

C Rückzahlung von Fortbildungskosten

Basis : RISCHAR, Arbeitsrechtliche Klauseln zur Rückzahlung von Fortbildungskosten, BB 2002 S. 2550 ff
HENNIGE, Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten, NZA-RR 2000 S. 617 ff

I Grundsatz

verschiedene Arten von Rückzahlungsklauseln:

(1) **tarifliche Rückzahlungsklauseln**

Beispiele:

§ 18 TV Beratungsanwärter

SR 2a Nr.7 BAT

SR 2a Nr.7 Berufsgenossenschafts-Angestellten-TV

Diese Regelungen sind deshalb **unproblematisch**, weil die Verträge von **gleichberechtigten Partnern** abgeschlossen werden und insofern die Institutsgarantie nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz genießen. Darin liegt der Grund, dass das BAG davon ausgeht, dass einer Gesamtbetrachtung der tariflichen Regelungen die Arbeitnehmerinteressen angemessen berücksichtigt werden.

In Einzelarbeitsverträgen entsteht oft ein Übergewicht, welches objektiv betrachtet als unzumutbar und daher einer Korrektur zuzuführen bewertet werden muss.

(2) **vertragliche Rückzahlungsklauseln**

(3) **Rückzahlungsklauseln in Berufsausbildungsverhältnissen**

II Zulässigkeit vertraglicher Rückzahlungsklauseln

1. Grundsatz der Überprüfbarkeit

Seit der Entscheidung des BAG vom 16.3.1994 - 5 AZR 339/925 - in NZA 1994 S. 937 hat das BAG seine **Kontrollfunktion** mit einem Rückgriff auf **§ 242 BGB** begründet. Hierbei müssen die konkurrierenden Grundrechtsposition des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, die zur Rückzahlung von Fortbildungskosten aufeinander prallen, gegeneinander abgewogen werden.

Einschränkungen unterliegen Rückzahlungsvereinbarungen im wesentlichen vor dem Hintergrund des grundrechtlichen Schutzes der freien Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Grundgesetz. Es muss deshalb immer geprüft werden, ob den möglichen Nachteilen ein angemessener Ausgleich gegenübersteht.

2. Gegenstand der Rückzahlungspflicht

Fort- und Weiterbildung, die vom Arbeitgeber finanziert wird, soll auch in erster Linie zunächst dem Arbeitgeber zugute kommen, und das zumindest über einen nicht unerheblichen Zeitraum.

Eine **Definition der beruflichen Fortbildung** ist in **§ 1 Abs. 3 BBiG** enthalten:

Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.

Rückzahlungspflichten können **in vier Fällen** ausgelöst werden:

- (1) Arbeitnehmer tritt Qualifizierungsmaßnahmen gar nicht an
- (2) Abbruch der Qualifizierungsmaßnahmen
- (3) Nichterreichen des Ziels der Fortbildung
- (4) Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Bleibefrist
= häufigster Fall

3. Zeitpunkt der Vereinbarung

Rückzahlungsvereinbarungen müssen in jedem Falle vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen werden, damit zum einen nicht in unzulässiger Weise Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt wird, der sich bereits in der vom Arbeitgeber teilweise oder ganz finanzierten Ausbildung befindet. Dies gilt aber auch vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber sein Risiko entsprechend einschätzen kann, falls der Arbeitnehmer sich weigert, eine entsprechende Vereinbarung mit ihm abzuschließen.

Unzulässig sind Rückzahlungsvereinbarungen, wenn sie

nach Beginn der Ausbildung

oder

nach Abschluss der Ausbildung

abgeschlossen werden.

4. Form einer Rückzahlungsvereinbarung

Gesetzlich ist für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung eine Form nicht vorgesehen. Dies gilt auch nach in Kraft treten des Nachweisgesetzes. Allerdings bestehen vor dem Hintergrund der §§ 2,3 des Nachweisgesetzes bei Streitigkeiten über den Inhalt der Rückzahlungsvereinbarung erhebliche Beweisbelastungen auf Arbeitgeberseite, wenn die Vereinbarung nicht in die Arbeitsvertragsurkunde mit aufgenommen worden ist.

5. Begrenzung der Höhe nach

Ausgehend davon, dass es für die Beurteilung auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Rückzahlungsvereinbarung ankommt, sind zwei Grenzen zu beachten:

- (1) Höchstgrenze = vom Arbeitgeber aufgewandter Betrag
- (2) nur der in der Vereinbarung festgelegte Betrag
d. h. spätere Erhöhung der Kosten = Risiko des Arbeitgebers

6. Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer

Diese Frage lässt sich nur in Abhängigkeit von zwei Faktoren beantworten:

- (1) Entstehung eines geldwerten Vorteils für den Arbeitnehmer
- (2) Bindungsdauer in Relation zur Ausbildungszeit

a) geldwerter Vorteil als Gegenwert zur Rückzahlung

In ständiger Rechtsprechung ist Kernfrage der Prüfung der Zulässigkeit der Rückzahlungsvereinbarung im Sinne einer Zumutbarkeit, ob und in welchem Umfang die Ausbildung/Weiterbildung dem Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil bringt (vgl. BAG vom 16.3.1994 -Az. 5 AZR 339/92-in NZA 1994 Seite 937). Eine **Kostenbeteiligung** ist **dem Arbeitnehmer umso eher zuzumuten, je größer der** mit der Ausbildung verbundene **berufliche Vorteil für ihn ist.**

Deshalb hat hier eine Abgrenzung stattzufinden zwischen der vom Arbeitgeber zu tragenden Einarbeitung/Einweisung bzw. der bloßen Auffrischung bereits beim Arbeitnehmer vorhandener Kenntnisse und einem echten Vermitteln von Kenntnissen und Fertigkeiten, die der Arbeitnehmer zuvor nicht gehabt hat, die dem Arbeitnehmer jedoch auch außerhalb des Betriebes/Unternehmens des Arbeitgebers Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bringen.

Im ersten Fall, etwa bei der **Einarbeitung eines Zerspanungsmechanikers (Drehers) mit CNC-Kenntnissen an einem bestimmten Typ von Maschine eines Herstellers**, der den gesamten Maschinenpark beim Arbeitgeber ausgerüstet hatte, hat der Arbeitnehmer nur für die konkrete in diesem Unternehmen auszuführende Arbeit Vorteile. Die grundlegende CNC Ausbildung hatte er aber bereits zuvor, sodass hier die Vorteile eindeutig auf der Arbeitgeberseite überwiegen, mit der Folge, dass auch die Kostenlast zunächst vom Arbeitgeber zu tragen sein würde. Gleiches gilt etwa wenn ein **Pilot eines Flugzeuges wegen Wechsels eines Flugzeugtyps** von seiner Fluggesellschaft auf diesem Typ angelernt wird.

Im zweiten Fall hat der Arbeitgeber zunächst ein überwiegendes Interesse daran, dass er von den zusätzlichen Kenntnissen, die auch für den Arbeitnehmer einen Marktwert darstellen, eine bestimmte Zeitspanne

profitieren kann. Ansonsten würde der Arbeitgeber, ohne hierzu eine Veranlassung zu haben, einem Mitbewerber auf dem Markt Vorteile verschaffen können, sobald der Arbeitnehmer am Ende seiner Ausbildung sich zur Bewerbung um eine andere Position in einem anderen Unternehmen entschließt. Zum einen hätte dann der Arbeitnehmer eine größere Bewerbungschance und zum anderen hätte der einstellende Unternehmer seinerseits Kosten der Einarbeitung gespart. Dies könnte etwa der Fall sein, wenn eine Krankenschwester im Rahmen eines Seminars sich zur Fachschwester für Anästhesie und Intensivmedizin ausbilden lässt. Das wäre auch dann anzunehmen, wenn im Rahmen eines EDV Lehrganges zusätzliche Kenntnisse im Bereich von SAP-Anwendungen vermittelt werden, die jedoch aktuell im Betrieb des Arbeitgebers gar nicht erforderlich sind.

b) Bindungsdauer in Relation zur Ausbildungszeit

Es hat sich ein grundsätzliches Raster herausgebildet, nach welchem eine bestimmte Bindungszeit in Relation zur Dauer der Fortbildung dem Arbeitnehmer zugemutet werden kann:

	Ausbildungszeit	Bindungsdauer	
1.	bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten	BAG vom 5.12.2002 in NZA 2003 S. 559
2.	bis zu 2 Monaten	bis zu 1 Jahr	BAG vom 12.12.1979 in DB 1980 S.1704, vom 15.12.1993 in NZA 1994 S. 835
3.	bis zu 4 Monaten	bis zu 2 Jahren	LAG Düsseldorf vom 23.1.1989 in BB 1989 S.701 sowie BAG vom 6.9.1995 in NZA 1996 S. 314
4.	bis zu 6 Monaten	bis zu 3 Jahren	BAG vom 23.2.1983 in NJW 1983 S. 1871 L. BAG vom 11.4.1984 in NZA 1984 S.288
5.	bis zu 12 Monaten	bis zu 3 Jahren	BAG vom 23.2.1983 in NJW 1983 S. 1871 L. BAG vom 11.4.1984 in NZA 1984 S.288
6.	bis zu 16 Monaten	bis zu 3 Jahren	BAG vom 15.5.1984 in NZA

			1986 S. 741
7.	bei mehr als 2 Jahren	bis zu 5 Jahre	BAG vom 19.6.1974 in NJW 1974 S. 2151 BAG vom 12.12.1979 in AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe
8.	bei 4 Jahren	bis zu 5 Jahre	BAG vom 12.12.1979 in AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe
9.		mehr als 5 Jahre	unzulässig BAG vom 15.12.1993 in BB 1994 S. 433

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass eine **zu lang dimensionierte Bindungsdauer auf das vertraglich zulässige Maß durch Auslegung zu reduzieren** ist; es liegt kein Fall der Nichtigkeit insgesamt vor (vgl. BAG vom 11.4.1984 in BB 1985 S. 121 sowie BAG in NZA 1996 S. 314). Diese auf § 139 BGB gestützte geltungserhaltende Reduktion ist auch für die Zeit nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes weiterhin verbindlich (vgl. BAG vom 5.12.2002 in NZA 2003 S. 559).

Zu mehr Einzelfallgerechtigkeit führt eine **jährliche Quotierung der Höhe der Rückzahlung in Abhängigkeit der bereits zurückgelegten Dauer** des Arbeitsverhältnisses **nach Ende der Fortbildung** (vgl. BAG in NZA 1996 S. 314). Dabei soll selbst bei unzulässig langer Bindungsdauer im Rahmen der Reduzierung auf das zulässige Maß die vorgesehene monatliche Abstufung der Rückzahlungsleistung in der Vereinbarung dennoch beibehalten bleiben.

III Rückzahlungsklauseln in Ausbildungsverhältnissen

§ 5 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz erklärt eine **Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zahlen zu müssen**, für **nichtig**. Wenn also die Fortbildungsmaßnahme sich eigentlich als Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz einstufen lässt, darf eine Rückzahlungsvereinbarung dafür aufgewandter Kosten mit dem Arbeitnehmer nicht getroffen werden.

So hat 1984 das BAG in seiner Entscheidung vom 25.4.1984 in dem DB 1985 S. 51 den Erwerb der Fahrerlaubnis der Klasse II bei betrieblicher Fachausbildung zum Berufskraftfahrer hinsichtlich der Kostenrückerstattung vom Katalog zulässiger Inhalte der Vereinbarungen für Rückzahlung von Ausbildungskosten ausgeklammert.