



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.

Berufliche Fortbildung und Rückzahlungsklauseln

Was ist zu beachten ?

Rechtsanwältin Beate Schulte-Schrepping

Gerade in der heutigen Zeit ist es für Arbeitnehmer unerlässlich, sich permanent fortzubilden. Dieses Interesse des Arbeitnehmers an qualifizierter Fortbildung korrespondiert mit der Bereitschaft von Unternehmen, in hochwertige und kostenintensive Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren, um hierdurch die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

- Der Arbeitgeber übernimmt zu diesem Zweck die Lehrgangskosten für die Fortbildung und stellt den Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildung unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei.
- Aufgrund des Kostenaufwands haben Arbeitgeber regelmäßig ein berechtigtes Interesse daran, die erworbenen Qualifikationen ihrer Mitarbeiter im Unternehmen auch langfristig zu nutzen (BAGE 137, 1 = NZA 2012,85).
- Aus diesem Grund sollten Fortbildungs- und Rückzahlungsvereinbarungen abgeschlossen werden, in denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, sich bei Übernahme der Fortbildungskosten für eine bestimmte Dauer an das Unternehmen zu binden.
- Zum anderen werden Rückzahlungsbestimmungen getroffen für den Fall, dass der Arbeitnehmer noch vor Ablauf der vereinbarten Bindungsfrist das Unternehmen verlassen sollte.

Fortbildungsvereinbarung

Fortbildungsvereinbarungen sind gesetzlich nicht geregelt.

Rückzahlungsklauseln bedürfen einer **gesonderten ausdrücklichen Vereinbarung** z.B. durch Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, tarifliche Regelung.

- Sie müssen **vor Beginn der Fortbildung** abgeschlossen werden.
- Die Vereinbarung bedarf nicht zwingend der Schriftform, sollte aber aus Beweisgründen stets schriftlich abgeschlossen werden.
- Es müssen alle tatbestandlichen Voraussetzungen, die eine Rückzahlungspflicht auslösen, im Vertrag aufgeführt werden.
- Ebenso muss der Umfang der Leistungspflicht zumindest so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer weiß, was “auf ihn zukommt”.
 - Transparenzgebot: Die gegebenenfalls zu erstattenden Kosten sind dem Grund und der Höhe nach anzugeben.

Gesetzliche Schranke für Rückzahlungsvereinbarungen:

- Gesetzlich untersagt sind Rückzahlungsklauseln im **Berufsausbildungsverhältnis** und gleichgestellten Ausbildungsgängen (**§ 12 Abs. 2 BBiG**)
- Das Verbot erfasst alle zu einem Ausbildungsberuf hinführenden Bildungsmaßnahmen.
- Ebenso nichtig sind Vereinbarungen über Kosten von Bildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber zwingend zu tragen hat, z.B. Betriebsarzt, Betriebsbeauftragte, Betriebsratsschulung, Entgeltfortzahlung bei Bildungsurlaub

Fortbildungsverträge mit Rückzahlungsverpflichtung unterliegen als Verbraucherverträge in der Regel **der AGB- Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB:**

- Die Rückzahlungsklausel darf nicht an unerwarteter Stelle vereinbart werden, da sie sonst als „**überraschende Klausel**“ gemäß § 305c BGB nicht Vertragsbestandteil wird.
- Aufgrund des **Transparenzgebotes** muss eine Rückzahlungsklausel nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB „**verständlich und klar**“ sein, so dass sich ihr Inhalt und ihre Voraussetzungen aus der vertraglichen Regelung ableiten lassen.
- Eine Rückzahlungsklausel darf keine **unangemessene Benachteiligung** für den Arbeitnehmer darstellen, da ansonsten die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 GG)verletzt wird, § 307 BGB.

Eignung der Bildungsmaßnahme:

- Es muss sich um eine Fortbildung handeln, die generell für den Arbeitnehmer **beruflich von Nutzen** ist.
- Dem Arbeitnehmer muss mit der Aus- oder Weiterbildung ein **geldwerter Vorteil zufließen**.
 - Dieser kann sich aus innerbetrieblichen oder unternehmensbezogenen **Aufstiegsmöglichkeiten** ergeben wie auch aus **erhöhten Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**.
 - Demgegenüber scheidet eine Rückzahlungsklausel aus, wenn die Aus- oder Weiterbildung **nur innerbetrieblich von Nutzen ist** oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht.

Bindungsdauer:

Grundsatz:

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Die Angemessenheit der vereinbarten Bindung des Arbeitnehmers beurteilt sich **vorrangig nach der Dauer der Fortbildungsmaßnahme**, der Höhe der Arbeitgeberaufwendungen, den Zeiten der (bezahlten) Freistellung wie auch der Qualität der erworbenen Qualifikation.

Bindungsdauer:

Das BAG hat für Sachverhalte, in denen der Arbeitnehmer für die Teilnahme an Kursen/ Lehrgängen bezahlt freigestellt wird, eine “Faustformel “ entwickelt.

Zusammenfassung bei BAG, 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -

Fortbildungsdauer in Monaten (ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung)	Bindungsdauer bis max. ... Monate
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten (BAG, 05.12.2002 - 6 AZR 539/01 -)
bis zu 2 Monaten	bis zu 12 Monaten (BAG, 15.12.1993 - 5 AZR 279/92 -)
Von 3 bis 4 Monaten	bis zu 24 Monaten (BAG 27.07.05 - 6 AZR452/04-)
Von 6 bis 12 Monate	Nicht länger als 3 Jahre (BAG, 05.06.2007 - 9 AZR 604/06-)
Von mehr als 24 Monate	bis zu 5 Jahre (BAG, 21.07.05 - 6 AZR 452/04-)

Rechtsfolge einer zu langen Bindungsfrist:

- Eine zu lange Bindungsfrist führt in der Regel zur Unwirksamkeit der Klausel. D. h. der Arbeitnehmer kann vor Ablauf der Bindungsfrist das Arbeitsverhältnis kündigen, ohne dass er die Fortbildungskosten zurückzahlen muss.
- Eine geltungserhaltende Reduktion, also die Zurückführung einer zu langen Bindung auf das vom Arbeitsgericht als angemessen erkannte Maß kommt bei Anwendung der §§ 305 ff. BGB nicht in Betracht (BAG 11.04.2006 - 9 AZR 610/05-).

Rückzahlungsgrund:

- Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung der Fortbildungskosten entsteht in der Regel mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Bleibefrist. Sie soll die aus Sicht des Arbeitgebers fehlgeschlagene Investition in die Aus- und Fortbildung des Arbeitnehmers kompensieren.
- Die Interessenabwägung nach § 307 BGB begrenzt insoweit die zulässige Vertragsgestaltung:
- **Eine Rückzahlungsklausel, die an jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers** anknüpft, welches innerhalb der in der Klausel vorgesehenen Bleibefrist stattfindet, ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers und damit unwirksam.
- Die Abrede muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzieren, d.h. in **wessen Verantwortungs- und Risikobereich** die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt.

Rückzahlungsgrund:

Zulässige Rückzahlungsgründe:

- Aufgrund **Eigenkündigung des Arbeitnehmers**, ohne dass dieser hierzu durch einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund veranlasst worden ist.
- Aufgrund **fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund**, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat.
- aufgrund ordentlicher Kündigung **des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen** des Arbeitnehmers.

Rückzahlungsgrund:

- **Rückzahlungspflicht bei Nichtbestehen der Prüfung:**

Nur möglich, wenn das Nichtbestehen der Prüfung auf Gründen beruht, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen.

- **Rückzahlungspflicht bei Abbruch der Fortbildung durch den Arbeitnehmer:**

Bei länger andauernden Ausbildungsmaßnahmen, etwa Studiengang oder beruflicher Umschulung, muss dem Arbeitnehmer nach Beginn der Ausbildung eine **angemessene Überlegungsfrist** ohne Kostenrisiko eingeräumt werden- ausreichend 1 Jahr.

Rückzahlungsgrund:

- **Rückzahlungspflicht bei Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Abschluss der Aus-/Fortbildung:**
Keine unangemessene Benachteiligung durch Kostenerstattungspflicht, wenn der Arbeitnehmer vor dem Abschluss der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder durch sein Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- **Rückzahlungspflicht bei Nichteingehen eines Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Aus-/Fortbildung:**
Unwirksam, wenn der Arbeitgeber gar kein Arbeitsverhältnis anbietet.
Klausel muss enthalten, dass eine Rückzahlungspflicht nur besteht, wenn der Arbeitgeber ein „angemessenes Angebot“ unterbreitet.

Umfang der Rückzahlungsverpflichtung/ Staffelung:

Wichtig: Ratierliche Kürzung des Rückzahlungsbetrages:

Der Arbeitnehmer ist umso geringer an den Fortbildungskosten zu beteiligen, je länger er im Unternehmen verbleibt.

Formulierung:

Der vom Arbeitnehmer zurück zu erstattende Gesamtbetrag vermindert sich für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildung um $1/\dots$ [Divisor = Gesamtbindungsdauer in Monaten].

[Form 10 - Fortbildungsvertrag.docx](#)



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.