

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 545/12
4 Sa 168/11
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2014

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Schmid und Mehnert für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten und Widerklägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 3. Mai 2012 - 4 Sa 168/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte und Widerklägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten. 1

Der Kläger war nach dem Abschluss seiner Ausbildung zum Bankkaufmann seit dem 1. August 2003 als Bankangestellter in Vollzeit bei der Beklagten beschäftigt. Gleichzeitig begann er eine dreijährige Ausbildung zum Betriebswirt, die er am 13. Juni 2006 erfolgreich abschloss. Seit dem 1. September 2007 beschäftigte ihn die Beklagte als „Gruppenleiter Betriebsbereich“. Ab März 2008 wurde dem Kläger ein Teil der Tätigkeiten des Bereichsleiters übertragen, der in den Vorstand der Beklagten wechselte. Das tarifliche Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug zuletzt 3.328,00 Euro. 2

Im Herbst 2008 bat der Kläger die Beklagte, einen zweijährigen berufsbegleitenden Masterstudiengang bei der „Akademie Deutscher Genossenschaften“ zum „BEST Master of Business Administration“ absolvieren zu dürfen. Unter dem 12. November 2008 schlossen die Parteien einen „Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel“ (im Folgenden: Fortbildungsvertrag). Dieser lautet auszugsweise wie folgt: 3

„§ 1 Art und Dauer der Fortbildung

Der Mitarbeiter nimmt im Jahr 2008 bis 2010 an der Fortbildung:

„BEST - Der FinanzMBA Master of Business Administration‘ teil.

Die Teilnahme erfolgt auf Wunsch des Mitarbeiters und dient seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung.

§ 2 Freistellung und Vergütung

Der Mitarbeiter wird für die Fortbildung an 15 Tagen pro Jahr freigestellt.

§ 3 Lehrgangskosten

Die Kosten des Lehrgangs trägt der Mitarbeiter.

Die Abrechnung erfolgt dergestalt, dass die Firma die Lehrgangskosten (inkl. für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung, Unterkunft und Fahrtkosten, exkl. Fachliteratur) zunächst nach Teilabschnitten in voller Höhe verauslagt.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich seinerseits, unter seinem Kundenstamm ein Kontokorrentkonto zu eröffnen, von dem die Lehrgangskosten sukzessive nach Entstehung belastet werden. Dieses Konto wird durch die Firma kostenlos (ohne Zins und Gebühren) zur Verfügung gestellt.

§ 4 Rückerstattung

Nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme erstattet die Firma dem Mitarbeiter den auf dem Kontokorrentkonto ausgewiesenen Betrag in Höhe von 1/36 pro Monat, den das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme besteht.

...

Die Rückerstattung erfolgt jährlich (12/36) durch Gutschrift auf das Kontokorrentkonto des Mitarbeiters.

§ 5 Ausschluss der Rückerstattung

Kündigt der Mitarbeiter innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis, so hat er die von der Firma verauslagten Kosten des Fortbildungslehrgangs und die für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung in Höhe der bestehenden Restforderung aus dem Kontokorrentkonto zu tragen. ...

Kosten und gezahlte Vergütung sind der Firma auch dann zu erstatten, wenn der Mitarbeiter vor Abschluss der unter § 1 genannten Fortbildung aus dem Unternehmen ausscheidet.

Das Konto wird in diesen Fällen ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu marktüblichen Zinssätzen für Dispositionskredite verzinst.“

Die Beklagte bestätigte dem Kläger am 9. Dezember 2008 unter Bezugnahme auf einen sog. „Kundenstamm-Vertrag“ die Eröffnung eines Girokontos mit der Kontobezeichnung „Mitarbeiter Seminardarlehen“. Auf dieses Konto buchte die Beklagte in der Folgezeit sämtliche Lehrgangskosten einschließlich der für die Zeit der Freistellung gezahlten Vergütung sowie die Unterkunft- und Fahrtkosten. Das vom Kläger durchgeführte Studium umfasste 85 Präsenztage im Zeitraum vom 20. November 2008 bis zum 7. November 2010. Die Abschlussprüfung war für März 2011 vorgesehen. 4

Der Kläger kündigte mit einem der Beklagten am 27. September 2010 zugegangenen Schreiben das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2010. Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 20. Oktober 2010 begründete er die Kündigung damit, dass die Beklagte ihn nach Abschluss der Fortbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigen könne. Die Beklagte behielt von der Vergütung des Klägers für November 2010 1.967,04 Euro netto ein. Sie teilte dem Kläger mit Schreiben vom 3. Januar 2011 mit, das „Seminardarlehen-Konto“ weise eine Überziehung iHv. 30.553,77 Euro auf, und forderte ihn nach der Kündigung des Kontovertrags vergeblich auf, diesen Betrag auszugleichen. 5

Der Kläger hat ua. die Ansicht vertreten, die Rückzahlungsklausel in § 5 des Fortbildungsvertrags sei unwirksam, sodass er nicht zur Erstattung von Fortbildungskosten verpflichtet sei und die Beklagte zu Unrecht von seiner Vergütung für November 2010 1.967,04 Euro netto einbehalten habe. Die Rückzahlungsklausel benachteilige ihn unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil sie für den Fall der Eigenkündigung nicht zwischen den Gründen für die Kündigung differenziere. 6

Der Kläger hat beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.967,04 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, die Rückzahlungsvereinbarung sei wirksam. Für sie als regional tätige Bank sei das vom Kläger durchgeführte Masterstudium nicht von Interesse gewesen. 8

Die Beklagte hat widerklagend beantragt, 9
den Kläger zu verurteilen, an sie 30.553,77 Euro nebst
Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Ba-
siszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Kläger hat die Abweisung der Widerklage beantragt. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage ab- 11
gewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückge-
wiesen. Mit der Revision verfolgt diese ihr Ziel der Klageabweisung und der
Verurteilung des Klägers zur Zahlung von 30.553,77 Euro weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Landes- 12
arbeitsgericht hat ihre Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht
zurückgewiesen. Die Klage ist begründet, die Widerklage unbegründet. Die Be-
klagte hat gegen den Kläger weder aus § 5 Abs. 1 Satz 1 des Fortbildungsver-
trags noch aus den Vereinbarungen zum Girokonto einen Anspruch auf Zah-
lung von insgesamt 32.520,81 Euro. Dementsprechend ist der Entgeltanspruch
des Klägers für November 2010 (§ 611 Abs. 1 BGB) durch die Aufrechnungser-
klärung der Beklagten nicht teilweise erloschen.

I. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass 13
der Kläger nicht verpflichtet ist, die gemäß § 3 Abs. 2 des Fortbildungsvertrags
von der Beklagten verauslagten Fortbildungskosten nach § 5 des Fortbildungs-
vertrags selbst zu tragen. Die Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 1 des Fortbildungs-
vertrags benachteiligt den Kläger unangemessen und ist daher nach § 307
Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

1. § 307 BGB findet auf den von der Beklagten vorformulierten Fortbil- 14
dungsvertrag jedenfalls gemäß § 310 Abs. 3 BGB Anwendung (*vgl. zum Ver-
braucherbegriff: BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 21 ff.*). Das Landesar-

beitsgericht hat weder festgestellt, dass der Kläger die Vertragsbedingungen seinerseits in den Vertrag eingeführt hat, noch, dass er auf dessen Klauseln Einfluss nehmen konnte.

2. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB steht der uneingeschränkten AGB-Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB nicht entgegen. Danach gelten die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 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 (*BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 14 mwN*). Um eine derartige Regelung handelt es sich hier. Die Beklagte hat in § 5 des Fortbildungsvertrags festgelegt, unter welchen Voraussetzungen nicht sie, sondern der Kläger die Fortbildungskosten zu tragen hat. 15

3. Die Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 1 des Fortbildungsvertrags benachteiligt den Kläger unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil sie die Kostentragungspflicht des Klägers ausnahmslos an eine von diesem erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses knüpft. 16

a) § 5 Abs. 1 Satz 1 des Fortbildungsvertrags unterscheidet nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre der Beklagten oder der des Klägers entstammt, und greift damit ohne Einschränkung auch dann ein, wenn die Kündigung des Klägers durch die Beklagte (mit-)veranlasst wurde, zB durch ein vertragswidriges Verhalten. Durch eine solche undifferenzierte Regelung wird ein Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (*eingehend BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 15 ff.; bestätigt durch BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 17*). Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (*so bereits BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 27, BAGE 118, 36*). 17

b) Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der Arbeitnehmer die in seine Aus- und Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers belastet. Sieht eine Vertragsklausel auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vor, berücksichtigt sie entgegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht die wechselseitigen Interessen beider Vertragspartner, sondern nur diejenigen des Arbeitgebers. 18

4. Nichts anderes gilt, wenn die Beklagte gemäß ihrem Vorbringen an der weiteren Qualifikation des Klägers selbst kein Interesse gehabt haben sollte. In diesem Fall wäre die vorgesehene Bindungsdauer von drei Jahren von vornherein nicht durch ein billigenwertes Interesse der Beklagten gerechtfertigt, dass sich die von ihr gemäß § 4 des Fortbildungsvertrags dem Kläger zu erstatten den Fortbildungskosten amortisieren und der Kläger seine neu erworbene Qualifikation in seine Tätigkeit einbringt. Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (*BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Rn. 18, BAGE 129, 121*). Soweit die Rechtsprechung Regelwerte entwickelt hat, sind diese einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich. Zu berücksichtigen sind auch die Vorteile, die der Arbeitgeber aus der Fortbildung des Arbeitnehmers zu ziehen plant. Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung finanziert, geht typischerweise dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können (*BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 552/02 - zu 2 a aa der Gründe, BAGE 109, 345*). Dieses grundsätzlich berechnete Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 25, BAGE 118, 36*). 19

Wollte oder konnte die Beklagte die durch die Fortbildung erlangte weitere Qualifikation des Klägers nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den Kläger ausübt und durch den er in seiner durch Art. 12 GG geschützten Kündigungsfreiheit betroffen wird, nicht gegen ein Interesse der Beklagten an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Klägers abgewogen werden. Es fehlt an einer Rechtfertigung der langen Bindungsdauer (*vgl. zur Bindungsdauer bei „normalen“ Sonderzahlungen: BAG 12. Dezember 1962 - 5 AZR 324/62 - zu II der Gründe; HWK/Thüsing 6. Aufl. § 611 BGB Rn. 113 mwN; ErfK/Preis 14. Aufl. § 611 BGB Rn. 550 mwN*).

5. Der Umstand, dass nach dem Fortbildungsvertrag nicht die Beklagte, sondern der Kläger die Verpflichtungen im Rahmen der Fortbildung einging und die Beklagte dem Kläger zur Erfüllung dieser Verpflichtungen über das Kontokorrentkonto einen Kredit einräumte, ist für die Frage der Erstattungspflicht des Klägers ohne Bedeutung. Der Erstattung von Ausbildungskosten sind bei einer solchen Konstruktion dieselben Grenzen wie bei einer unmittelbaren Kostentragung durch den Arbeitgeber gesetzt, wenn ihre Bindungsintensität und -folge denen einer typischen Rückzahlungsvereinbarung entsprechen (*vgl. Schmidt NZA 2004, 1002, 1006; Preis/Stoffels Der Arbeitsvertrag II A 120 Rn. 64*). 20
6. Die Rückzahlungsklausel ist auch nicht lediglich insoweit teilunwirksam, als sie die Rückzahlungsverpflichtung an Gründe im Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers bindet. Die Klausel ist nicht teilbar (*vgl. zur Teilbarkeit: BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 31 f., BAGE 118, 36*). 21
7. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus. Durch eine solche würde die Regelung des § 307 BGB unterlaufen (*vgl. BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 35, BAGE 118, 36*). Das Festhalten am Vertrag stellt sich nicht als unzumutbare Härte iSd. § 306 Abs. 3 BGB für die Beklagte dar. Bei Vertragsschluss im November 2008 konnte auch kein schützenswertes Vertrauen der Beklagten darauf bestehen, die von ihr gewählte Vertragsgestaltung könne einer Inhaltskontrolle standhalten. In der Rechtsprechung war seit langem anerkannt, dass eine vom Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag 22

aufgestellte Klausel, nach welcher der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, unwirksam ist, weil sie den Arbeitnehmer benachteiligt (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/06 - Rn. 27, aaO; vgl. auch schon BAG 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 111, 157*).

II. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch einen Zahlungsanspruch der Beklagten aus den Vereinbarungen der Parteien zum Kontokorrentkonto abgelehnt. Das Konto wurde von der Beklagten nicht unabhängig von dem Fortbildungsvertrag und damit nicht ausschließlich nach ihren für Kontokorrentkonten geltenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen geführt. Die Auslegung der Vereinbarungen der Parteien ergibt, dass sich die Pflicht zum Ausgleich eines Negativsaldos auf dem Girokonto mit der Bezeichnung „Mitarbeiter SeminarDarlehen“ allein nach § 5 des Fortbildungsvertrags richtet. Nach dem erkennbaren Willen der Parteien sollte die Abwicklung der Fortbildungskosten über das nach § 3 Abs. 3 des Fortbildungsvertrags zu diesem Zweck errichtete Girokonto erfolgen. Für den Girovertrag sollten aber - abweichend von den Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Kontokorrentkonten - in einigen Punkten besondere Regelungen gelten. So haben die Parteien abweichend von § 12 der AGB („Kosten der Bankdienstleistungen“) geregelt, dass die Beklagte das Konto „kostenlos (ohne Zins und Gebühren)“ zur Verfügung stellt (§ 3 Abs. 3 Satz 2 des Fortbildungsvertrags). Ebenso sollten für die Rückzahlung eines (Dispositions-)Kredits nicht die AGB gelten, sondern die Regelungen des § 5 des Fortbildungsvertrags. Im Übrigen hat die Beklagte selbst im Verfahren die Auffassung vertreten, dass der Kläger die Kosten der Fortbildung nur dann tragen sollte, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den ersten drei Jahren nach Ende der Fortbildung aus seiner Sphäre stammt. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hätte die Beklagte auch aus ihrer Sicht die Kosten tragen müssen. Würden hinsichtlich des Kontokorrentkontos „Mitarbeiter SeminarDarlehen“ allein die allgemeinen Regelungen der Beklagten zur Anwendung kommen, so hätte der Kläger auch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung den Negativsaldo ausgleichen müssen. Das war

23

erkennbar nicht gewollt. Da aber aufgrund von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nach § 5 des Fortbildungsvertrags keine Rückzahlungspflicht des Klägers besteht, ist der Kläger auch nicht zum Ausgleich eines Negativsaldos des Kontokorrentkontos verpflichtet.

III. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 24

Brühler

Krasshöfer

Klose

W. Schmid

Mehnert