

## B & K Arbeitsrecht

### 1. Warum Arbeitgeber bei vorzeitiger Kündigung nicht immer die Rückzahlung von Fortbildungskosten verlangen können

**Rückzahlungsvereinbarungen über Fortbildungskosten sind zwar grundsätzlich zulässig. Eine Rückzahlungspflicht bei einer gesundheitsbedingten Eigenkündigung benachteiligt jedoch die betroffene Arbeitnehmerin unangemessen, sodass die Rückzahlungsverpflichtung unwirksam sein kann.**

#### Hintergrund

Von Juni 2017 bis Januar 2020 war die Klägerin als Altenpflegerin in einer Reha-Klinik beschäftigt. Im Jahr 2019 nahm sie an einer Fortbildung zum "Fachtherapeut Wunde ICW" an 18 Arbeitstagen teil. Der mit dem Arbeitgeber geschlossene Fortbildungsvertrag regelte, dass der Arbeitgeber die Kosten übernimmt, während die Arbeitnehmerin sich für mindestens 6 Monate nach dem Ende der Fortbildung zu einer Bindung an den Arbeitgeber verpflichtete. Für den Fall einer vorzeitigen Eigenkündigung wurde zudem eine Rückzahlungspflicht vereinbart.

Als die Klägerin nach erfolgreich abgeschlossener Fortbildung fristgerecht zu Februar 2020 kündigte, forderte der Arbeitgeber im Hinblick auf die Rückzahlungsklausel im Vertrag, die Kosten von ihr anteilig zurück. Die Klägerin verweigerte dies mit der Begründung, dass sie aus gesundheitlichen Gründen gekündigt hatte. Die Klausel benachteiligte sie unangemessen, da sie das Arbeitsverhältnis unverschuldet nicht weiterführen konnte.

#### Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Klausel zur Rückzahlungsverpflichtung im Fortbildungsvertrag für unwirksam, da sie die Klägerin unangemessen benachteiligte. Rückzahlungsvereinbarungen über Fortbildungskosten sind zwar grundsätzlich zulässig sind. Im Einzelfall könnten sie Arbeitnehmende jedoch unangemessen benachteiligen. Insbesondere ist es nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht allein an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung der Beschäftigten innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen.

Hier muss vielmehr nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Eine Verpflichtung zur Kostenübernahme bei vorzeitigem Ausscheiden benachteiligt Arbeitnehmende unangemessen, wenn diese es nicht in der Hand haben, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen, wie z. B. bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers. Gleiches ist anzunehmen, wenn es Arbeitnehmern wie im vorliegenden Fall krankheitsbedingt unverschuldet und auf Dauer nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Auch dann ist eine Bindung der Beschäftigten an das Arbeitsverhältnis unangemessen und nicht gerechtfertigt.

## 2. Wiedereinstellungsanspruch kann nicht bei einer Insolvenz geltend gemacht werden

**Bei einem Betriebsübergang können Beschäftigte einen Anspruch auf Wiedereinstellung durch den Betriebsnachfolger haben. Dieser Anspruch erlischt jedoch bei einer Insolvenz spätestens mit Insolvenzeröffnung.**

### Hintergrund

Der Arbeitnehmer war seit 1986 als Versandleiter bei einem Betten- und Matratzenhersteller mit rund 300 Beschäftigten tätig. 2018 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wirksam zu Ende Juli 2019 aus betriebsbedingten Gründen wegen der geplanten Stilllegung des Betriebs.

Noch während der Kündigungsfrist kam es nach Ansicht des Arbeitnehmers zu einem Betriebsübergang. Entgegen den ursprünglichen Planungen war der Betrieb nicht stillgelegt, sondern die Produktion der Matratzen und Betten mit den vorhandenen Maschinen und Produktionsstraßen ab August 2019 von einem neuen Arbeitgeber ausgeführt worden.

Der Arbeitnehmer verlangte daher von dem neuen Arbeitgeber, der etwa 20 Arbeitnehmer beschäftigte, seine Wiedereinstellung. Gegen eine von diesem vorsorglich erklärte Kündigung erhob er fristgerecht Kündigungsschutzklage. Während des Berufungsverfahrens wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des neuen Arbeitgebers eröffnet und ein Insolvenzverwalter bestellt. Das Verfahren wurde dadurch unterbrochen. Der Arbeitnehmer erklärte mit Schriftsatz vom 29.6.2020 die Aufnahme des Verfahrens. Der Insolvenzverwalter widersprach der Aufnahme.

### Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass in der Insolvenz des Arbeitgebers kein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers besteht. Wenn ein solcher Anspruch vor Insolvenzeröffnung bereits gegenüber dem insolventen Arbeitgeber entstanden ist, erlischt er mit Insolvenzeröffnung. Denn die Insolvenzordnung bindet den Insolvenzverwalter nur an bereits vom insolventen Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnisse. Es gibt für den Insolvenzverwalter keinen Zwang zum Abschluss eines Arbeitsvertrags. Einen solchen Zwang kann nur der Gesetzgeber anordnen.

Die Revision des Arbeitnehmers hatte jedoch aus prozessualen Gründen Erfolg. Der Wiedereinstellungsanspruch kommt zum Tragen, wenn sich die bei Zugang der Kündigung noch zutreffende Prognose des Arbeitgebers, dass der Beschäftigungsbedarf bei Ablauf der Kündigungsfrist entfällt, etwa wegen eines Betriebsübergangs, als fehlerhaft erweist. Zwar besteht ein solcher Anspruch in der Insolvenz nicht, sodass der Rechtsstreit an sich nicht ZPO unterbrochen wird.

Da im vorliegenden Fall jedoch mit dem Wiedereinstellungsanspruch zugleich die Wirksamkeit der Kündigung angegriffen wird, führt das auch zur Unterbrechung des Rechtsstreits über die Wiedereinstellung. Umgekehrt hat die Aufnahme des Kündigungsrechtsstreits, für die es genügt, dass bei Obsiegen des Arbeitnehmers Masseverbindlichkeiten entstehen können, auch die Aufnahme des Streits über die Wiedereinstellung zur Folge.