

Urteil

Übergang des Arbeitsverhältnisses: Rückzahlung von Ausbildungskosten

Der Übergang eines Arbeitsverhältnisses kann erst abgelehnt werden, wenn der Betriebsübergang definitiv ist. Eine Vereinbarung über die Rückzahlung von Ausbildungskosten muss abgestuft sein und darf nicht zur goldenen Fessel werden.

Sachverhalt

A. trat 2005 eine Stelle bei der Versicherungsgesellschaft X. als G-IT Administrative Assistant an mit einem Jahressalär von 92 000 Franken. Ab dem 1. Juli 2008 war sie als Project Office Management Consultant im Rechenzentrum von X. tätig.

Die Parteien schlossen einen Vertrag über die Kostenbeteiligung an einer externen Weiterbildung von A., ein berufsbegleitendes Studium der Betriebswirtschaft mit Bachelor-Abschluss. Es wurde vereinbart, dass X. die dafür anfallenden Studiengebühren und Lehrmittelkosten von rund 26 000 Franken zu 80 Prozent übernehmen werde, dass die von X. übernommenen Kosten bei einem Austritt während der Kursdauer und innert sechs Monaten nach Abschluss beziehungsweise Erlangen des Diploms zurückzuerstatten seien beziehungsweise in Abzug gebracht würden, bei einem Austritt innert zwölf Monaten zu 50 Prozent, wobei vereinbart war, dass sich diese Fristen bei einer Kostenbeteiligung von über 10 000 Franken verdoppeln würden.

A. durchlief die vorgesehene Ausbildung erfolgreich und schloss diese 2009 ab. X. leistete an diese Ausbildung Beiträge von insgesamt 21 745.60 Franken.

Im Herbst 2008 teilte X. ihren Mitarbeitern mit, dass ein Outsourcing des Rechenzentrums geprüft werde. Später wurde diese Information dahingehend konkretisiert, dass mit einer Auslagerung an die Firma D. zu rechnen sei. Ab April 2009 begann sich A. für zahlreiche Stellen bei X. zu bewerben, jedoch ohne Erfolg. Am 25. November 2009 teilte X. ihren Mitarbeitern mit, dass allen betroffenen Mitarbeitern eine Stelle bei der D. mit den gleichen Bedingungen angeboten werde mit einer zwölfmona-

tigen Anstellungsgarantie. Ausserdem werde der Wechsel nicht vor Ende 2009 erfolgen und erst nach Abschluss der lokalen Vereinbarungen. Der Betriebsübergang fand schliesslich am 1. April 2010 statt.

Am 30. Oktober 2009 kündigte A. ihr Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2010. Während X. auf der Rückzahlung der Ausbildungskosten beharrte, machte A. geltend, dass gemäss Vereinbarung keine Rückzahlung fällig werde, falls der Arbeitsvertrag ohne Verschulden des Mitarbeiters aus wirtschaftlichen Gründen aufgelöst werde. Ein Outsourcing stelle einen entsprechenden wirtschaftlichen Grund dar und die Ankündigung eines geplanten Übertrittes zu einem neuen Arbeitgeber stelle eine Änderungskündigung dar.

X. brachte mit den Lohnauszahlungen für die Monate November 2009 bis Januar 2010 Ausbildungskosten von insgesamt 17 185.05 Franken verrechnungsweise in Abzug.

Aus den Erwägungen

2a. Vorweg ist festzuhalten, dass A. gemäss klarem Wortlaut mit ihrer Erklärung vom 30. Oktober 2009 nicht im Sinne von Art. 333 Abs. 2 OR den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist (von zwei Monaten, Art. 335c Abs. 1 OR) abgelehnt, sondern eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten ausgesprochen hat: «Hiermit kündige ich meine Stelle». Sie hat damit ihr Arbeitsverhältnis selber aufgelöst. Es fehlt in ihrer Erklärung jeglicher Hinweis auf eine Ablehnung eines möglichen Arbeitsverhältnisses mit D. Allein schon aus diesem Grund können die Auswirkungen von Art. 333 Abs. 2



OR nicht greifen. Es kann grundsätzlich festgehalten werden, dass die Kündigung von A. nicht in direktem Zusammenhang mit einer definitiv angekündigten und den Mitarbeitern zur Kenntnis gebrachten Betriebsübertragung stand. A. hatte noch keine Kenntnisse der endgültigen Übergangsmodalitäten und sie wusste noch gar nicht genau, ob sie in ihrer Funktion gleich hätte weiterarbeiten können.

b. Im Zeitpunkt der Kündigung stand das Outsourcing des Rechenzentrums noch nicht definitiv fest. Der Fristenlauf zu einer Erklärung im Sinne von Art. 333 Abs. 2 OR kann erst zu laufen beginnen, wenn der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachgekommen ist beziehungsweise wenn der Arbeitnehmer von der «Betriebsübernahme Kenntnis hat». Eine sichere Kenntnis eines Betriebsüberganges ist indes erst nach dem Abschluss der entsprechenden Vereinbarungen möglich. Frühestens mit der Vereinbarung zwischen X. und D. vom 25. November 2009 und der entsprechenden Mitteilung von X. vom selben Tag stand für die Mitarbeiter fest, dass das geplante Outsourcing definitiv vorgenommen wird und mit welchen Bedingungen die Mitarbeiter zu rechnen hatten, wobei die massgeblichen lokalen Abmachungen, die für das erste Quartal geplant waren, immer noch offen standen. A. macht keine andere frühere Mitteilung über das definitive



Illustration: Livia Lüthi

Zustandekommen des Outsourcings namhaft. Vorher konnte aber noch gar keine Erklärung im Sinne von Art. 333 Abs. 2 OR abgegeben werden. In der Lehre – und so auch von A. angeführt – wird denn auch darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis bei einer Ablehnung der Übertragung des Arbeitsverhältnisses auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist, frühestens aber auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs ende. Eine Ablehnung der Übertragung des Arbeitsverhältnisses kann schon vor dem Betriebsübergang erklärt werden, doch braucht es hierfür einerseits die Kenntnis über den definitiven Entscheid und andererseits hat A. eben auch gar keine entsprechende Erklärung abgegeben. Sie hat sich vielmehr – wie selber angeführt – entschieden, eine Stelle bei einem anderen Arbeitnehmer anzunehmen und das Arbeitsverhältnis zu kündigen, dies ohne mit X. die Frage der Rückzahlungspflicht zuvor abzuklären.

c. Bei einer Ablehnung der Übertragung des Arbeitsverhältnisses nach den Vorgaben und Bestimmungen von Art. 333 OR würde die Pflicht zur Rückzahlung der von X. übernommenen Weiterbildungskosten entfallen. Da aber von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch A. auszugehen ist, bleibt entgegen der Auffassung von A. die Pflicht zur Rückerstattung dieser Kosten bestehen.

3a. Wie von der Vorinstanz festgehalten, kann der Arbeitgeber Ausbildungskosten nur zurückverlangen, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde und wenn es sich um eine Ausbildung handelt, die dem Arbeitnehmer einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet. In der Rückzahlungsvereinbarung muss auch der Zeitraum fixiert sein, binnen welchem die Rückzahlungspflicht geltend gemacht werden kann. Hiervon ist vorliegend denn auch auszugehen.

b. Die Vorinstanz wies in ihren weiteren Erwägungen indes darauf hin, dass in der Praxis eine entsprechend der Rückzahlungsdauer abgestufte Rückzahlungspflicht gefordert werde. Es erscheine deshalb willkürlich, wenn ein Arbeitnehmer, der elf Monate nach Abschluss der Ausbildung im Betrieb weitergearbeitet habe, noch die vollen Ausbildungskosten zurückzuzahlen habe – so wie derjenige Arbeitnehmer, der gleich nach Abschluss der Ausbildung kündigt. Eine Abstufung nach Jahren – wie in der Vereinbarung der Parteien – sei daher nicht sachgerecht. Es müsse vielmehr eine pro rata Rückerstattungspflicht angenommen werden. Die Vorinstanz nahm sodann an, dass die Rückerstattungspflicht von A. pro Monat um einen Zwölftel zu kürzen sei, womit für die vier Monate von Oktober 2009 bis Januar 2010, in denen A. noch für X. tätig war, 4 x 1812.15 Franken (insgesamt 7248.60 Franken) in Abzug zu bringen seien.

c. X. machte mit ihrer Berufung geltend, dass die Rückzahlungsvereinbarung der Parteien im Lichte der gängigen Gerichtspraxis fixiert worden sei im Wissen, dass die maximale Dauer der Rückzahlungspflicht meist bei drei Jahren liege. Eine Dauer von 24 Monaten sei daher nicht als übermässig bindend zu beurteilen. Es sei damit von der Vereinbarung der Parteien auszugehen und A. zur Rückerstattung der gesamten Ausbildungskosten zu verpflichten.

d. In der Lehre wird teils festgehalten, dass eine Abstufung der Rückzahlungspflicht nach Jahren unsachgemäss sei beziehungsweise dass die geschuldete

Rückzahlungssumme von Monat zu Monat linear abnehmen müsse. Andererseits wird aber auch bloss darauf hingewiesen, dass die Rückzahlungsvereinbarungen nicht zu «goldenen Fesseln» führen dürften.

Es steht den Parteien jedoch grundsätzlich frei, unter Einhaltung der Vorgaben von Art. 27 Abs. 2 ZGB eine Regelung zur Rückzahlungspflicht für die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten zu treffen. Es fragt sich deshalb bloss, ob eine pro rata temporis getroffene Regelung, die nur eine Abstufung nach Jahren vorsieht, als ungültig zu erachten ist beziehungsweise ob eine Abstufung nach Monaten zwingend ist. Für eine derartige Einschränkung besteht jedoch kein Anlass. Vielmehr zeigt ein Vergleich mit öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen, dass eine proportionale Reduktion zwar auch hier die Regel darstellt, dass die Abstufungen jedoch auch mit Reduktionen nach Semestern oder Jahren als zulässig erachtet werden. Eine vertragliche Abweichung von einer Rückzahlung pro rata temporis erscheint im Rahmen einer noch zulässigen Gesamtbindung daher als rechtswirksam. Dass eine Begrenzung der Rückzahlungspflicht auf zwei Jahre keine übermässige Bindung bewirkt, ist offenkundig. Eine 100-prozentige Rückzahlungspflicht während der gesamten Vereinbarungsdauer würde allerdings eine übermässige Einschränkung des Arbeitnehmers bedeuten und könnte daher kaum geschützt werden. Dass auch bei einer Rückzahlungsverpflichtung von 100 Prozent der vergüteten Ausbildungskosten während der Dauer eines Jahres eine übermässige Einschränkung anzunehmen wäre, wurde indes von A. nicht geltend gemacht und ist auch nicht ersichtlich.

Entscheid des Obergerichts Zürich, 4. September 2011 (LA100035)