Kurz kommentiert

Fortbildungskosten: Rückzahlungsklausel in Formulararbeitsverträgen

Vereinbarungen in Formulararbeitsverträgen, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten im Fall der Eigenkündigung des Arbeitnehmers vorsehen, stehen immer wieder auf dem Prüfstand der Gerichte.

Das LAG Nürnberg hatte über folgende Rückzahlungsklausel zu entscheiden: Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, die Bruttobezüge während der Dauer der Freistellung für die Fortbildung i. H. v. 11.981,52 Euro sowie die von der Arbeitgeberin übernommenen Kosten der Fortbildung i. H. v. 3.550,40 Euro zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag infolge verhaltensbedingter Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird. Die Rückzahlungsplicht vermindert sich für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Fortbildung um 1/24.

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung der Arbeitnehmerin. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin einen noch offenen Restbetrag an Fortbildungskosten i. H. v. 9.347 Euro. Die Klage hatte weder in der ersten noch in der zweiten Instanz Erfolg (LAG Nürnberg, Urt. v. 14.8.2024 – 2 SLa 101/24).

Nach Auffassung des Gerichts benachteiligt die Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten die Arbeitnehmerin unangemessen und ist daher unwirksam. Im Fokus der Entscheidung stand die Frage, wie der Begriff der „von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründe" auszulegen ist. Das BAG hat mit Urteil vom 1.3.2022 (9 AZR 260/21) entschieden, dass eine unangemessene Benachteiligung vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichtet sein soll. Es muss daher nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Für den Begriff des „Vertretenmüssens" kamen zwei vertretbare Auslegungsmöglichkeiten in Betracht. Die eine davon ist es, dass nur Verschulden im Sinne von vorsätzlichem oder fahrlässigem Verhalten darunterfällt. Es kommt aber auch eine Auslegung infrage, wonach der Begriff des „Vetretenmüssens" alle Gründe umfasst, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen. Dann sei auch die unverschuldete dauerhafte Unmöglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, darunter zu subsummieren. Da keine der beiden Auslegungsmöglichkeiten den klaren Vorzug verdient, ging dies zulasten des Klauselverwenders, also der Arbeitgeberin.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung der Auslegung des Begriffs des „Vertretenmüssens" in dem Fortbildungsvertrag die Revision zum BAG zu. Sie ist dort unter dem Aktenzeichen 9 AZR 266/24 anhängig.

Krankheitsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

Der Kläger ist seit 2013 in der Produktion bei einem Unternehmen der chemischen Industrie beschäftigt. Ab dem Jahr 2017 hatte er kontinuierlich Fehlzeiten mit Entgeltfortzahlung zwischen 41 und 87 Tagen mit steigender Tendenz. Es fielen Entgeltfortzahlungskosten in einer Größenordnung von 7.600 Euro bis 19.800 Euro pro Jahr an. Das Unternehmen bot dem Kläger mehrfach die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an. Dieser teilte jeweils nach dem Erstgespräch mit, dass er keinen Bedarf an diesem Verfahren habe und selbiges nicht fortsetzen wolle. Am 29.9.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2022. Anfang Juni 2022 hatte der Kläger einen Antrag auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch gestellt. Erst am 19.1.2023, also Monate nach Ausspruch der Kündigung, legte er dem Unternehmen den Schwerbehindertenausweis, gültig ab 2.6.2022, vor. Im Kündigungsschutzprozess berief er sich auf die fehlende Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung und die fehlende soziale Rechtfertigung. Die Parteien einigten sich nach Klagezustellung auf eine Prozessbeschäftigung. Auch in der Zeit bis 30.9.2024 stiegen die Fehlzeiten weiterhin an, zuletzt auf 131 Arbeitstage.

Die Klage war ohne Erfolg. Das Gericht stellte zunächst fest, dass die Kündigung nicht mangels vorheriger Zustimmung des Integrationsamts nach § 168 SGB IX unwirksam ist. Diese Vorschrift findet keine Anwendung, wenn der Sonderkündigungsschutz im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht festgestellt ist oder ein Antrag auf Feststellung mindestens drei Wochen zurückliegt. Demnach hätte dem Kläger der Sonderkündigungsschutz im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zugestanden, obwohl die Beklagte von der Antragsstellung keine Kenntnis hatte.

Allerdings hatte der Kläger das Recht, sich auf den besonderen Schutz als schwerbehinderter Mensch zu berufen, nach § 242 BGB verwirkt. Weder in der Klage noch im Gütetermin hatte er auf seinen Antrag hingewiesen. Stattdessen hatte er monatelang verschwiegen, dass er den Sonderkündigungsschutz hat. Das Rechtsinstitut der Verwirkung soll verhindern, dass Rechte illoyal verspätet geltend gemacht werden. Als Maßstab für die Rechtzeitigkeit der Geltendmachung ist von der Dreiwochenfrist für die Einreichung einer Kündigungsschutzklage auszugehen. Binnen dieser Frist muss der Arbeitnehmer entscheiden, ob er gegen die Kündigung vorgehen will. Dieser Zeitraum steht ihm deshalb grundsätzlich auch für die Entscheidung zur Verfügung, ob er sich auf eine dem Arbeitgeber noch nicht bekannte Schwerbehinderteneigenschaft berufen möchte.

Die Kündigung war auch gerechtfertigt, denn es lag eine negative Gesundheitsprognose vor und die betrieblichen Interessen waren erheblich beeinträchtigt. Diese Beeinträchtigungen musste der Arbeitgeber nicht mehr billigerweise hinnehmen. Für die negative Prognose ist auf einen Referenzzeitraum von drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung abzustellen. Wenn der Arbeitgeber in dieser Zeit jeweils Entgeltfortzahlungen von über sechs Wochen pro Jahr leisten musste, ist dies Anlass für eine negative Prognose auch in der Zukunft. Dies war hier der Fall.

Weitergehende betriebliche Beeinträchtigungen über die erheblichen Entgeltfortzahlungskosten waren nicht erforderlich. Im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigte die Beklagte die Betriebszugehörigkeit sowie die Unterhaltspflichten. Nachdem jedoch auch während der Prozessbeschäftigung die Fehlzeiten weiter in die Höhe stiegen, war dem Unternehmen eine Weiterbeschäftigung bis zum regulären Rentenbeginn am 1.9.2029 nicht zumutbar (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.10.2024 – 5 Sa 204/23 rk.).