

BAG, Urteil vom 25.04.2023, 9 AZR 255/22, NJW 2023, 2899 ff. = [jurisbyhemmer](#)

3 Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Nichtablegen einer Prüfung?

+++ Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Nichtbestehens einer Prüfung +++ Unangemessene Benachteiligung +++ §§ 305, 306, 307 BGB +++

Sachverhalt (verkürzt): AN war seit 01.04.2014 in der Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkanzlei des AG als Buchhalterin angestellt. Daneben bereitete sich AN auf das Berufsexamen zur Steuerberaterin vor. Ab August 2017 nahm AN an einem 8-monatigen „Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019“ teil, der von AG mit einer Zahlung von insgesamt 10.000,- € bezuschusst werden sollte. AN und AG schlossen einen vorformulierten Fortbildungsvertrag, der auszugsweise folgenden Inhalt hat:

„§ 5: Das in Anspruch genommene Förderbudget ist zurückzuzahlen, wenn

1. AN innerhalb von 24 Monaten nach bestandenen Berufsexamen das Unternehmen verlässt,
2. AN innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenen Berufsexamen das Unternehmen verlässt,
3. AN das Examen wiederholt nicht ablegt.

Rückzahlungsmodalitäten zu Nr. 3: Falls AN nach Erhalt der Förderung das Examen nicht ablegt, ist der gesamte gewährte Förderbetrag zum Zeitpunkt des aus geschäftspolitischer Sicht nächstmöglichen Prüfungszeitpunktes vollständig zurückzuzahlen, wenn auch diese Prüfung nicht angetreten wurde. Dies gilt auch, wenn AN das Unternehmen in diesem Fall aufgrund eigener Kündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder sonstiger Auflösung aus gleichem Grunde verlässt.

Härtefallregelung zu Nr. 3: ¹Für den Fall, dass AN das Examen aus einem nicht von ihm zu vertretenden objektiven Grund (bspw. dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) nicht ablegen kann, ist sie verpflichtet, das Examen nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wieder aufzunehmen und abzuschließen. ²Es gelten dann wieder die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. ³Falls aufgrund eines zu großen Zeitablaufs oder aufgrund von Bestimmungen der entsprechenden Institutionen eine Wiederaufnahme und Beendigung des Examens nicht möglich sein sollte, ist AN nicht zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Förderung verpflichtet.“

AN trat weder zur Steuerberaterprüfung für das Jahr 2018 noch zu den Prüfungen der Jahre 2019 und 2020 an, zu denen sie sich bis zum 30.04. des jeweiligen Jahres anmelden konnte. Mit Schreiben vom 14.05.2020 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2020.

AG verlangt daraufhin die Rückzahlung der an AN bis zu diesem Zeitpunkt geleisteten Förderung i.H.v. 4.000,- €.

Hat AG gegen AN einen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten?

A) Sounds

1. Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, wenn er diese nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen.

2. Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten.

3. Praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, müssen von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

4. Die vom Arbeitgeber (mit)verantwortete Kündigung des Arbeitnehmers stellt im Arbeitsleben keinen so fernliegenden Tatbestand dar, dass sie in einer Härtefallklausel, die Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht vorsieht, nicht gesondert erwähnt werden müsste.

B) Problemaufriss

Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen eines Arbeitnehmers (AN) kommen in der Praxis häufig vor. Dies liegt u.a. auch daran, dass in Betrieben mit mehr als 10 AN (vgl. § 23 I S. 3 HS 1 KSchG) ein AN, der schon länger als 6 Monate beschäftigt ist, gem. § 1 I KSchG Kündigungsschutz genießt.

Nach § 1 II S. 3 KSchG ist eine Kündigung, die an sich durch verhaltensbedingte, personenbedingte oder dringende betriebliche Gründe gerechtfertigt ist, auch dann sozialwidrig, wenn eine Weiterbeschäftigung des AN nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der AN sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Wird die Weiterbildung/Fortbildung eines AN durch den Arbeitgeber (AG) finanziert, möchte der AG durch die höhere Qualifikation des AN nach der Beendigung der Ausbildung natürlich aber auch einen Nutzen aus seiner Finanzierung ziehen.

Es ist nachvollziehbar, dass der AG kein Interesse hat, den AN auf seine Kosten auszubilden und dadurch für die Konkurrenz attraktiv zu machen. Aus diesem Grund ist es nach der gefestigten Rechtsprechung des BAG zulässig, dass AG mit dem AN eine Vereinbarung trifft, die den AN unter gewissen Voraussetzungen zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet.

Anmerkung: Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten besteht nur bei einer entsprechenden Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.

Daher vereinbaren die Parteien oftmals eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten, wenn der AN innerhalb eines bestimmten Zeitraumes aus dem Betrieb ausscheidet.

Durch solche Klauseln lässt sich die ungewollte Unterstützung von Konkurrenzunternehmen verhindern. Ein AN wird dann nämlich kaum auf Kosten seines AG zuerst eine Weiterbildung in Anspruch nehmen und kurze Zeit später zur Konkurrenz wechseln, ohne sich von dem Konkurrenzunternehmen eine Kostenübernahme ausbedungen zu haben.

Durch diese Vertragsgestaltung wird also sichergestellt, dass das Konkurrenzunternehmen, zu welchem der AN abwandert und welches dann von der erworbenen Qualifikation profitiert, für diese Ausbildung auch die Kosten tragen muss. Das ist absolut sachgerecht. Die Verwendung derartiger Rückzahlungsklauseln ist also allen AG nur wärmstens zu empfehlen.

Fraglich ist allerdings, welche Voraussetzungen an

die Wirksamkeit einer derartigen Rückzahlungsklausel zu stellen sind.

hemmer-Methode: Eine ähnliche Problematik stellt sich im Zusammenhang mit der **Rückforderung von Gratifikationen**, die der AN vom AG auch im Hinblick auf eine künftige Betriebszugehörigkeit erhält. Auch hier wird häufig vereinbart, dass bei (vorzeitiger) Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Gratifikation ganz oder zum Teil zurückgezahlt werden muss. Damit die Gratifikation nicht zur „goldenen Fessel“ wird, setzt die Rechtsprechung des BAG auch hier im Rahmen von § 307 I S. 1 BGB Grenzen. Zu den Grenzen der Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen lesen Sie **Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 645 ff.**

I. Nichtigkeit der Vereinbarung nach § 12 II Nr. 1 BBiG

Die Vereinbarung einer Rückzahlung von **Ausbildungskosten**, die **im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses** angefallen und vom Auszubildenden zu tragen sind (vgl. §§ 14 ff. BBiG), ist wegen **§ 12 II Nr. 1 BBiG** generell nichtig.

Nach **§ 26 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 §§ 10 bis 23 und 25 BBiG mit den in dieser Norm im einzelnen aufgeführten Maßgaben. Nach dem Eingangssatz des § 26 BBiG ist diese Norm aber nicht anwendbar, wenn die Parteien ein **Arbeitsverhältnis (§ 611a BGB)** vereinbart haben. Die Vorschrift gilt daher nur für Personen, die sich nicht in erster Linie zur Leistung von Arbeit nach Weisung des AG verpflichtet haben, sondern bei denen der Lernzweck im Vordergrund des Rechtsverhältnisses steht.

§ 26 BBiG findet daher keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die neben der Arbeitsleistung auch eine berufliche Fortbildung des AN zum Gegenstand haben.¹

II. Unangemessene Benachteiligung nach § 307 I S. 1 BGB

Außerhalb des Anwendungsbereichs des BBiG hat das BAG der formularvertraglichen Vereinbarung von „**Rückzahlungsklauseln**“ Grenzen gesetzt.

¹ Vgl. BAG, NZA 2003, 880 ff. = [jurisbyhemmer](#).

1. Rückzahlungsklausel unangemessen, wenn Fortbildung nur dem AG nützt

Nach Ansicht des BAG sind formularvertragliche Rückzahlungsklauseln i.S.d. § 307 I S. 1 BGB eine unangemessene Benachteiligung, **wenn nur der AG einen Nutzen aus der Fortbildung zieht**, die Fortbildung für den AN also völlig wertlos ist.

Beispiel: AG bezahlt AN eine Fortbildung, damit AN eine Fabrikationsmaschine bedienen kann, die es außer in dem speziellen Betrieb des AG nirgendwo sonst gibt.

2. Rückzahlungsklausel bei Fortbildung im Interesse des AN

In den Fällen, in denen der AN durch die auf Kosten des AG erhaltene Ausbildung auch für andere AG „attraktiv“ und damit die erfolgreiche Weiterbildung für den AN von geldwertem Vorteil ist, kann eine Rückzahlung grundsätzlich wirksam vereinbart werden.²

a) Unbedingte Rückzahlungsklauseln sind unwirksam

Eine formularvertragliche Regelung, nach welcher der AN die vom AG getragenen Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, ist allerdings unwirksam.³

b) Gestaffelte Rückzahlungsklauseln können bei eigenverantwortlichem Ausscheiden des AN zulässig sein

Die Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten, die an das Ausscheiden des AN aufgrund *Eigenkündigung* oder einer *vom AN veranlassten Kündigung* durch den AG innerhalb einer vereinbarten Bindungsfrist anknüpft, kann nach der Rechtsprechung des BAG zulässig sein.

Die Rechtsprechung des BAG hat aber zum Schutz der AN und dessen Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 I GG) **zeitliche Grenzen zur Bindungsdauer** entwickelt.

aa) Beendigungsgrund muss grds. vom AN verschuldet sein

Eine Pflicht des AN, die Kosten der Aus- oder Fortbildung zurückzuzahlen, wenn er vor oder nach dem Abschluss der Ausbildung aus dem

Arbeitsverhältnis ausscheidet, benachteiligt den AN nur dann nicht unangemessen i.S.d. § 307 I BGB, sofern das Arbeitsverhältnis *auf eigenen Wunsch des AN* durch Eigenkündigung endet.

Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis *infolge eines Verschuldens des AN* durch die Kündigung seitens des AG beendet wird.

Die Verpflichtung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten darf aber nicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers geknüpft werden.

Eine Rückzahlungsklausel verstößt daher auch dann gegen § 307 I S. 1 BGB, wenn sie auch Eigenkündigungen wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfasst.⁴

bb) Zeitliche Grenzen der Bindung des AN an den Betrieb

Selbst wenn diese „Grundvoraussetzung“ für die Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel vorliegt, zieht das BAG noch zeitliche Grenzen für die Vereinbarung einer „Bindungsfrist“.⁵

Die Vorteile der Ausbildung für den AG und den AN sowie die Bindungsdauer des AN müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Länge der Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb hängt davon ab,

⇒ **wie lange** die Ausbildung gedauert hat,

⇒ **wie teuer** die Ausbildung war und

⇒ inwieweit der AN die **Kenntnisse anderweitig** (bei anderen AG) **verwerten** kann.

hemmer-Methode: Letztlich geht es um die Wechselwirkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers gem. Art. 12 I GG und die über Art. 2 I GG geschützte Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers.

Diese im Zivilrecht über die Generalklauseln (z.B. §§ 138, 242, 307, 315, 826 BGB; § 106 GewO) mittelbar geltenden Grundrechtspositionen sind im Wege der praktischen Konkordanz in Einklang zu bringen.⁶

(1) Grundsätze der BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat zur zulässigen Bindungsdauer folgende „Richtwerte“ aufgestellt.⁷

² BAG, NZA 2022, 786 ff. = [jurisbyhemmer](#).

³ BAG, NZA 2013, 1419 ff. = [jurisbyhemmer](#); BAG, NZA 2012, 738 ff. = [jurisbyhemmer](#); BAG, **Life&LAW 02/2007, 98 ff.** = BAG, NZA 2006, 1042 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁴ BAG, NZA 2022, 786 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁵ Möglich ist aber auch eine Rückzahlung unabhängig vom Ausscheiden aus dem Betrieb (sog. „unbedingte Rückzahlungsklausel“ (vgl. BAG, NZA 2022, 978 ff. = [jurisbyhemmer](#)).

⁶ Vgl. dazu das „**Lüth-Urteil**“ des BVerfG vom 15.01.1958 (BVerfGE 7, 198 ff. = [jurisbyhemmer](#)).

⁷ Grüneberg/*Weidenkaff*, BGB, 83. Auflage 2024, § 611 BGB, Rn. 94.

Anmerkung: Im Einzelfall kann der Erwerb einer besonders hohen Qualifikation eine längere Bindung rechtfertigen.
Die Höchstdbindungsdauer von fünf Jahren darf allerdings nach Ansicht des BAG auf keinen Fall überschritten werden.

- ⇒ Bindungsdauer von **bis zu sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung** bei einer bis zu einmonatigen Aus- bzw. Weiterbildung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung.
- ⇒ Bindungsdauer von **einem Jahr** nach Abschluss der Ausbildung bei einer bis zu zwei-monatigen Aus- bzw. Weiterbildung.
- ⇒ Bindungsdauer von **zwei Jahren** nach Abschluss der Ausbildung bei einer bis drei- bis viermonatigen Aus- bzw. Weiterbildung.
- ⇒ Bindungsdauer von **drei Jahren** nach Abschluss der Ausbildung bei einer sechsmonatigen bis einjährigen Ausbildung.
- ⇒ Die **Höchstdauer** der Bindung beträgt **maximal fünf Jahre**, wenn die Ausbildung länger als zwei Jahre gedauert hat.

Beispiel: Eine vom AG verwendete fünfjährige Bindungsklausel ist daher unangemessen i.S.d. § 307 I S. 1 BGB, wenn die Ausbildungszeit sich nur auf drei Monate beläuft und die Gesamtkosten mit rund 4.500,- € auch keine außergewöhnliche Belastung für den AG darstellen. Aus diesem Grund käme allenfalls eine zulässige Bindung von zwei Jahren in Betracht.⁸

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn die Aus- oder Weiterbildung nicht kontinuierlich in einem „Block“, sondern in mehreren, zeitlich voneinander getrennten Abschnitten erfolgt, wenn die vertragliche Vereinbarung dem AG nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen.⁹

(2) Folgen einer zu langen Bindungsfrist

Ist die formularvertragliche Bindungsdauer für die Rückzahlung von Ausbildungskosten zu lang, so ist die Klausel nach § 307 I S. 1 BGB unangemessen und daher unwirksam. Eine Reduzierung der Bindungsdauer auf das (noch) rechtlich zulässige Maß kommt wegen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion nicht in Betracht.¹⁰

Eine Auslegung scheidet aus, da Zweifel bei der Auslegung zu Lasten des Verwenders (hier des AG) gehen, § 305c II BGB. Im Übrigen wäre eine Klausel, die nur durch geltungserhaltende Reduktion aufrechterhalten werden könnte, nicht transparent und damit nach § 307 I S. 2 BGB unwirksam.

Anmerkung: Zentrales Problem des vorliegenden Falles ist nicht die Unzulässigkeit der Rückzahlungsklausel wegen zu langer Bindungsdauer, sondern wegen fehlender Differenzierung danach, welcher Grund für das Nichtablegen der Prüfung die Rückzahlungspflicht auslöst.

III. Verstoß gegen das Transparenzgebot, § 307 I S. 2 BGB

Die Rückzahlungsklausel muss außerdem dem Transparenzgebot des § 307 I S. 2 BGB genügen. Unwirksam ist eine Klausel z.B. dann, wenn sie die Fälle der Rückzahlung bzw. die Art und die Berechnungsgrundlagen nicht hinreichend angibt.¹¹

C) Lösung

Fraglich ist, ob AG von AN die Rückzahlung der vom AG übernommenen Fortbildungskosten zur Ablegung der Steuerberaterprüfung verlangen kann.

I. Anspruch aus § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages

Da AG dem AN bzgl. der Ausbildung kein Darlehen gewährt hat und damit kein gesetzlich normierter Anspruch auf Rückzahlung der teilweise von AG finanzierten Ausbildung besteht, kann sich der Anspruch auf Rückzahlung nur aus § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages ergeben.

Die Voraussetzungen des § 5 Nr. 3 sind erfüllt, weil AN das Examen weder für das Jahr 2018 noch 2019 und 2020 abgelegt hat.

Der Rückzahlungsanspruch würde also nur dann scheitern, wenn die Vereinbarung in § 5 Nr. 3 einer Inhaltskontrolle anhand der §§ 307 ff. BGB nicht standhalten und daher unwirksam sein würde.

1. Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle

Da die Klausel in einem Formulararbeitsvertrag enthalten ist, könnte deren Wirksamkeit anhand von §§ 305c II, 306, 307 bis 309 BGB zu beurteilen sein.

⁸ BAG, NZA 2009, 666 ff. = [jurisbyhemmer](#).

⁹ BAG, **Life&LAW 07/2011, 479 ff.** = NZA 2012, 85 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹⁰ BAG, NJW 2010, 550 (553) = [jurisbyhemmer](#).

¹¹ Grüneberg, a.a.O., § 611 BGB, Rn. 94 m.w.N.

a) Vorliegen von AGB'en

Dazu müsste es sich bei den zwischen AG und AN im Fortbildungsvertrag getroffenen Abreden um Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ 305 I S. 1 BGB) gehandelt haben.

Bei der Abrede handelt es sich um **vorformulierte Vertragsbedingungen**, da der Vertrag außer den persönlichen Daten des AN und der Angabe des konkreten Fortbildungszeitraums keine individuellen Besonderheiten aufweist. Dies – wie auch das äußere Erscheinungsbild – begründen eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich beim Fortbildungsvertrag um **für eine Vielzahl von Verträgen** vorformulierte Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.v. § 305 I S. 1 BGB, gehandelt hat.¹²

Ob es sich dabei um „für eine Vielzahl von Verträgen“ vorformulierte Vertragsbedingungen und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (§ 305 I S. 1 BGB), kann aber letztlich sogar dahinstehen, wenn die erleichterten Anwendungsvoraussetzungen der AGB-Kontrolle nach § 310 III BGB zur Anwendung kommen.

Nach § 310 III Nr. 2 BGB finden nämlich bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (sog. Verbraucherverträge) die §§ 305c II, 306, 307 bis 309 BGB auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind (sog. „**Einmalbedingungen**“) und der Verbraucher auf ihre Formulierung keinen Einfluss nehmen konnte.¹³

Arbeitsverträge zwischen AN und AG sind Verbraucherverträge i.S.v. § 310 III HS 1 BGB.¹⁴ Das gilt auch für Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Bedingungen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer handelt dabei als Verbraucher i.S.v. § 13 BGB, der Arbeitgeber als Unternehmer i.S.v. § 14 I BGB.¹⁵

Anmerkung: § 13 BGB findet als Vorschrift des BGB-AT auf alle Arten von Schuldverhältnissen – also auch im Arbeitsrecht – Anwendung. Außerdem verlangt § 13 BGB gerade keinen konsumtiven Zweck, wie er für Kauf- oder Darlehensverträge typisch ist. Mit der Definition des Verbrauchers hat sich der Gesetzgeber von dem allgemeinen Sprachgebrauch gelöst und eine eigenständige umfassende Begriffsbestimmung gewählt.

Da sich dem Sachverhalt nicht entnehmen lässt, dass AN auf den Inhalt der Klausel Einfluss neh-

men konnte, erfolgt eine Inhaltskontrolle anhand von §§ 307 ff. BGB auch bei einer sog. „Einmalbedingung“ (§ 310 III Nr. 2 BGB a.E.).

b) Wirksame Einbeziehung

Von einer wirksamen Einbeziehung in den Vertrag ist mangels anderweitiger Angaben im Sachverhalt auch auszugehen. Insbesondere ist zu beachten, dass die in § 305 II, III BGB enthaltenen Einbeziehungsvorschriften gerade nicht gelten (vgl. § 310 IV S. 2 HS 2 BGB), da der Arbeitnehmer insoweit über das speziellere Nachweisgesetz ausreichend geschützt ist.

Anmerkung: Im Übrigen richtet sich die Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen bei Formularverträgen generell nicht nach § 305 II BGB, sondern nach §§ 145, 147 BGB.

Bei einem Formularvertrag ist das „Klauselwerk“ ja unmittelbar in der Vertragsurkunde enthalten. Die erhöhten Anforderungen des § 305 II BGB, die den Kunden vor einer bloßen Verweisung auf die AGB schützen sollen, sind daher nach ihrem Schutzzweck nicht einschlägig.¹⁶

§ 305 II BGB regelt demnach nur die Einbeziehung „externer“ Allgemeiner Geschäftsbedingungen in einen zwischen den Parteien nach §§ 145 ff. BGB geschlossenen Vertrag.

2. Kein Ausschluss der AGB-Kontrolle gem. § 307 III BGB

§ 307 III S. 1 BGB dürfte der uneingeschränkten AGB-Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB nicht entgegenstehen. Danach gelten § 307 I, II BGB sowie die §§ 308, 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden.

Dazu gehören auch Regelungen, die die Umstände des vom Verwender gemachten Hauptleistungsversprechens ausgestalten.

Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. AG hat in § 5 des Fortbildungsvertrages festgelegt, unter welchen Voraussetzungen die AN die Fortbildungskosten zurückzuerstatten hat. Außerdem wird durch den mit der Rückzahlungsklausel aufgelösten „Bleibedruck“ die durch Art. 12 I S. 1 GG gewährleistete arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers eingeschränkt.¹⁷

¹² BAG, NZA 2019, 781 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹³ BAG, NZA 2017, 58 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹⁴ BAG, NZA 2013, 1024 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹⁵ BAG, NZA 2016, 351 ff. = [jurisbyhemmer](#).

¹⁶ Grüneberg, § 305, Rn. 30.

¹⁷ Ständige Rechtsprechung, vgl. NZA 2019, 781 ff. = [jurisbyhemmer](#); BAG, NZA 2012, 738 ff. = [jurisbyhemmer](#).

3. Unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 I S. 1 BGB

Nach § 307 I S. 1 BGB wäre § 5 des Fortbildungsvertrages unwirksam, wenn AN durch die Rückzahlungsklausel entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt würde.

Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des AN, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des AG gerechtfertigt oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben.

Anmerkung: Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen.

Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er die Fortbildung nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen.¹⁸

Allerdings können Rückzahlungsverpflichtungen, die an ein wiederholtes Nichtablegen des angestrebten Examens anknüpfen, den AN unangemessen benachteiligen.

Diese Pflicht ist nämlich geeignet, auf den AN einen „Bleibedruck“ im bestehenden Arbeitsverhältnis auszuüben und damit das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 I S. 1 GG einzuschränken.

Daher muss die Rückzahlungspflicht einerseits einem begründeten und billigenwertigen Interesse des AG entsprechen und andererseits den möglichen Nachteilen für den AN ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen.

Insgesamt muss die Erstattungspflicht – auch dem Umfang nach – dem Arbeitnehmer nach den Geboten von Treu und Glauben zumutbar sein.

a) Klausel differenziert nicht nach Gründen, weshalb eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgte

§ 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages knüpft an das wiederholte Nichtablegen des Examens an.

Die Klausel könnte unwirksam sein, weil sie nicht im erforderlichen Maß danach differenziert, aus welchen Gründen eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgt ist. Nach Ansicht des BAG ist es nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten.

Entsprechend der Rechtsprechung des BAG zu Rückzahlungsklauseln aufgrund einer Eigenkündigung des AN müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des AN liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

Hieran gemessen erweist sich § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages als unangemessen benachteiligend i.S.d. § 307 I S. 1 BGB.

§ 5 des Fortbildungsvertrages nennt drei Tatbestände, die eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen können. Diese sind

- ⇒ das Verlassen des Unternehmens durch den Arbeitnehmer innerhalb von 24 Monaten nach bestandenem Berufsexamen (Nr. 1),
- ⇒ das Verlassen des Unternehmens durch den Arbeitnehmer innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenem Berufsexamen (Nr. 2) und
- ⇒ das wiederholte Nichtablegen des Examens durch den Arbeitnehmer (Nr. 3).

Auf den letzteren Tatbestand stützt der AG sein Rückzahlungsverlangen. Die Regelung in § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages wird durch die „Rückzahlungsmodalitäten“ zu Nr. 3 konkretisiert.

Diese sehen eine Verpflichtung zur Rückzahlung auch für Fälle vor, in denen AN die Prüfung nicht antritt, weil er das Unternehmen u.a. aufgrund eigener Kündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung durch den AG oder sonstiger Auflösung aus gleichem Grund verlässt.

Die Rückzahlungspflicht soll unabhängig von den Gründen, aus denen der AN die Eigenkündigung ausspricht, eintreten.

§ 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages sieht damit eine Rückzahlung auch vor in Fällen, in denen der AN das Examen deshalb wiederholt nicht ablegt, weil ihm die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines arbeitgeberseitigen Fehlverhaltens nicht mehr zumutbar ist und er es deshalb beendet.

¹⁸ Vgl. BAG, NJW 2022, 2218 ff. = jurisbyhemmer.

Es ist unangemessen, dem AN auch für diesen Fall eine Rückzahlungsverpflichtung aufzuerlegen.

b) Kein anderes Ergebnis wegen der „Härtefallregelung“ zu Nr. 3

Auch die Härtefallregelung zu § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages führt nicht zur Angemessenheit der Norm.

aa) Nach deren Satz 1 muss der AN, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden objektiven Grund (dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) das Examen nicht ablegen kann, dieses nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wiederaufnehmen und abschließen.

Damit regelt S. 1 lediglich die Suspendierung der Pflicht, das Examen abzulegen, nicht aber die Aufhebung der Rückzahlungspflicht.

Die Voraussetzungen, unter denen Letztere entfällt, ergeben sich aus Satz 3 der Regelung, wonach der AN nicht zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Förderung verpflichtet ist, wenn aufgrund eines zu großen Zeitablaufs oder aufgrund von Bestimmungen der entsprechenden Institutionen eine Wiederaufnahme und Beendigung des Examens nicht möglich sein sollte.

Die Regelung beschränkt damit den Wegfall der Rückzahlungspflicht auf diese Fälle.

bb) Es kann nicht angenommen werden, dass die Härtefallregelung die durch ein Verhalten des AG veranlasste Eigenkündigung des AN - trotz fehlender entsprechender Erwähnung im Wortlaut - von der Rückzahlungspflicht ausnehmen sollte.

Die vom AG (mit)verantwortete Kündigung des AN stellt im Arbeitsleben keinen so seltenen und fernliegenden Tatbestand dar, dass sie nicht gesondert erwähnt werden müsste.

Nach § 305c II BGB gehen Zweifel bei der Auslegung zu Lasten des Verwenders, so dass die Rückzahlung der Fortbildungskosten auch dann zu erfolgen hat, wenn AN das Arbeitsverhältnis selbst kündigt und AG diese Kündigung mitverantwortet hat.

Diese Auslegung führt zur Unangemessenheit der Rückzahlungsklausel des § 5 Nr. 3 BGB.

c) Die Härtefallregelung kann auch nicht im Sinne einer Generalklausel dahin verstanden werden, dass sie alle Tatbestände, bei deren Vorliegen eine Rückzahlungspflicht unangemessen erscheint, umfassen sollte.

Ungeachtet der Frage, ob eine so verstandene Regelung den Transparenzanforderungen des § 307 I S. 2 genügt, besteht vorliegend kein Raum für ein solchermaßen erweiterndes Verständnis.

Nach S. 3 der Härtefallregelung entfällt die Rückzahlungspflicht lediglich, wenn die Wiederaufnah-

me und Beendigung des Examens aus klar benannten Gründen (zu großer Zeitablauf oder entgegenstehende Bestimmungen) unmöglich ist. Anhaltspunkte dafür, dass es sich hierbei um eine bloß exemplarische Nennung von Hinderungsgründen handeln sollte, bestehen nicht.

cc) Konkrete Gründe für Nichtablegen des Examens spielen für § 307 I S. 1 BGB keine Rolle

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist es auch unerheblich, welche konkreten Gründe die AN vorliegend veranlasst haben, das Examen nicht abzulegen.

Die §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formular Klauseln, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Fall.

Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat.

Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist nämlich ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen.

4. Zwischenergebnis

Weil § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages keine Ausnahme von der Rückzahlungspflicht für den Fall geregelt hat, dass das Examen wegen einer von AG mitverantworteten Eigenkündigung des AN nicht abgelegt wurde, ist die Rückzahlungsklausel in § 5 Nr. 3 nach § 307 I S. 1 BGB unangemessen und damit unwirksam. Die Unwirksamkeit von § 5 Nr. 3 des Fortbildungsvertrages führt nach § 306 I BGB zum Wegfall der Rückzahlungsklausel.

II. Endergebnis

Wegen Wegfalls der Rückzahlungsklausel entfällt die Grundlage für einen Rückzahlungsanspruch des AG, sodass diesem kein Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten zusteht.

D) Kommentar

(mty). Die Entscheidung des BAG ist richtig. Es ist gefestigte Rechtsprechung, dass eine Rückzahlungsklausel bei einer von AN ausgesprochenen Eigenkündigung unwirksam ist, wenn diese vom AG (mit)verantwortet wurde.

Aus diesem Grund muss die Rückzahlungsklausel diesen Fall auch ausdrücklich ausklammern.

Aufgrund des Umstandes, dass diese Grundsätze der Rechtsprechung so gefestigt sind, kann es nur verwundern, dass die Verwendung unzulässiger bzw. offensichtlich unzulässiger Klauseln immer noch verbreitet ist.

Jeder Arbeitgeber ist daher gut beraten, sich bei der Abfassung solcher Klauseln anwaltlichen Rat einzuholen. Und sollte dieser falsch gewesen sein, besteht zumindest gegen den Rechtsanwalt ein Anspruch auf Schadensersatz aus §§ 280 I, 675 I, 611 BGB wegen Pflichtverletzung. Der Schaden besteht in der Höhe der Ausbildungskosten, die der AG vom AN hätte zurückverlangen können, wenn die Rückzahlungsklausel wirksam gewesen wäre.

E) Wiederholungsfrage

- **Kann die formularvertragliche Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten auch an die Nichtablegung einer Abschlussprüfung anknüpfen?**

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen ein AN die Kosten einer vom AG finanzierten Fortbildung zurückzahlen hat, wenn er diese nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig.

Die Rückzahlungspflicht darf aber nicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung anknüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Gründe für die Nichtablegung der Prüfung, die nicht in der Verantwortungssphäre des AN liegen, müssen von der Rückzahlungspflicht ausdrücklich ausgenommen werden, da nach § 305c II BGB bestehende Zweifel zu Lasten des Verwenders gehen.

Die vom AG (mit)verantwortete Kündigung des AN muss in einer Rückzahlungsklausel gesondert erwähnt werden.

F) Zur Vertiefung

Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen

- Hemmer/Wüst/Krick/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 428 ff.



Mit **juris by hemmer** lernen Sie leichter, schneller und fundierter. Die Auswahl von Entscheidungen, Normen, Fachzeitschriften und der juris Praxis-Kommentar zum BGB sind genau auf die Bedürfnisse der hemmer-Ausbildung abgestimmt. Und das Beste daran: Die perfekte Examensvorbereitung nur für 2,90 € im Monat. Voraussetzung ist die kostenlose hemmer.club Mitgliedschaft.

Für hemmer KursteilnehmerInnen sind die ersten 6 Monate juris by hemmer sogar kostenfrei.

Besser können Sie sich nicht vorbereiten!

Anmelden unter „juris by hemmer“:
www.hemmer.de