

# Handreichung für Planungsunternehmen zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten



## Rückzahlung der Aus- oder Fortbildungskosten

Im Hinblick auf den sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel ist es notwendig Mitarbeitende aus- und fortzubilden. Wenn die Fortbildung im Interesse des Unternehmens erfolgt, übernimmt der Arbeitgebende die Kosten dieser Maßnahme. Viele sehen die Gefahr, dass Mitarbeitende nach Abschluss der Ausbildung das Unternehmen verlassen könnten. Eine Möglichkeit, Arbeitnehmer über die Aus- und Fortbildung hinaus an das Unternehmen zu binden, ist die Vereinbarung, dass die für die Weiterbildung entstandenen Kosten durch den Arbeitnehmer zu erstatten sind.

Nachfolgend hierzu einige Anmerkungen, was es in diesem Zusammenhang zu bedenken und beachten gilt.

### **1. Persönliche Voraussetzungen für den Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung**

Grundsätzlich kann mit jeder im Unternehmen tätigen Person eine Rückzahlungsvereinbarung abgeschlossen werden. Eine Ausnahme gibt es jedoch bei betrieblichen Ausbildungsverhältnissen; hier besteht ein gesetzliches Verbot eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen, §§ 12 Absatz 2, 26 BBiG.

### **2. Welchen Inhalt muss die Rückzahlungsvereinbarung haben, um wirksam zu sein?**

An die Rückzahlungsklausel werden hohe Anforderungen gestellt:

Zunächst muss vereinbart werden, unter welchen Voraussetzungen die durch den Arbeitgeber gezahlten Kosten für die Fort-/Weiterbildung durch den Arbeitnehmer zu erstatten sind. Zulässiger Anknüpfungstatbestand für die Verpflichtung zur Rückzahlung der Fort- /Weiterbildungskosten kann beispielsweise sein, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird oder die Arbeitnehmerin aufgrund eigener Kündigung aus dem Unternehmen ausscheidet. Eine Ausnahme ist die Kündigung des Arbeitnehmers, die auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB beruht bzw. auf die Unzumutbarkeit der weiteren Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses infolge der vom Arbeitgeber gesetzten Umstände zurückzuführen ist.

Kein Anknüpfungstatbestand und damit unwirksam ist, wenn die Rückzahlungspflicht an jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers geknüpft wird, wie bei grundloser arbeitgeberseitiger Kündigung oder bei betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung. Wenn der Kündigungsgrund in der Sphäre des Arbeitgebers liegt oder die Kündigung seitens des Unternehmens aufgrund unverschuldeter Krankheit des Arbeitnehmers erfolgt.

# Handreichung für Planungsunternehmen zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten



Wird für den Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer eine Rückzahlungsklausel vereinbart, ohne dass danach differenziert wird, ob der Beendigungsgrund dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer zuzuordnen ist, ist eine solche Klausel ebenfalls unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Die Rückzahlungsklausel muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, die Rückzahlung durch eigene Betriebstreue zu vermeiden. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Mai 2013, Aktenzeichen 3 AZR 103/12).

### 3. Welche weiteren Voraussetzungen müssen beachtet werden?

- Verbesserung der beruflichen Chancen

Der Arbeitgeber kann die Aus- oder Fortbildungskosten nur zurückverlangen, wenn die Aus- oder Fortbildungsmaßnahme dem Arbeitnehmer neue berufliche Chancen eröffnet, indem sie die Möglichkeit zum weiteren beruflichen Aufstieg oder seine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert.

- Ausdrückliche Vereinbarung

Die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten setzt eine ausdrückliche Einigung zwischen den Vertragsparteien voraus und ist in dem jeweiligen Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Vereinbarung festzuhalten. Diese muss für den Arbeitnehmer transparent sein und darf keine Unklarheiten enthalten. Andernfalls kann der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko nicht hinreichend klar abschätzen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. August 2013, Aktenzeichen 9 AZR 442/12). Eine exakte Bezifferung ist nicht verpflichtend, aber Art und Berechnungsgrundlage sind unverzichtbar. Fehlt eine Abrede über den Vorbehalt der Rückzahlung der Kosten, muss der Arbeitnehmer diese Kosten nicht erstatten.

- Vereinbarungszeitpunkt

Die Vereinbarung muss vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme getroffen werden. Andernfalls erlangt sie keine Gültigkeit.

- Bindungsdauer

Der Arbeitnehmer darf nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden. Unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Aus-/ Fortbildungs- und Bindungsdauer herzustellen. Der Bundesgerichtshof hat daher für den Regelfall folgende Grundsätze zur Bindungsdauer entwickelt:

#### Lehrgangsdauer

Bis zu 1 Monat  
Bis zu 2 Monaten  
Bis zu 3 – 4 Monaten  
Bis zu 6 – 12 Monaten  
Mehr als 2 Jahre

#### Bindungsdauer

Bis zu 6 Monaten  
Bis zu 1 Jahr  
Bis zu 2 Jahren  
Bis zu 3 Jahren  
Bis zu 5 Jahre

# Handreichung für Planungsunternehmen zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten



Je länger der Fortbildungszeitraum andauert, desto länger ist eine Bindung des Arbeitnehmers zulässig.

Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange Bindungsdauer gerechtfertigt sein, falls der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und der Arbeitnehmer durch die Teilnahme an der Fortbildung eine besonders hohe Qualifikation mit überdurchschnittlichen Vorteilen erlangt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

## - Höhe

Der Rückzahlungsbetrag darf die tatsächlichen Kosten der Maßnahme nicht übersteigen. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung dürfen nicht Gegenstand der Rückzahlungsverpflichtung sein. Bei einem Bindungszeitraum von drei Jahren ist es üblich, eine Rückzahlungsverpflichtung von jeweils 1/36 für jeden nicht geleisteten Monat anzusetzen.

## 4. Welche Folgen treten bei unwirksamer Vereinbarung ein?

Bei zu langer Bindungsfrist, zu weitgehendem Rückzahlungstatbestand oder zu hohem Rückzahlungsbetrag ist die Rückzahlungsklausel insgesamt unwirksam. Ein Rückzahlungsanspruch besteht dann nicht.

Tipp: Der Klauselinhalt sollte besser zurückhaltend gestaltet werden, um nicht eine zu weitgehende und damit unwirksame Klausel zu vereinbaren.

## 5. Formulierungsvorschlag

### Rückzahlungspflicht

„Hat die Firma unter Fortzahlung der Bezüge die vollen Lehrgangskosten übernommen, so ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Bezüge und der Lehrgangskosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Firma zu vertretenden Grund kündigt oder wenn es seitens der Firma aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund gekündigt wird. Für je einen Monat der Beschäftigung nach dem Ende des Lehrgangs werden \_\_\_ des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen.“

Der Arbeitnehmer ist auch dann zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wenn er den Fortbildungskurs nach Ablauf von \_\_\_ Monaten nach seinem Beginn abbricht, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt.

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Firma aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenem Grund gekündigt wird.“