

Aktenzeichen: 6 AZR 216/01
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 5. Dezember 2002
- 6 AZR 216/01 -

I. Arbeitsgericht
Neumünster

Urteil vom 17. Mai 2000
- 3 Ca 190 b/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 27. Februar 2001
- 1 Sa 409 a/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Erstattung von Ausbildungskosten

Gesetz:

BBiG §§ 19, 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 216/01
1 Sa 409 a/00
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Dezember 2002

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 2002 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler, den ehrenamtlichen Richter Oye und die ehrenamtliche Richterin Schipp 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 Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27. Februar 2001 - 1 Sa 409 a/00 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Erstattung von Ausbildungskosten, die sie für deren Ausbildung zur Versicherungsfachfrau (BWV) aufgewendet hat.

Die Klägerin schloß mit der Beklagten am 24. März 1998 einen Vertrag in dem es ua. heißt:

"Wir freuen uns, daß Sie für uns als Vertriebsassistent/in tätig werden wollen und sind bereit, mit Ihnen folgenden Vertrag abzuschließen:

1. Beginn und Ende der Fachausbildung sowie Probezeit

Ihre Fachausbildung beginnt am 01.04.98 und dauert mindestens 12 Monate. Sie endet, ohne daß es einer vorherigen Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Möglichkeit besteht, die Prüfung zum Versicherungsfachmann/zur Versicherungsfachfrau (BWV) abzulegen, spätestens nach 15 Monaten, am 30.06.99.

...

Sobald Sie Ihre Fachausbildung erfolgreich beendet und die Übernahmebedingungen erfüllt haben, möchten wir Sie als hauptberuflichen Mitarbeiter im Außendienst übernehmen.

2. Inhalt der Fachausbildung

Ihre Fachausbildung wird im Bereich der Vertriebsdirektion H durchgeführt.

Durch eine betriebsbezogene praktische Fachausbildung und Tätigkeit wollen wir Ihnen die Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die für eine erfolgreiche Außendiensttätigkeit erforderlich sind. Gleichzeitig werden Sie entsprechend den Ausbildungsrichtlinien auf die Prüfung zum Versicherungsfachmann/-frau (BWV) vorbereitet. Hierbei setzen wir voraus, daß Sie alle Ausbildungsmöglichkeiten wahrnehmen und an den Vinternen Qualifikationen teilnehmen. Wir erwarten, daß Sie durch Eigeninitiative zum Ausbildungserfolg beitragen.



Inhalt Ihrer Fachausbildung ist es auch, für alle von uns angebotenen und für unsere Kooperationspartner vertriebenen Produkte selbst und mit den Ihnen zugeordneten nebenberuflichen Mitarbeitern zu werben, bestandsfestes Geschäft zu vermitteln und Kunden zu betreuen, mit dem Ziel einer systematischen Bestandserhaltung bzw. -erweiterung. Sie haben Interessenten und Kunden bedarfsgerecht zu beraten.

Wir erwarten von Ihnen eine Produktion, die in den ersten 5 Monaten der Fachausbildung insgesamt 500 Nettowerteinheiten = NWE (Eigengeschäft und an nebenberufliche Mitarbeiter abgegebenes Geschäft) betragen soll. In den Folgemonaten ist eine kontinuierliche Produktionssteigerung erforderlich, so daß nach Ablauf von 12 Monaten Ihre Produktion und die mit nebenberuflichen Mitarbeitern vermittelte Gesamtproduktion insgesamt mindestens 1.800 NWE (hiervon Eigenanteil von 1.350 NWE) beträgt.

Zum Ablauf der Fachausbildung erwarten wir von Ihnen, daß Sie die Prüfung zum/zur Versicherungsfachmann/-frau (BWV) erfolgreich ablegen. Sofern Ihre Qualifikation zur Prüfung nicht unseren Anforderungen entspricht, behalten wir uns vor, Sie zu einem späteren Prüfungstermin anzumelden.

...

4. Einkommen

Sie erhalten ein monatliches Festgehalt von zur Zeit 2.720 DM brutto.

Zusätzlich zum Festgehalt erhalten Sie für die Vermittlung von Verträgen die für die Inspektoren geltenden Provisionen gemäß den jeweils gültigen Bestimmungen.

...

6. Ausbildungskosten

Ihre Fachausbildung zum/zur Versicherungsfachmann/-frau (BWV) ist keine Ausbildung i.S. des Berufsbildungsgesetzes.

...

Die entstandenen Kosten sind von Ihnen - im rechtlich zulässigen Rahmen - zu erstatten, wenn

...

- Sie nach der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Außendienst Ihr Vertragsverhältnis ohne unsere Zustimmung vor Ablauf eines Jahres beenden,

...

Der erstattungspflichtige Teil der Kosten für Ihre Fachausbildung beläuft sich in der Regel auf insgesamt 22.000 DM. Bei einem Ausscheiden im 1. Jahr nach der Übernahme verringert sich der erstattungspflichtige Betrag um 1/12 pro Beschäftigungsmonat.



...

9. Kunden- und Gebietsschutz

...

10. Wettbewerbsbestimmungen und Nebenbeschäftigungen

..."

Die Ausbildung erfolgte nach einem Ausbildungsplan der Klägerin. Sie bestand aus 230 Unterrichtseinheiten, mindestens 80 Vertiefungseinheiten, einer systematischen Praxiseinarbeitung von mindestens 60 Tagen sowie einem Selbststudium mit mindestens 250 computerunterstützten Selbstlerneinheiten. Während der Dauer des Vertrags erhielt die Beklagte ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 4.915,70 DM. Im Vergleich dazu verdienten Vollzeit-Partnerverkäufer im Außendienst zum damaligen Zeitpunkt durchschnittlich 6.915,00 DM brutto im Monat. Die monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung betrug 1.303,00 DM brutto.

Durch Vertrag vom 26. April 1999 wurde die Beklagte mit Wirkung zum 1. Mai 1999 als Partnerverkäuferin im hauptberuflichen Außendienst im Bereich der Vertriebsdirektion H eingestellt. Nach der Verlegung ihres bisherigen Wohnsitzes beantragte sie ihre Versetzung in den Organisationsbezirk K. Das lehnte die Klägerin unter Hinweis auf personalpolitische und unternehmerische Gründe ab. Hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1999.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei zur anteiligen Erstattung der aufgewendeten Ausbildungskosten verpflichtet. Es sei ein Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Von Anfang an habe die Arbeitsleistung in Form des Vertriebs von Versicherungen im Vordergrund gestanden, nur 1/6 der Gesamtarbeitszeit sei auf die Ausbildung verwendet worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 14.314,01 DM nebst 7,6 % Zinsen seit dem 17. September 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsklausel sei nach § 5 iVm. § 19 BBiG nichtig. Es liege ein sonstiges Arbeitsverhältnis iSd. § 19 BBiG vor. Die Ausbildung zur Versicherungsfachfrau (BWV) sei nach einem konkreten Ausbildungsplan und einer Prüfungsordnung wie ein Arbeitsverhältnis strukturiert gewesen.



Ihre Arbeitsleistung habe sie wie in einem Ausbildungsverhältnis üblich erbracht. Die Höhe der Vergütung spreche nicht gegen das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 10.034,11 DM (= 5.130,36 Euro) stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten und die Anschlußberufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht entsprechend einem gerichtlichen Tatsachenvergleich, wonach 8/12 der tatsächlich angefallenen Ausbildungskosten 9.500,00 DM betragen und Zinsen ab dem 27. Februar 2001 in Höhe von 7,6 % aufgewendet werden, dem ermäßigten Antrag der Klägerin in Höhe von 9.500,00 DM (= 4.857,27 Euro) stattgegeben und die Klage wie die Anschlußberufung im übrigen abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Erstattung von Ausbildungskosten in Höhe von 4.857,27 Euro (= 9.500,00 DM).

I. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben. Das schließt die Anwendung des § 19 BBiG aus. Auf die Vereinbarkeit der Erstattungsabrede mit den Schutzbestimmungen des BBiG kommt es deshalb nicht an.

1. Nach § 19 BBiG gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne daß es sich um eine Berufsausbildung nach dem BBiG handelt, die Schutzbestimmungen der §§ 3 bis 18 BBiG mit den in dieser Norm im einzelnen aufgeführten Maßgaben. Nach dem Eingangssatz des § 19 BBiG ist der Anwendungsbereich dieser Norm nicht eröffnet, wenn die Parteien ein Arbeitsverhältnis vereinbart haben. Die Vorschrift gilt daher nur solchen Personen, die sich nicht in erster Linie zur Leistung von Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers verpflichtet haben, sondern bei denen der Lernzweck im Vordergrund des Rechtsverhältnisses steht (*Leinemann/Taubert BBiG § 19 Rn. 2*). Sie findet keine An



wendung auf Arbeitsverhältnisse, die neben der Arbeitsleitung auch eine berufliche Fortbildung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben (*BAG 15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - BAGE 75, 215*).

2. Nach der st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten und gegen die Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des Rechtsverhältnisses ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen (*BAG 30. September 1998 - 5 AZR 563/97 - BAGE 90, 36*). Zwar stellen auch die zur Ausbildung eingestellten Personen in einem gewissen Umfang ihre Arbeitskraft nach Weisung des Ausbilders zur Verfügung; wesentlicher Inhalt ihres Vertragsverhältnisses ist jedoch die Ausbildung für eine spätere qualifizierte Tätigkeit (*Gedon/Spiertz Berufsbildungsrecht Stand Juni 2002 § 19 Rn. 3*). Entscheidend kommt es auf die Gewichtung der vertraglichen Pflichten an. Steht die Erbringung einer Arbeitsleistung im Vordergrund handelt es sich um ein Rechtsverhältnis, für das § 19 BBiG nicht gilt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist in einem solchen Fall nicht mehr gesondert zu prüfen, ob ein sonstiges Ausbildungsverhältnis vorliegt.

3. Das Berufungsgericht hat zu Recht erkannt, daß die Elemente eines Arbeitsverhältnisses nach der vertraglichen Vereinbarung und der tatsächlichen Durchführung überwogen, auch wenn die Beklagten im Rahmen des Vertragsverhältnisses eine systematische Fachausbildung zur Versicherungsfachfrau (BWV) erfahren hatte.

a) Bereits aus der vertraglichen Vereinbarung folgt, daß nicht die Ausbildung zur Versicherungsfachfrau, sondern die Tätigkeit als Vertriebsassistentin das Rechtsverhältnis der Parteien prägte. Der einleitende Satz des Vertragstextes, der den einzelnen Vertragsbestimmungen vorangestellt war, regelte die Einstellung der Beklagten als Vertriebsassistentin. Erst danach folgten die weiteren Festlegungen hinsichtlich der zu absolvierenden Fachausbildung. Unter Berücksichtigung der für ein Arbeitsverhältnis bestimmenden Faktoren von weisungsgebundener Arbeitsleistung gegen Zahlung von Arbeitsentgelt lag der Schwerpunkt nicht auf der Fachausbildung. Der Vertrag regelte in der Nr. 2 eine feste Mindestgröße an Nettowerteinheiten für die Vermittlung und Betreuung von Versicherungsverträgen, deren Erreichen von der Beklagten im Verlauf des Vertragsverhältnisses konkret erwartet wurde. Eine darauf gerichtete Tätigkeit stand nicht im Belieben der Beklagten. Damit erhielt die von ihr vertraglich geschuldete Leistung einen Stellenwert, der für ein Ausbildungsverhältnis untypisch ist. Dieser



Leistung stand ein monatliches Festgehalt von 2.720,00 DM brutto zuzüglich der erwirtschafteten Provisionen gegenüber. Auf der Basis dieser Vereinbarung erhielt die Beklagte ein monatliches Durchschnittsbruttoeinkommen von 4.915,70 DM. Im Vergleich hierzu erzielten zur gleichen Zeit Vollzeit-Partnerverkäufer im Außendienst durchschnittliche Bruttoverdienste von 6.915,00 DM und Auszubildende solche von 1.303,00 DM. Die Vergütung der Klägerin für die Leistungen der Beklagten betrug demnach fast das Vierfache einer Ausbildungsvergütung und mehr als 2/3 des Entgelts einer Vollzeiterkraft im Außendienst. Bereits dieser Zahlenvergleich ist ein Indiz für den Wert der von der Beklagten erbrachten Leistung und zeigt, daß das Vertragsverhältnis der Parteien eine größere Nähe zu einem Arbeits- als zu einem Ausbildungsverhältnis aufwies.

b) Auch im Vergleich des Umfangs der reinen Ausbildungszeit zu der gesamten praktischen Arbeitszeit liegt der Schwerpunkt auf der weisungsgebundenen Tätigkeit als Vertriebsassistentin. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Beklagte an 104 von 220 Arbeitstagen ausgebildet. Der Rest der Zeit und damit der überwiegende Teil war der praktischen Tätigkeit im Außendienst gewidmet. Diese Tätigkeit war auf das Erreichen der im Vertrag vereinbarten Nettowerteinheiten ausgerichtet. Die Erfüllung dieser Pflicht stand im Vordergrund der praktischen Berufstätigkeit. Hinzu kommt, daß bestimmte Regelungen im Vertrag der Parteien vom 24. März 1998, wie zB zu Kunden- und Gebietsschutz sowie Wettbewerbsbestimmungen und Nebenbeschäftigungen, typisch für Vertragsverhältnisse mit Arbeitnehmern im Außendienst und gerade nicht für Rechtsverhältnisse sind, in deren Vordergrund ein Lernzweck steht.

II. Die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien nach der Nr. 6 des Vertrags vom 24. März 1998 ist wirksam. Sie hält einer Überprüfung nach den Grundsätzen der allgemeinen richterlichen Inhaltskontrolle stand. Die Beklagte wird nicht unangemessen entgegen dem Gebot von Treu und Glauben (§ 242 BGB) benachteiligt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - BAGE 76, 155*) sind vertragliche Vereinbarungen über die Rückzahlung der Ausbildungs- oder Fortbildungskosten im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig. Derartige Zahlungsverpflichtungen können ausnahmsweise gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sie auch bei der Berücksichtigung der Grundrechte des Arbeitgebers



zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 GG) führen. Eine Belastung des Arbeitnehmers mit Ausbildungskosten muß demnach bei verständiger Betrachtung einerseits einem billigenwertigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Der Arbeitnehmer muß andererseits mit der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muß ihm die Erstattungspflicht zuzumuten sein. Das ist auf Grund einer auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses bezogenen Güter- und Interessenabwägung unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (*BAG 30. November 1994 - 5 AZR 715/93 - BAGE 78, 356, 365*).

2. Bei der Anwendung dieser Grundsätze ist die Belastung der Beklagten mit Kosten der Ausbildung zur Versicherungsfachfrau (BWV) nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat mit dieser Ausbildung eine anerkannte Qualifikation erlangt, die ihr nicht nur zu einem beruflichen Aufstieg bei der Klägerin verhalf, sondern die auch bei einem zukünftigen Wechsel des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt beruflich vorteilhaft ist. Mit dieser Fachausbildung verfügt die Beklagte über gesteigerte Kenntnisse in der Vermittlung von Versicherungsverträgen und im Versicherungsaußendienst allgemein. Die Ausbildungsdauer von einem Jahr rechtfertigt auch eine einjährige Bindungsdauer, zumal sich die Erstattungspflicht entsprechend der späteren Beschäftigungsdauer monatlich anteilig kürzt. Gegen die Wirksamkeit der Rückzahlungsverpflichtung erhebt auch die Revision keine durchgreifenden Bedenken.

3. Die Rückzahlung ist der Beklagten auch nicht unzumutbar, weil ihr die Klägerin eine Versetzung in einen anderen Organisationsbezirk verweigerte und sie damit zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßte. Die Klägerin war nicht nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB verpflichtet, dem Versetzungsgesuch stattzugeben. Ein Arbeitnehmer, der aus privaten Gründen den Wohnsitz wechselt, hat keinen Anspruch darauf, daß ihm der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz in der Nähe des neuen Wohnortes zuweist. Die Nachteile eines längeren Wegs zur Arbeitsstätte als Folge



privater Dispositionen hat der Arbeitnehmer selbst zu tragen.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler

Oye

B. Schipp



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)