

Nachschlagewerk: ja
BGHZ: nein

BGB § 611

Eine auf drei Jahre befristete, jährlich um ein Drittel verringerte Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen für die Teilnahme an einem etwa halbjährigen Sparkassenfachlehrgang im Fall seines Ausscheidens aus von ihm zu vertretenden Gründen ist rechtlich nicht zu beanstanden.

BGH, Urt. v. 5. Juni 1984 - VI ZR 279/82 - OLG Karlsruhe
LG Mosbach

BUNDESGERICHTSHOF

IM NAMEN DES VOLKES

VI ZR 279/82

URTEIL

Verkündet am
5. Juni 1984
Walz
Justizhauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

in dem Rechtsstreit

des Herrn Ulrich F [REDACTED], R [REDACTED]straße [REDACTED],
T [REDACTED],

Klägers und Revisionsklägers,

- Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. [REDACTED] und
Dr. [REDACTED] -

gegen

die S [REDACTED] T [REDACTED], H [REDACTED]straße [REDACTED],
T [REDACTED], vertreten durch den Vorstand,
Herrn N. V [REDACTED], ebenda,

Beklagte und Revisionsbeklagte,

- Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt [REDACTED] -

- 2 -

Der VI. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat
auf die mündliche Verhandlung vom 5. Juni 1984
durch die Richter Dr. Steffen, Scheffen,
Dr. Kullmann, Dr. Lepa und Bischoff für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das
Urteil des 6. Zivilsenats des Oberlandes-
gerichts Karlsruhe vom 29. Oktober 1982
wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision fallen dem
Kläger zur Last.

Von Rechts wegen

Tatbestand

Der Kläger, der im Hause der Beklagten - einer Spar-
kasse - zum Bankkaufmann ausgebildet und von ihr nach
erfolgreich abgelegter Abschlußprüfung am 3. Juli 1975
in das Angestellten-Verhältnis übernommen worden war,
schied zum 31. März 1981 auf eigenen Wunsch aus dem
Arbeitsverhältnis aus. Er hatte bis zum 31. März 1981
von der Beklagten 14.500 DM als Festgeld anlegen lassen.
Mit der Klage hat er die Rückzahlung dieses Betrages
nebst Zinsen begehrt. Die Beklagte hat gegenüber diesem
Rückzahlungsanspruch mit einem Erstattungsanspruch,
den sie auf 18.703,02 DM beziffert hat, die Aufrechnung
erklärt. Sie hat hierzu geltend gemacht, in dieser Höhe
müsse ihr der Kläger ihre Aufwendungen für seine Frei-
stellung zu einem Sparkassen-Fachlehrgang erstatten,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den er ab Juli 1979 besucht und mit der mündlichen Prüfung am 28. April 1980 erfolgreich abgeschlossen hat. Hierzu hat sich die Beklagte auf die Betriebsvorschrift Nr. 30/18 vom 30. Mai 1979 berufen, die der Kläger durch Unterschrift als für sich verbindlich anerkannt hat. Dort ist für die Teilnahme an dem Lehrgang u.a. folgende finanzielle Regelung getroffen worden:

- "1.) Freistellung vom Dienst für die Dauer des Lehrganges. Für die Zeit der Freistellung von der Arbeit wird kein Erholungsurlaub gewährt.
- 2.) Weiterzahlung des Gehaltes und der Soziallasten für Verheiratete zu 100 %, für Ledige zu 90 %.
- 3.) Ersatz der Kosten für die Fahrt zum und vom Lehrgangsort und zu den Prüfungen sowie für monatlich eine Familienheimfahrt (Ledige und Verheiratete).
- 4.) Gebühren der Sparkassenschule:
Zulassungsprüfung DM 120,-- Sparkasse und Teilnehmer je 50 %

Lehrgangs- und
Prüfungsgebühr DM 2.200,-- Sparkasse und Teilnehmer je 50 %
- 5.) Die von der Sparkasse getragenen Aufwendungen einschließlich der Gehaltszahlungen und der Soziallasten werden endgültig von der Sparkasse übernommen, wenn der Teilnehmer nach bestandener Prüfung noch drei Jahre im Dienste der Sparkasse verblieben ist. Bei vorzeitigem Ausscheiden sind die Aufwendungen wie folgt zurückzuzahlen:

bis zum Ablauf des 1. Jahres zu 100 %
bis zum Ablauf des 2. Jahres zu 66 2/3 %
bis zum Ablauf des 3. Jahres zu 33 1/3 %."

Der Kläger hält die Rückzahlungsklausel wegen der mit ihr verbundenen Einschränkung seiner beruflichen Bewegungsfreiheit für unwirksam. Er hat behauptet, bei dem Lehrgang habe es sich um eine rein betriebsbezogene Maßnahme gehandelt, die im Interesse der Beklagten erfolgt sei; berufliche Vorteile habe er hierdurch nicht erworben, auch sei er nach der Absolvierung des Lehrganges nicht befördert worden.

Die Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos. Mit der (zugelassenen) Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

I.

Nach Auffassung des Berufungsgerichts greift die Aufrechnung der Beklagten durch. Hierzu stellt das Berufungsgericht fest, daß die Teilnahme an dem Lehrgang ganz überwiegend im Interesse des Klägers gelegen habe. Er habe hierdurch erhebliche berufliche Vorteile erlangt. Art. 12 Abs. 1 GG stehe der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel in Ziff. 5 der Betriebsvorschrift nicht entgegen. Diese Klausel beeinträchtige das Recht des Klägers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nicht in unzulässiger Weise, vielmehr sei sie für ihn zumutbar und entspreche den berechtigten Interessen der Beklagten. Die Höhe der Zahlungen der Beklagten an den Kläger für die Dauer des Lehrganges, auf die er ohne die Vereinbarung mit der Beklagten keinen Anspruch gehabt hätte, rechtfertige die Rückzahlungsverpflichtung für drei Jahre. Eine

gravierende Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit habe für den Kläger wegen des stufenweisen Abbaues der Rückzahlungsverpflichtung ohnehin nur für den tragbaren Zeitraum eines Jahres bestanden. Dieser Beschränkung stehe die Möglichkeit zu einem beruflichen Aufstieg gegenüber, die der Kläger durch die Teilnahme am Lehrgang erhalten habe.

II.

Gegen diese Erwägungen wendet sich die Revision, die die Vereinbarung der Parteien über die Rückzahlungspflicht für unwirksam hält und die Voraussetzungen dieser Zahlungsverpflichtung für nicht erfüllt erachtet, ohne Erfolg.

1. Das Bundesarbeitsgericht hat für die rechtliche Beurteilung von Vereinbarungen über die Rückzahlung von Ausbildungs- und Fortbildungskosten in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet, Beurteilungsgrundsätze entwickelt.

Danach kommt es für die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung darauf an, ob den mit ihr verbundenen Belastungen für den Arbeitnehmer 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, das Ziel des Unterrichts (Vermittlung der für den Beruf erforderlichen Kenntnisse oder Weiterbildung für einen beruflichen Aufstieg, vgl. BAG AP Nr. 2 und 3 zu § 611 BGB - Ausbildungsbeihilfe) und seinen Umfang, die Höhe des Rückzahlungsbetrages und dessen Abwicklung an (st.Rspr., zuletzt BAG Urteil vom 23. Februar 1983 - 5 AZR 531/80 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB - Ausbildungsbeihilfe = NJW 1983, 1871 - LS [zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmt]).

Diesen Beurteilungsgrundsätzen, die auch im Schrifttum Zustimmung gefunden haben (vgl. hierzu insbesondere Hofmann in der Anm. zu BAG AP Nr. 45 zu Art. 12 GG), tritt der erkennende Senat bei. Sie beruhen im Kern auf dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dieser Grundsatz erhält in Fällen der vorliegenden Art seinen spezifischen Inhalt aus der Wertentscheidung des Grundgesetzes für die freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG), die auch das Recht umfaßt, den gewählten Arbeitsplatz aufzugeben und zu wechseln (vgl. BAGE 13, 168, 177; 28, 159, 163). Die im Grundrechtsabschnitt des Grundgesetzes getroffenen verfassungsrechtlichen Grundentscheidungen entfalten sich in bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten durch die das Privatrecht unmittelbar beherrschenden Vorschriften, insbesondere die Generalklauseln (vgl. BVerfGE 7, 198, 205; 42, 143, 148). Zu diesen Generalklauseln zählt auch der Grundsatz von Treu und Glauben. Dieser setzt dem Arbeitgeber, den er zur Fürsorge gegenüber seinen Beschäftigten verpflichtet, für Rückzahlungsvereinbarungen, wie sie hier in Frage stehen, wegen der

mit ihnen verbundenen Bindungen des Angestellten an seinen Arbeitsplatz Schranken. Andererseits verbietet er ihm nicht schlechthin, seine Leistungen für eine berufliche Aus- und Weiterbildung mit Bindungsverpflichtungen des Beschäftigten zu verknüpfen. In Grenzen muß dieser dem schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers Rechnung tragen, sich als Gegenleistung den Wert der von ihm finanzierten Aus- und Fortbildung für einen angemessenen Zeitraum zu sichern. Eine angemessene Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen in dieser Form schließt auch das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nicht aus (vgl. BVerfGE 39, 128, 141). Die für den Arbeitnehmer tragbaren Bindungen sind aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des konkreten Falles zu ermitteln. Die genannten Gesichtspunkte, die hierfür nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vornehmlich zu beachten sind, führen zu einem sachgemässen Interessenausgleich, der dem schutzwürdigen Anliegen beider Seiten gerecht wird und insbesondere das Recht des Arbeitnehmers auf freie Wahl seines Arbeitsplatzes nicht unzulässig beschneidet.

2. Ohne Erfolg macht die Revision geltend, daß das Berufungsgericht bei der Würdigung der Rückzahlungsklausel diesen Beurteilungsgrundsätzen nicht Rechnung getragen habe. Vielmehr konnte das Berufungsgericht auf dem Boden der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ohne Rechtsfehler zu der Auffassung gelangen, daß die Rückzahlungsklausel rechtswirksam ist.

a) Der Kläger hat durch die Teilnahme an dem Lehrgang berufliche Vorteile erlangt, die unter Beachtung der berechtigten Interessen der Beklagten die Erstattungspflicht zumutbar erscheinen lassen.

Der Kläger hat durch die erfolgreiche Teilnahme an dem Lehrgang die Berechtigung erworben, die Bezeichnung "Sparkassen-Betriebswirt" zu führen. Auf der Grundlage der Bekundungen des Zeugen M. sowie der Vorlage von Stellenausschreibungen von Sparkassen ist das Berufungsgericht zu der Überzeugung gelangt, daß der Besitz des Diploms des Sparkassen-Fachlehrgangs die Voraussetzung für die Übertragung einer höher qualifizierten und besser vergüteten Tätigkeit im Sparkassenbereich und darüber hinaus im gesamten Bank- und Kreditgewerbe bildet.

Auf diese Feststellungen konnte das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler die Wertung stützen, daß die beruflichen Chancen, die der Kläger durch die Teilnahme an diesem Lehrgang auf Kosten der Beklagten erworben hat, unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beklagten die befristete und stufenweise ermässigte Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen. Die Revision erfaßt die beruflichen Vorteile des Klägers nur zum Teil, wenn sie darauf hinweist, daß mit der erfolgreichen Teilnahme an dem Lehrgang nur der Anspruch auf Beförderung von der Vergütungsgruppe V c nach V b BAT verbunden gewesen sei und der Kläger demgemäß eine Gehaltserhöhung von lediglich 100,-- bis 150,-- DM erlangt habe. In dieser kurzfristig erlangten Verbesserung des Einkommens erschöpfen sich die geldwerten Vorteile des Klägers nicht,

vielmehr tritt längerfristig die Möglichkeit eines weiteren beruflichen Aufstiegs hinzu. Von diesen Aufstiegsmöglichkeiten konnte das Berufungsgericht auf der Grundlage der Aussagen des Zeugen M. ausgehen. Auch steht der Wertung des Berufungsgerichts nicht entgegen, daß der Kläger trotz des Abschlusses des Lehrgangs nicht auf zwei freigewordene Stellen im Hause der Beklagten befördert worden ist. Entscheidend ist die Chance für einen weiteren beruflichen Aufstieg, die der Kläger durch diesen Lehrgang erworben hat, mag sich diese Chance auch erst in späterer Zeit oder möglicherweise gar - etwa wegen Fehlens weiterer persönlicher Qualifikationserfordernisse - überhaupt nicht auswirken.

b) Auch die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung, auf die sich die Revision beruft, stellt die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel nicht in Frage.

Dies folgt gleichfalls aus der Abwägung der beteiligten Interessen. Hierbei ist zwar nicht zu verkennen, daß die Rückzahlungsbeträge eine erhebliche Höhe aufweisen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß der Kläger durch die Aufwendungen der Beklagten in jungen Jahren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erlangt hat, die geeignet sind, sich während seines ganzen Berufslebens auszuwirken. Zutreffend hat das Berufungsgericht diesem Vorteil das Interesse der Beklagten gegenübergestellt, sich für ihre Aufwendungen für eine befristete Zeit den Wert der Ausbildung zu sichern. Der Streitfall gibt nur Veranlassung zu entscheiden, daß eine solche Bindung des Klägers jedenfalls für ein Jahr gerechtfertigt ist; im übrigen erscheint dem Senat aber auch eine Bindung für

drei Jahre vertretbar, wenn sie - wie hier - mit einer entsprechenden stufenweisen Verminderung der Belastungen des Arbeitnehmers verbunden ist.

3. Ferner macht die Revision ohne Erfolg geltend, die Rückzahlungsklausel sei unwirksam, weil sie eine einseitig zu Lasten des Klägers wirkende Erschwerung der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge habe; hierin liege ein Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB.

Eine unzulässige Kündigungserschwerung zu Lasten des Klägers läge nur dann vor, wenn die Rückzahlungsverpflichtung, die faktisch zur Kündigungserschwerung führt, sachlich nicht gerechtfertigt wäre (vgl. Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 622 Rdn. 34 m.w.N.). Wie vorstehend ausgeführt, erweist sich diese Verpflichtung jedoch als sachgerechter Ausgleich der beiderseitigen Interessen.

4. Die Revision hat schließlich auch mit der Rüge keinen Erfolg, der Kläger sei aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht "vorzeitig ausgeschieden", wie es die Betriebsvorschrift für die Rückzahlungsverpflichtung voraussetze. Das Berufungsgericht hat auf den objektiven Befund - das Ausscheiden des Klägers aus den Diensten der Beklagten - abgestellt. Es hat hinzugefügt, daß es dabei ohne Belang sei, daß die Beklagte dem Kläger das Ausscheiden nahegelegt habe, denn der Kläger habe hierzu durch sein eigenes dienstliches Verhalten Veranlassung gegeben. Dies läßt Rechtsfehler nicht erkennen.

Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn der Kläger sein vorzeitiges Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten nicht zu vertreten hätte (vgl. auch BAG AP § 611 BGB Nr. 4 - Ausbildungsbeihilfe).

Dr. Steffen

Scheffen

Dr. Kullmann

Dr. Lepa

Bischoff