

Aktenzeichen: 6 AZR 539/01
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 5. Dezember 2002
- 6 AZR 539/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 20. Februar 2001
- 6 Ca 29191/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Juli 2001
- 7 Sa 687/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Gesetze:

GG Art. 12 Abs. 1 Satz 1; BGB §§ 139, 242

Leitsätze:

1. Die Dauer einer Fortbildung ist ein Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Dauert sie nicht länger als einen Monat und zahlt der Arbeitgeber während dieser Zeit das Entgelt des Arbeitnehmers fort, ist in der Regel nur eine Bindung des Arbeitnehmers bis zu sechs Monaten zulässig.

2. Die Höhe der vom Arbeitgeber bezahlten Reise- und Hotelkosten sowie die Höhe des fortgezahlten Entgelts ist kein Indiz für die dem Arbeitnehmer durch die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme erwachsenen beruflichen Vorteile.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 539/01
7 Sa 687/01
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Dezember 2002

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

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:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. Juli 2001 - 7 Sa 687/01 - wird zurückgewiesen.



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



2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Erstattung von Fortbildungskosten.

Die Klägerin montiert und wartet Energieanlagen, ua. auch Dieselmotoren. Der Beklagte war seit April 1998 bei ihr gegen eine Bruttomonatsvergütung von 1.938,82 Euro (3.792,00 DM) als Monteur tätig.

Für die Wartung des Dieselmotors V 396 TC 32/33, die sechs Stufen umfaßt, bietet der Hersteller kostenpflichtige Lehrgänge an. Die Durchführung von Wartungsarbeiten an diesem Motorentyp setzt die Teilnahme an einem Lehrgang, bezogen auf eine bestimmte Wartungsstufe, voraus. Der Beklagte war bei seiner Einstellung berechtigt, Wartungsarbeiten der ersten vier Stufen durchzuführen. Auf Veranlassung der Klägerin sollte er die Befugnis zur Durchführung von Wartungsarbeiten der Stufe 5 erwerben. In der daraufhin getroffenen schriftlichen Vereinbarung der Parteien vom 19. Januar 2000 heißt es:

"Schulung W5 am Motor BR 396

Falls Mitarbeiter, die an der o.g. Schulung teilnehmen, innerhalb von 3 Jahren und aus eigenen Gründen unser Unternehmen verlassen, sind die gesamten Lehrgangskosten zurück zu erstatten.

Diese Vereinbarung wird hinsichtlich von Wettbewerbsaspekten geschlossen."

Der Beklagte nahm in der Zeit vom 24. Januar 2000 bis zum 4. Februar 2000 an einem solchen Wartungslehrgang in F teil. Er kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2000.

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 29. August 2000 die Erstattung von Fortbildungskosten in Höhe von insgesamt 7.442,42 DM geltend, bestehend aus Lehrgangskosten von 4.302,82 DM, Hotelkosten von 636,20 DM, Reisekosten von 572,00 DM und dem fortgezählten Bruttolohn von 1.931,40 DM. In Höhe von



3.469,72 DM rechnete die Klägerin auf; den Differenzbetrag von 3.972,70 DM verlangte sie von dem Beklagten ohne Erfolg.

Die Klägerin hat gemeint, der Beklagte sei zur Erstattung der von ihr aufgewendeten Fortbildungskosten verpflichtet. Er habe mit der Berechtigung zur Durchführung von Wartungsarbeiten der Stufe 5 einen geldwerten beruflichen Vorteil erlangt. Der Beklagte verfüge nunmehr über Spezialkenntnisse, die seine Arbeitsmarktchancen erheblich verbesserten. Eine dreijährige Bindungsfrist sei deshalb im Verhältnis zur erworbenen Qualifikation angemessen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 2.031,21 Euro (3.972,70 DM) nebst 4 % Zinsen seit dem 9. Oktober 2000 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Der Klägerin steht gegenüber dem Beklagten kein Anspruch auf Erstattung der von ihr aufgewendeten Fortbildungskosten zu. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die darauf gerichtete Rückzahlungsvereinbarung der Parteien vom 19. Januar 2000 für unwirksam gehalten, soweit sie den Beklagten nach Abschluß der Maßnahme am 4. Februar 2000 länger als sechs Monate bindet. Diese Frist hat der Beklagte mit seiner Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 2000 gewahrt.

1. Einzelvertragliche Abreden, wonach vom Arbeitgeber aufgewendete Fortbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, wenn dieser das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, sind grundsätzlich zulässig (*st. Rspr.*, vgl. BAG 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - BAGE 76, 155, 165; 6. Mai 1998 - 5 AZR 535/97 - BAGE 88, 340, 342; 25. April 2001 - 5 AZR 509/99 - BAGE 97, 333, 337 f.). Ausnahmsweise können derartige Zahlungsverpflichtungen wegen Verstoßes gegen



Treu und Glauben (§ 242 BGB) unter dem Gesichtspunkt einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) unwirksam sein. Daher muß eine Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigenwertigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Andererseits muß der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Insgesamt muß dem Arbeitnehmer die Erstattungspflicht zuzumuten sein. Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln (*BAG 25. April 2001 - 5 AZR 509/99 - aaO S 338 mwN*).

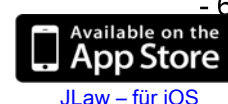
2. Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Fortbildung finanziert, geht dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für den Betrieb nutzen zu können. Es gestattet dem Arbeitgeber grundsätzlich, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von dem sich abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Fortbildung ganz oder abhängig von der Verweildauer im Betrieb anteilig zurückzuverlangen (*BAG 6. Mai 1998 - 5 AZR 535/97 - aaO S 343*). Die berechtigten Belange des Arbeitgebers sind gegen das Interesse des Arbeitnehmers abzuwägen, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit Kosten frei wählen zu können. Die Abwägung hat sich insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt (*st. Rspr., vgl. BAG 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - aaO S 170 ff.; 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 31 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 9, zu I 2 b bb der Gründe*). Eine Kostenbeteiligung ist ihm um so eher zuzumuten, je größer der mit der Fortbildung verbundene berufliche Vorteil ist. Die Gegenleistung für die durch die Rückzahlungsvereinbarung bewirkte Bindung kann darin liegen, daß der Arbeitnehmer eine Ausbildung erhält, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder im Bereich des bisherigen Arbeitgebers berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihm zuvor verschlossen waren. Auch Fortbildungsmaßnahmen können für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil sein, der eine Bindung rechtfertigen kann, sei es, daß er bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt oder sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen. Demgegenüber scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel aus, wenn die Fortbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder lediglich der Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder der Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlaßte



neuere betriebliche Gegebenheiten dient (BAG 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - aaO S 171).

3. Auch bei beruflichen Vorteilen für den Arbeitnehmer müssen Fortbildungs- und Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen und die Qualität der erworbenen Qualifikation hängen regelmäßig von der Dauer der Fortbildung ab (BAG 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - aaO, zu I 2 b bb der Gründe). Obwohl gerade die Dauer der Fortbildung ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation ist, kann im Einzelfall auch bei kürzerer Fortbildung eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt (BAG 15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - BAGE 75, 215, 224). Die Bemessung der Bindungsfrist nach der Dauer der jeweiligen Bildungsmaßnahme beruht danach nicht auf rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, sondern auf richterrechtlich entwickelten Regelwerten, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich sind (BAG 6. September 1995 - 5 AZR 241/94 - EzA BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 14 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 23 m. Anm. von Hoyningen-Huene). So hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts angenommen, daß bei einer Fortbildungsdauer bis zu zwei Monaten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Regelfall höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden kann (15. Dezember 1993 - 5 AZR 279/93 - aaO S 224). Dieser Richtwert wird Rückzahlungsvereinbarungen, denen weitaus kürzere Fortbildungsmaßnahmen zugrunde liegen, nicht gerecht. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wie der Rechtssicherheit erfordert eine weitere Abstufung. Eine Fortbildung, die nicht länger als einen Monat dauert, rechtfertigt regelmäßig nur eine Bindung des Arbeitnehmers bis zu sechs Monaten.

4. An diesen Rechtsgrundsätzen gemessen halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung wegen einer überlangen Bindungsdauer den Angriffen der Revision stand. Die kurze Dauer der Fortbildungsmaßnahme von nur 14 Tagen ist ein starkes Indiz dafür, daß der berufliche Vorteil, den der Beklagte mit der Berechtigung zur Durchführung von Wartungsarbeiten der Stufe 5 erlangt hat, nicht außergewöhnlich groß ist. Zwar hat die Teilnahme an dem Lehrgang die beruflichen Einsatzmöglichkeiten des Beklagten auf dem regionalen Arbeitsmarkt und im Bereich von Unternehmen zur Wartung von Energieanlagen erweitert. Der Beklagte hat dadurch im Verhältnis zu anderen Monteuren, die nicht über



die Wartungsberechtigung der Stufe 5 verfügen, Wettbewerbsvorteile erlangt. Sie wirken sich zeitnah aber nur in Betrieben aus, bei denen die erst in acht Jahren oder nach 4.000 Betriebsstunden durchzuführende Wartung der fünften Stufe überhaupt anfällt. Erheblich verbesserte Einsatzmöglichkeiten bei einer nicht unerheblichen Anzahl von Arbeitgebern eröffnen sich für den Beklagten wegen der geringen Zahl von Aufträgen zur Durchführung von Wartungsarbeiten der Stufe 5 an dem Dieselmotor V 396 TC 32/33 auf Grund der Fortbildung nicht.

Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Höhe ihrer Gesamtaufwendungen (3.805,25 Euro) kein Indiz für die Qualität der dem Beklagten durch die Teilnahme an der Maßnahme erwachsenen beruflichen Vorteile. Es trifft zwar zu, daß sich die zulässige Dauer der Bindung auch nach den für die Fortbildungsmaßnahme aufgewendeten Mitteln richtet (*BAG 30. November 1994 - 5 AZR 715/93 - BAGE 78, 356, 368*). Finanziert der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Fortbildung, ist sein Interesse an einer möglichst langen Nutzung der vom Arbeitnehmer durch die Maßnahme erworbenen Qualifikation um so berechtigter, je höher die Fortbildungskosten waren. Als Indiz für berufliche Vorteile müssen diese Kosten aber einen Schluß auf die Qualität der erworbenen Qualifikation zulassen. Diese Voraussetzung ist bei Lehrgangskosten in der Regel erfüllt, nicht jedoch bei Reise- und Hotelkosten oder den Kosten der Lohnfortzahlung. Ist zur Teilnahme am Lehrgang eine lange Anreise erforderlich oder fallen hohe Hotelkosten an, ist damit keine Aussage zu der Qualität der Fortbildungsmaßnahme verbunden. Der Arbeitnehmer erlangt in diesem Fall keinen größeren geldwerten beruflichen Vorteil als der Lehrgangsteilnehmer, bei dem diese Kosten nicht anfallen, weil er am Lehrgangsort wohnt. Für die Kosten der Lohnfortzahlung gilt nichts anderes. Sie können zusammen mit den Aufwendungen, die der Arbeitgeber im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme Dritten gegenüber erbringt, ein billigeswertes Interesse des Arbeitgebers an der Rückzahlungsvereinbarung - insbesondere der Dauer der zulässigen Bindung - begründen. Für die Ermittlung des Wertes der Fortbildung für den Arbeitnehmer können sie nicht herangezogen werden.

5. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Zurückführung der vereinbarten unzulässig langen dreijährigen Bindungsfrist auf ein zulässiges Maß von sechs Monaten hält den Angriffen der Revision stand.

a) Einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln, die den Arbeitnehmer unzulässig lange binden, sind in entsprechender Anwendung von § 139 BGB auf die zulässige Bindungsdauer zu reduzieren und aufrechtzuerhalten (*BAG 15. Mai 1985 - 5 AZR*



161/84 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 9, zu II 4 der Gründe; 16. März 1994 - 5 AZR 339/92 - aaO S 179). Die geltungserhaltende Reduktion muß nach den Umständen des Einzelfalls dem mutmaßlichen Parteiwillen entsprechen. Maßgebend ist, welche Frist die Parteien bei Kenntnis der Unzulässigkeit der vereinbarten Bindungsdauer nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verabredet hätten. In der Regel ist davon auszugehen, daß sie die längste, gerade noch zulässige Frist gewählt hätten.

b) Die Ermittlung des mutmaßlichen Parteiwillens unterliegt wie die Auslegung einer atypischen Willenserklärung nur einer beschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht (*st. Rspr.*, vgl. BAG 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, 241). Sie ist nur daraufhin überprüfbar, ob das Landesarbeitsgericht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat und ob sie rechtlich möglich ist.

c) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene ergänzende Vertragsauslegung hält diesem Prüfungsmaßstab stand. Das Landesarbeitsgericht konnte auf den hypothetischen Parteiwillen abstellen, weil es sich um eine einzelvertragliche Rückzahlungsvereinbarung handelte. Für den mutmaßlichen Willen der Parteien, daß sie bei Kenntnis der Unzulässigkeit der vereinbarten dreijährigen Bindung die noch zulässige Bindungsfrist von sechs Monaten verabredet hätten, spricht, daß sie die Rückzahlungsvereinbarung ausdrücklich unter "Wettbewerbsaspekten" abgeschlossen haben.

d) Besonderheiten, die ein Abweichen von der Regel erfordern, wonach bei einer Fortbildung bis zur Dauer von einem Monat nur eine Bindung des Arbeitnehmers von höchstens sechs Monaten zulässig ist, liegen nicht vor. Die von der Klägerin angewendeten Fortbildungskosten von insgesamt 7.442,42 DM sind für ein mittelständisches Unternehmen zwar nicht unbedeutend, jedoch auch nicht so außergewöhnlich hoch, daß ausnahmsweise eine über sechs Monate hinausgehende Bindungsfrist interessengerecht wäre.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler

Oye

B. Schipp



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

