

## Arbeitsrecht

# Rückzahlungsvereinbarungen von Aus- und Fortbildungskosten in der Praxis

### Aus- und Weiterbildung kostet Geld

Häufig werden Fort- und Ausbildungskosten auch vom Arbeitgeber finanziert. Damit wird die Erwartung verbunden, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten für das Unternehmen einsetzt und für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung steht. Ohne vertragliche Vereinbarung geht hier gar nichts. Es kommt also darauf an, ob und wie entsprechende Klauseln vereinbart werden.

In diesem Zusammenhang stellen sich zunächst folgende Fragen:

- Unter welchen Bedingungen können die vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten für die Aus-/ Fortbildung zurückverlangt werden?
- Wie lange kann der Arbeitgeber vertraglich den Arbeitnehmer bei Kostenübernahme an den Betrieb binden?

Antworten bietet die Rechtsprechung.

### Was sind Aus- und Fortbildungskosten?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat, ausgehend von Rückzahlungsklauseln, definiert, was in diesem Sinne unter Aus- und Fortbildung zu verstehen ist:

- jede Maßnahme zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die generell für den Arbeitnehmer beruflich von Nutzen ist
- auch Maßnahmen, die darin bestehen, vorhandene Kenntnisse zu verbessern oder durch praktische Übungen zu vervollkommen.

Unter Aus- und Fortbildungskosten sind alle Aufwendungen zu verstehen, die durch eine berufliche Bildungsmaßnahme veranlasst sind. Dazu gehören z.B. Kosten wie die des Lehrgangs, der Lohnfortzahlung, der Unterkunft, der Verpflegung, Gratifikationen und ggf. vom Arbeitgeber aufgewandte Beiträge zu Zusatzversorgungskassen.

Kosten der Berufsausbildung gehören nicht dazu, ebensowenig Kosten, die er zwingend zu tragen (z.B.: § 81 BetrVG) hat.

### Wann und wie lang kann ein Arbeitnehmer gebunden werden?

Voraussetzung für eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb ist, dass er durch die Aus- bzw. Fortbildung einen beruflichen Nutzen – und zwar auch außerhalb des Betriebes - ziehen muss. Eine nur betriebsspezifische Aus- bzw. Weiterbildung würde keine Bindewirkung entfalten können. Ebenfalls unwirksam wäre eine Klausel zur Kostenbeteiligung für die Auffrischung vorhandener Kenntnisse.

Das Interesse des Arbeitgebers an der Amortisation der Aufwendungen für die Aus- und Fortbildung muss im Verhältnis zum geldwerten Vorteil, den die Ausbildung dem Arbeitnehmer gebracht hat, stehen.

Die Rechtsprechung folgende Richtlinien bezogen auf die Aus- und Fortbildungsdauer entwickelt:

Lehrgangsdauer	Bindungsdauer
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten
bis zu 2 Monaten	bis zu 12 Monaten
bis zu 4 Monaten	bis zu 24 Monaten
bis zu 12 Monaten	bis zu 36 Monaten
mehr als 24 Monate	bis zu 60 Monaten

Die Überschreitung der Bindungszeiten in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen vergrößert das Risiko der Unwirksamkeit.

### In welcher Höhe können Rückzahlungsvereinbarungen getroffen werden?

Vereinbarungsfähig ist nur der Betrag, den der Arbeitgeber tatsächlich aufgewandt hat. Die verlangten Rückzahlungskosten müssen detailliert durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden. Die Erstattungspflicht muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein, d.h. er sollte sich durch eigene Betriebstreue der Zahlungspflicht entziehen können. Sollte der Arbeitnehmer jedoch vor dem Bindungsende das Unternehmen verlassen und somit ein Rückzahlungsanspruch bestehen, so ist empfehlenswert, eine Reduzierung um 1/24 für jeden vollen Monat z.B. bei 24 Monaten zulässiger Bindungsdauer zu vereinbaren.

## Arbeitsrecht

# Rückzahlungsvereinbarungen von Aus- und Fortbildungskosten in der Praxis

### Wann kann eine Rückzahlung verlangt werden?

Zulässige Auslöser einer Rückzahlungsverpflichtung können sein:

- Eigenkündigung des Arbeitnehmers (innerhalb der Bindungsfrist), soweit diese nicht auf ein vertragsbrüchiges Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist.
- Abbruch der Fortbildung, nachdem dem Arbeitnehmer eine ausreichende Einarbeitungszeit zugestanden wurde, innerhalb derer er die Fortbildung kennenlernen und ohne Rückzahlungsverpflichtung abrechnen kann.
- Aufhebungsvertrag auf Initiative des Arbeitnehmers oder infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers.
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aus verhaltensbedingten Gründen.

Unzulässig wäre ein Rückzahlungsverlangen bei folgenden Gründen:

- Arbeitgeberkündigung aus betriebsbedingten Gründen.
- Arbeitgeberkündigung aus personenbedingten Gründen, wenn der Arbeitnehmer trotz der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht den subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers über seine weiteren Verwendungsmöglichkeiten entspricht (Ungeeignetheit). Der Arbeitgeber kann sein Auswahlrisiko nicht durch die Inanspruchnahme der Rückzahlungsoption ganz oder teilweise auf den Arbeitnehmer abwälzen. Bei personenbedingten Kündigungen geht die Tendenz deshalb dahin, die „fehlinvestierten“ Kosten von Bildungsmaßnahmen dem unternehmerischen Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen.
- Arbeitgeberkündigung während der Probezeit wegen Abkehrwillens, weil sich der Mitarbeiter, in Ausübung seiner Berufsfreiheit, auf eine Stellenanzeige bewirbt.
- Arbeitgeber hat nach Abschluss der Ausbildung kein Interesse am Abschluss eines Arbeitsvertrages.
- Insolvenz des Arbeitgebers.
- Nichtbestehen der Prüfung.

### Gibt es eine „wasserdichte“ Rückzahlungsklausel?

Eine 100% sichere Klausel kann es nicht geben, da es immer auf den zu entscheidenden Einzelfall ankommt. Grundsätzlich kann eine Rückzahlungsvereinbarung mündlich geschlossen werden. Dies ist in der Praxis jedoch nicht zu empfehlen, weil der Anspruchsteller regelmäßig in Beweisnot gerät und häufig auch mit vertraglich oder tarifvertraglich vorgesehenen Schriftformerfordernissen kollidiert.

Schriftliche Vereinbarungen dienen der Rechtssicherheit.

Die Klausel muss bestimmt sein, sie darf nicht gegen ein Gesetz oder gegen das Gebot von Treu und Glauben verstoßen, der Arbeitnehmer darf nicht unangemessen benachteiligt werden und die Klausel darf auch nicht überraschend sein.

Zu empfehlen ist die Verwendung eines Fortbildungsvertrages, bei dessen individueller Ausarbeitung wir Ihnen gern behilflich sind.



Autor:

stud. dipl.-jur. Sebastian Dimanski  
 Dr. Dimanski & Partner, Rechtsanwälte  
 Sternstr. 24  
 39104 Magdeburg  
 Tel.: (0391) 53 55 96-16  
 Fax: (0391) 53 55 96-13  
 Email: [paul\\_dimanski@web.de](mailto:paul_dimanski@web.de)  
[www.ra-dp.de](http://www.ra-dp.de)