

Hösl: Rückforderungsklausel, die an Beendigung „auf Wunsch des Mitarbeiters“ anknüpft, ist unangemessen benachteiligend

GWR
2020, 103

Rückforderungsklausel, die an Beendigung „auf Wunsch des Mitarbeiters“ anknüpft, ist unangemessen benachteiligend

BGB § 305 c II, § 307 I 1, 2; III 1, § 310 III Nr. 1, IV 2, § 812 I 1, § 818 II

Die „auf Wunsch des Mitarbeiters“ zurückgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses meint die unterschiedslose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Knüpft daran eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten an, differenziert diese nicht ausreichend und ist unangemessen benachteiligend i. S. d. § 307 I BGB. (Leitsatz des Gerichts)

LAG Hamm, Urteil vom 11.10.2019 – 1 Sa 503/19 (ArbG Herne), BeckRS 2019, 29819

Rechtsanwältin Nicola Hösl, LL. M., Eversheds Sutherland DLLP, München

Sachverhalt

Der Beklagte ist bei der Klägerin seit 15.1.2015 als Gesundheits- und Krankheitspfleger beschäftigt. Am 22.6.2016 schlossen die beiden zusätzlich zum Arbeitsvertrag einen „Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel“, auf dessen Grundlage der Beklagte im Zeitraum vom 1.11.2016 bis zum 31.10.2018 erfolgreich eine Weiterbildung im Bereich Intensivpflege/Anästhesie absolvierte. Der Fortbildungsvertrag beinhaltete folgende Klausel:

„§ 2 Rückzahlungspflicht

(1)Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die [...] entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung auf Wunsch dem Mitarbeiter (sic!) beendet wird oder das Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund, den der Mitarbeiter zu vertreten hat oder ordentlich aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird.“

Während des Lehrgangs wurde der Beklagte während der Unterrichtsstunden in einem Umfang von 670 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Die dafür anfallenden Vergütungskosten samt Kosten der Weiterbildung beliefen sich auf insg. 20,535.48 €. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 12.7.2018 ordentlich und fristgerecht zum 30.9.2018. Mit Schreiben vom 17.7.2018 forderte die Klägerin den Beklagten auf, die von ihr verauslagten Fortbildungskosten, zurückzuzahlen, wobei sie noch offene Gegenansprüche in Abzug brachte und zuletzt einen noch offenen Betrag in Höhe von 13.628,15 € verlangte. Die entsprechende Zahlungsklage wurde erstinstanzlich abgewiesen, weil die Klausel benachteilige den Beklagten unangemessen. Danach sei es sei unzulässig, die Rückzahlungsklausel undifferenziert an das Ausscheiden aufgrund Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist anknüpfen.

Entscheidung

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg. Der Klägerin stehe, so das LAG, der eingeklagte Betrag nicht zu. Der Anspruch bestehe insbesondere nicht aus § 2 I des Fortbildungsvertrags. Der in der Rückzahlungsklausel verwendete Begriff „auf Wunsch“ sei so auszulegen, wie er von einem verständlichen und redlichen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werde, wobei die Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Die Klausel umfasste nach Ansicht des LAG unterschiedslos eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

die auf eine seitens des Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung zurückzuführen ist, unabhängig davon, welche Gründe die Eigenkündigung motiviert haben. Dieses Auslegungsergebnis sei mit § 307 I BGB nicht vereinbar und benachteilige den Arbeitnehmer in unangemessener Weise, da der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht habe, ohne von vornherein dessen Belange hinreichend zu beachten und auszugleichen. Vor diesem Hintergrund müssten vorformulierte Rückzahlungsklauseln in Arbeitsverträgen, die an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers anknüpfen, nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzieren, um wirksam zu sein. Eine Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer könne nämlich auch in der Sphäre des Arbeitgebers wurzeln, z. B. durch dessen vertragswidrigem Verhalten. Weitere Anspruchsgrundlagen seien nicht ersichtlich. Ein Anspruch aus §§ 812 I, 818 II BGB scheitere daran, dass die Beklagte die gewährte Fortbildung mit Rechtsgrund erlangt habe.

Praxishinweis

Die Entscheidung des LAG bestätigt die ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in Bezug auf die Anforderungen an wirksame Rückzahlungsvereinbarungen und wendet die AGB-Kontrolle schulmäßig an. Es bleibe den Arbeitgebern nur zu raten, besonderes Augenmerk auf Rückzahlungsvereinbarungen zu legen und diese möglichst klar und transparent zu gestalten, um etwaige Missverständnisse gar nicht erst aufkommen zu lassen.