

Rückzahlungsklauseln bei betrieblicher Fort- und Weiterbildung und wann der Arbeitgeber leer ausgeht

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Fort- bzw. Weiterbildung eines Arbeitnehmers, will er sich absichern: Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen, soll er die Kosten an den Arbeitgeber zurückerzahlen. Solche Rückzahlungsvereinbarungen sind jedoch oft in unzulässiger Weise vereinbart – mit der Folge, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf die Rückzahlung der von ihm geleisteten Fortbildungskosten hat. Die nachfolgenden Erläuterungen zeigen, wie schwierig es ist, eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung zu gestalten.

Hintergrund

Für das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers ist es heutzutage unerlässlich, sich stetig fortzubilden. Dieses Interesse der Arbeitnehmer an qualifizierter Fortbildung korrespondiert mit der Bereitschaft von Unternehmen, in kostenintensive Fortbildungen ihrer Arbeitnehmer zu investieren. Die Kosten von derartigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden meist vom Arbeitgeber in der Erwartung übernommen, dass die von ihm finanzierte Fortbildungsmaßnahme seinem Betrieb in der Form einer qualifizierten Arbeitsleistung möglichst lange zu Gute kommt.

Zulässige Rückzahlungsvereinbarungen

Rückzahlungsklauseln werden praktisch immer einseitig vom Arbeitgeber vorformuliert und zwar für eine Vielzahl von Verträgen und sie werden dem Arbeitnehmer einseitig zur Annahme gestellt. Aus diesem Grund sind Rückzahlungsvereinbarungen praktisch immer Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) des Arbeitgebers. Als AGB unterliegen Rückzahlungsvereinbarungen einer rechtlichen Kontrolle der §§ 305 ff. BGB. Das bedeutet, Rückzahlungsklauseln dürfen nicht an versteckter Stelle auftauchen. Sie müssen klar und verständlich formuliert sein und zu guter Letzt dürfen sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Wirksame Rückzahlungsvereinbarungen müssen - ausgehend von den soeben genannten Grundsätzen – daher folgende Kriterien aufweisen:

1. Geldwerter Vorteil

Die Fortbildung muss für den Arbeitnehmer von beruflichem bzw. geldwertem Vorteil sein. Das ist immer dann der Fall, wenn durch die erfolgreiche Teilnahme an der Fortbildung die Voraussetzungen einer höheren Vergütung beim Arbeitgeber erfüllt sind oder der Arbeitnehmer von den erworbenen Kenntnissen auch außerhalb des Unternehmens profitieren kann (Steigerung der Arbeitsmarkt- und Verdienstmöglichkeiten). Bei reinen Auffrischungs- oder Vertiefungslehrgängen fehlt es hingegen regelmäßig an einem Vorteil des Arbeitnehmers, welcher eine Rückzahlungsvereinbarung rechtfertigen könnte.

2. Angemessene Dauer der Bindung des Arbeitnehmers

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Fortbildung (Bindungsdauer), soll er dem Arbeitgeber die Fortbildungskosten erstat-

ten. Ist die Bindungsdauer jedoch unangemessen lange, ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam. Dauer und Kosten der Ausbildung müssen also in einem angemessenen Verhältnis zum Zeitraum der anschließenden Bindung stehen. Der Rechtsprechung sind unter dem Vorbehalt einer gewissen Uneinheitlichkeit tendenziell folgende Regeln für ein angemessenes Verhältnis zu entnehmen:

- Fortbildung bis zu einem Monat → Bindung bis zu sechs Monaten
- bis zu zwei Monaten → einjährige Bindung
- drei bis vier Monaten → zweijährige Bindung
- sechs Monaten bis zu einem Jahr → keine längere Bindung als drei Jahre
- mehr als zweijährigen Dauer → Bindung von fünf Jahren

Eine längere Bindungsfrist ist im Regelfall unwirksam.

3. Rückzahlungspflicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die der Arbeitnehmer selbst zu vertreten hat

Nach Auffassung des BAG verbietet es sich, die Übernahme von Kosten durch den Arbeitnehmer davon abhängig zu machen, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind. Eine Abwälzung der Aus- und Fortbildungskosten auf den Arbeitnehmer ist deshalb unzulässig für den Fall, dass der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, die arbeitgeberseitige Kündigung sonst auf Gründen beruht, die nicht mit einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt, das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet, die durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers ausgelöst wurde oder der Arbeitgeber nicht bereit und in der Lage ist, den Arbeitnehmer entsprechend seiner Ausbildung zu beschäftigen. Unzulässig ist auch eine Vereinbarung, die nicht nach dem Grund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers differenziert.

4. Höhe des Rückerstattungsbetrages

Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung muss sich aus den Angaben im Vertrag selbst errechnen lassen. Das heißt, in dem Vertrag müssen die Kostenpositionen möglichst genau angegeben werden (Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für Verpflegung usw.). Ferner wird auch eine zeitanteilige Kürzung des Rückzahlungsbetrages als Wirksamkeitsvoraussetzung gefordert. Das bedeutet, dass sich der zurückzubezahlende Betrag innerhalb des Bindungszeitraums für jeden ganzen Monat, den der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung beim Arbeitgeber verbringt, zeitanteilig verringern muss.

5. Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung vor Beginn der Fortbildung

Die Rückzahlungsvereinbarung sollte bereits vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme geschlossen werden.

Noch Fragen? Sie sind betroffen?

Wir beraten Sie gern!