.4569,28 DM auf.

Durch die erfolgreiche Teilnahme an dem Lehrgang konnte die Beklagte in die gehobene Laufbahn (BAT V b bis II) aufsteigen. Die Beklagte wurde vor und nach dem Lehrgang als Sachbearbeiterin in der Innenrevision-Kontrollstelle der Effektenabteilung eingesetzt. Sie wurde zunächst nach VergGr. VII BAT, ab 1. Oktober 1971 nach VergGr. VI b BAT, ab 1. Juli 1973 nach VergGr. V c BAT und ab 1. Juli 1974 nach VergGr. V b BAT bezahlt.

Mit Schreiben vom 28. Januar 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. April 1976, weil ihr Ehemann ab 1. Februar 1976 eine Anstellung am Bodensee erhalten hatte und sie deshalb mit ihm dorthin ziehen wollte.



Die Klägerin verlangte daraufhin mit Schreiben vom 3. Juni und 7. September 1976 von der Beklagten die Rückzahlung von Ausbildungskosten in Höhe von zunächst 2.845,59 DM, später 3.427,71 DM nebst Zinsen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, aufgrund der Vereinbarung vom 19. November 1970 40 v. H. der Ausbildungskosten zurückzuzahlen, weil sie vor Ablauf von fünf Jahren nach Beendigung des Lehrgangs ausgeschieden sei. Die Vereinbarung sei wirksam, weil der Lehrgang der Beklagten den Eintritt in die gehobene Laufbahn ermöglicht habe. In Anbetracht der Höhe der Ausbildungskosten und der Qualität der Ausbildung sei eine abgestufte Rückzahlungsverpflichtung über fünf Jahre zulässig.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 3.427,71 DM nebst 4 % Zinsen
seit 3. Mai 1978 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Vereinbarung vom 19. November 1970 verstoße gegen Art. 12 und Art. 6 GG und sei deshalb unwirksam. Eine Bindungsdauer von sieben Jahren ab Unterzeichnung der Rückzahlungsvereinbarung bzw. von fünf Jahren ab Lehrgangsende sei wegen der geringen beruflichen Vorteile, die sie durch den Lehrgang erlangt habe, unzulässig. Darüber hinaus berücksichtige die Rückzahlungsvereinbarung nicht genügend soziale und familiäre Gründe bei der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Berufungsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Zahlungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin die geltend gemachten Ausbildungskosten zurückzuerstatten.



I. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, daß Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufgewendet hat, von diesem zurückzuzahlen sind, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet. Das gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Zahlungsverpflichtungen, die an die vom Arbeitnehmer ausgehende Kündigung anknüpfen, können das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 GG beeinträchtigen. Deshalb kommt es darauf an, ob den möglichen Nachteilen ein angemessener Ausgleich gegenübersteht. Dabei sind alle Umstände zu berücksichtigen. Die Rückzahlungspflicht muß vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entsprechen, der Arbeitnehmer muß mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muß die Erstattungspflicht dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein. Dabei kommt es u. a. auf die Dauer der Bindung, den Umfang der Fortbildungsmaßnahme, die Höhe des Rückzahlungsbetrages und dessen Abwicklung an (vgl. BAG 13, 168, 174 ff. = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG, zu II 1 der Gründe; BAG 28, 159, 163 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zu II 1 a der Gründe; BAG Urteil vom 19. März 1980 - 5 AZR 362/78 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe, zu 2 der Gründe; Urteil vom 28. Januar 1981 - 5 AZR 848/78 -, zu II 1 der Gründe - unveröffentlicht -, jeweils m. w. N.).

II. Das Landesarbeitsgericht ist in seiner Entscheidung von den vorgenannten Grundsätzen ausgegangen. Es hat entgegen der Ansicht der Revision bei der danach vorgenommenen Interessenabwägung alle Umstände berücksichtigt, die zugunsten der Klägerin in Betracht zu ziehen waren.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien vom 19. November 1970 verstoße, soweit sie über eine Bindungsdauer von drei Jahren bei entsprechender zeitlicher Staffelung der Rückzahlungsbeträge hinausgehe, gegen die nach diesen allgemeinen Rechtsgrundsätzen zulässige Beschränkung der freien Wahl des



Arbeitsplatzes. Die Vorteile, die die Beklagte aus der Ausbildung erhalte, seien nicht so beachtlich, daß sie eine Kündigungserschwerung von mehr als drei Jahren rechtfertigen könnten. Dabei sei auch zu berücksichtigen, daß die Beklagte während des Fernlehrgangs weiterhin uneingeschränkt für die Klägerin tätig gewesen sei und während des Vollehgangs eigene Mehraufwendungen für die Verpflegung, die doppelte Unterkunft und die erforderlichen Lehrmittel gehabt habe. Da die Beklagte nach Abschluß der Prüfung aber mehr als drei Jahre bei der Klägerin im Arbeitsverhältnis geblieben sei, entfalle jede Rückzahlungsverpflichtung. Diese Abwägung der beiderseitigen Interessen der Parteien hält den Revisionsangriffen stand.

2. Die Revision macht zunächst geltend, das Landesarbeitsgericht habe die Konkurrenzlage zwischen den Sparkassen und dem privaten Bank- und Kreditgewerbe nicht berücksichtigt. Dies trifft jedoch nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, welchen Vorteil die Beklagte durch den erfolgreichen Abschluß der Fachprüfung für den gehobenen Sparkassendienst erlangt hat; dabei hat es ausdrücklich auch die Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten der Beklagten im gesamten Bank- und Kreditgewerbe mit erwähnt. Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe § 139 ZPO verletzt, ist deshalb nicht begründet.

3. Alle anderen von der Revision aufgezeigten Umstände, wie Höhe der Ausbildungskosten und Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, hat das Landesarbeitsgericht in seine Abwägung für die Frage einbezogen, ob eine drei Jahre übersteigende Bindung zulässig war. Die von dem Berufungsgericht hier vorgenommene Gesamtwürdigung läßt keine Rechtsfehler erkennen.

Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht berücksichtigt, daß es der Beklagten mit der Sparkassenprüfung II sogar möglich geworden sei, in den höheren Sparkassendienst aufzusteigen und Vorstandsmitglied in einer bayerischen Sparkasse zu werden. Das brauchte das Landesarbeitsgericht jedoch nicht in Rechnung zu stellen.



Diese Aussicht stellt keinen ernsthaft in Betracht zu ziehenden Vorteil für die Beklagte dar. Nach dem von der Beklagten vorgelegten Prüfungszeugnis haben allein mit ihr zusammen weitere 349 Angestellte den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen. Da dieser Lehrgang ständig angeboten wird, warten Tausende von Angestellten mit der Sparkassenprüfung II auf einen der von der Klägerin angesprochenen Vorstandsposten. Die rechtliche Möglichkeit, einen solchen Posten zu bekleiden, läßt deshalb keinen wirklichen Wert der Ausbildung für die Beklagte in dieser Hinsicht erkennen.

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe § 139 ZPO verletzt, zielt nicht auf eine konkrete Fragestellung zu den Aufstiegsmöglichkeiten der Beklagten ab, sondern soll nur die theoretische Möglichkeit, einen Vorstandsposten zu bekleiden, klarstellen. Hierauf kommt es aber bei der Vielzahl der Bewerber nicht an.

4. Schließlich hat die Revision gerügt, das Landesarbeitsgericht sei nicht darauf eingegangen, daß die Klägerin tariflich verpflichtet sei, die Beklagte auf ihren Antrag zu dem Lehrgang zu schicken. Diese Rüge ist unbegründet, weil die tarifliche Verpflichtung nichts mit der Frage zu tun hat, mit welchem zulässigen vertraglichen Inhalt die Ausbildung gestaltet wurde.

5. Weitere Vorteile der Ausbildung, die das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt hätte, hat die Klägerin weder vorgetragen noch sind sie sonst ersichtlich.

III. Ist danach schon die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Abwägung nicht zu beanstanden, so kommt noch ein weiteres Moment hinzu, das vorliegend gegen eine drei Jahre überschreitende Bindung spricht, nämlich die nur knapp sechs Monate dauernde Ausbildung.

1. Das Bundesarbeitsgericht hat es schon in der Entscheidung vom 12. Dezember 1979 - 5 AZR 1056/77 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe im Anschluß an die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts BVerwGE 30, 65, 72 = AP Nr. 41 zu Art. 12 GG für erheblich angesehen, in welchem



Verhältnis die Dauer der Bindung und die Dauer der Ausbildungsmaßnahme stehen. Es hat dort eine Bindung von fünf Jahren bei einem Studium von vier Jahren für angemessen gehalten. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der vorgenannten Entscheidung erkennen lassen, daß es eine vereinbarte Bindung mindestens für die Dauer der vorangegangenen Ausbildungszeit mit Art. 12 GG für vereinbar hält.

2. Im Streitfall hat der die Kosten verursachende Vollehr- gang, an dem die Beklagte teilnahm, nur knapp sechs Monate gedauert. Schon diese Gegenüberstellung zeigt, daß kein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ausbildungsdauer und der gewollten Bindungsdauer von fünf Jahren besteht. Eine Bindung von drei Jahren, die der sechsfachen Dauer der Ausbildung entspricht, stellt im Zusammenhang mit den sonstigen Umständen, wie Höhe der Ausbildungskosten und erlangte Vorteile, das äußerste Maß dessen dar, was im Hinblick auf Art. 12 GG als zulässig angesehen werden kann.

Dr. Thomas Michels-Holl Schneider

Schumacher Dr. Frey

