

Die BAG-Rechtsprechung zur Wirksamkeit von Rückzahlungsvereinbarungen für Aus- und Fortbildungskosten

In kaum einem Beruf kommt man heute noch ohne berufliche Weiterbildung aus. Doch dies ist nicht unbedingt zum Leidwesen der Arbeitnehmer. Nicht wenige von ihnen streben nach einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung und während eines laufenden Arbeitsverhältnisses von sich aus nach beruflicher Weiter- und Fortbildung. Denn meist gilt: Je besser ausgebildet, desto höher der Verdienst. Dabei wird die Weiter- oder Fortbildung nicht selten vom Arbeitgeber (mit-)finanziert. Dieser hat regelmäßig großes Interesse an den hochqualifizierten und hochmotivierten Mitarbeitern, die er im Zuge einer von ihm finanzierten Aus- oder Fortbildung erhält. Der Arbeitnehmer bekommt so die Möglichkeit eine zusätzliche persönliche Qualifizierung für sich zu erwerben, welche ihm neue berufliche Perspektiven eröffnet.

Doch diese für beide Seiten gewinnbringende Situation findet dort ihre Grenzen, wo das Arbeitsverhältnis beendet wird, bevor sich die teils enorme finanzielle Investition des Arbeitgebers in seinen Arbeitnehmer amortisiert hat.

Für solche Fälle schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zumeist eine Vereinbarung über die Kostenübernahme, welche regelmäßig vorsieht, dass der Arbeitnehmer im Gegenzug zur Kostentragung durch den Arbeitgeber, seine Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit nach Abschluss der Aus- oder Fortbildung dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen hat. Hält der Arbeitnehmer sich nicht an diese Vereinbarung, so muss er, entsprechend der jeweiligen Klausel, die vom Arbeitgeber für die Ausbildung aufgewendeten Kosten ganz oder teilweise zurückzahlen.

Damit bewegen sich derartige Rückzahlungsklauseln in einem Spannungsverhältnis zwischen der über Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit, insbesondere der freien Arbeitsplatzwahl des Arbeitnehmers einerseits und der Vertragsfreiheit des Arbeitgebers gemäß Art. 2 Abs. 1 GG, welche die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht umfasst andererseits.

Nach der Rechtsprechung sind Rückzahlungsklauseln grundsätzlich zulässig.

Seit der im Zuge der Schuldrechtsmodernisierung gestrichenen Bereichsausnahme für Arbeitsverträge aus § 23 Abs. 1 AGBG sind die §§ 305 ff. BGB zum Prüfungsmaßstab solcher Klauseln geworden.

Inhaltlich sind Rückzahlungsvereinbarungen somit dahingehend begrenzt, dass der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Einzelfalls nicht unangemessen benachteiligt werden darf, § 307 Abs. 1 BGB. Im Rahmen der AGB-Kontrolle bestimmt das BAG die inhaltliche Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel maßgeblich durch die dem Arbeitnehmer auferlegte Bindungsdauer nach Abschluss der Ausbildung, die Art und Höhe des vom Arbeitnehmer im Falle seines Ausscheidens zurückzuzahlenden Betrags sowie durch den die Rückzahlungsverpflichtung auslösenden Tatbestand. Ein Blick auf die als gefestigt zu bezeichnende höchstrichterliche Rechtsprechung zeigt, dass das BAG mit Rückzahlungsklauseln in der Vergangenheit hart ins Gericht gegangen ist.

So kann man der Rechtsprechung eine kontinuierliche Verschärfung auf Tatbestandsseite attestieren, wodurch es zu einer Vielzahl unwirksamer Klauselgestaltungen gekommen ist. Es ergibt sich oftmals eine Überforderung des Verwenders, rechtsprechungsfeste Formulierungen zu finden.

Die Frage, ob die vom BAG im Rahmen der typisierenden Betrachtung der Klauseln angestellten Erwägungen die beiderseitigen Interessen der Arbeitsvertragsparteien angemessen berücksichtigen, soll Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit sein.

Hierzu wird die Arbeit die BAG-Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen für Aus- und Fortbildungskosten zunächst ausführlich untersuchen und sie sodann einer kritischen Überprüfung auf dogmatische Schwachstellen unterziehen. Im Anschluss sollen sowohl auf Tatbestandsebene als auch auf Rechtsfolgenebene Korrekturvorschläge zur Weiterentwicklung der Rechtsprechung gemacht werden.

Ferner will die Arbeit die Rückzahlungsmodalitäten sowie alternative Ansätze bei der Gestaltung der Rückzahlungsvereinbarungen erforschen.