



Rückzahlung von Fortbildungskosten – Nichtablegen der Fortbildungsprüfung

Vereinbarungen, die eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Aus- oder Fortbildung vorsehen, spielen in der Praxis eine große Rolle. Derartige Klauseln werden in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte einer strengen AGB-Inhaltskontrolle unterzogen. Für Arbeitgeber ist daher die rechtswirksame Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind einzelvertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln im Hinblick auf die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Aus- oder Fortbildung grundsätzlich zulässig. Nunmehr ist auch höchstrichterlich geklärt, dass eine Verknüpfung der Rückzahlungspflicht mit der Nichtbeendigung der Fortbildung grundsätzlich zulässig ist. Im Folgenden wird ein Überblick über die in der Rechtsprechung des BAG aufgestellten Voraussetzungen für die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln gegeben.

1. Geldwerter Vorteil der Fortbildung

Voraussetzung für eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung ist zunächst, dass die Aus- oder Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil hat (BAG vom 14.01.2009 – 3 AZR 900/07). Dieser Vorteil kann in einer Verbesserung seiner Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen oder im Erwerb allgemein verwertbarer Kenntnisse und Fähigkeiten, etwa im Falle von Fremdsprachenkenntnissen. Der zufließende Vorteil kann auch darin liegen, dass der Arbeitnehmer durch die Ausbildung in die Lage versetzt wird, Aufgaben mit einer höheren Vergütung wahrzunehmen. Ausreichend kann bereits sein, dass die Bildungsmaßnahme die realistische Möglichkeit zum weiteren beruflichen Aufstieg eröffnet. Nicht ausreichend ist, dass es sich lediglich um betriebsbezogene Bildungsmaßnahmen handelt, die lediglich den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten aufzufrischen oder zu vertiefen, ohne dass der Arbeitnehmer hierdurch neue berufliche Chancen oder sonstige Vorteile erwirbt. Dasselbe gilt, falls es lediglich um die Anpassung der Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht. Denn dann liegt die „Ausbildung“ im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers.

2. Transparenz der Rückzahlungsklausel

Weiterhin verlangt das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB), dass die zu erstattenden Kosten in der Rückzahlungsklausel dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben sind. Andernfalls ist die Rückzahlungsklausel wegen Intransparenz unwirksam (BAG vom 21.08.2012 - 3 AZR 698/10; BAG vom 06.08.2013 - 9 AZR

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

■ Göttingen – Gleichen
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-60

■ Göttingen – Zentrum
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

■ Hamburg
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64



442/12). Der Verwender der Klausel, also in der Regel der Arbeitgeber, ist aber nicht verpflichtet, die Kosten der Ausbildung bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung exakt der Höhe nach zu beziffern. Die Angaben müssen jedoch so beschaffen sein, dass der Vertragspartner, also in der Regel der Arbeitnehmer, sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann. Dazu sind zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der zu erstattenden Kosten anzugeben. Es bedarf daher der genauen und abschließenden Bezeichnung der einzelnen Positionen (z.B. Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten), aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und der Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden (z.B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten). Anderenfalls bleibt für den Vertragspartner unklar, in welcher Größenordnung eine Rückzahlungsverpflichtung auf ihn zukommen kann, wenn er seine Ausbildung abbricht. Ohne diese Angaben kann der Vertragspartner sein Zahlungsrisiko nicht abschätzen und bei Vertragschluss in seine Überlegungen einbeziehen. Zudem eröffnet das Fehlen solcher Angaben dem Verwender der Klausel vermeidbare Spielräume.

Der Klausel muss nach der Rechtsprechung des BAG zu entnehmen sein,

- mit welchen Lehrgangsgebühren zu rechnen ist,
- ob der Arbeitnehmer neben den Lehrgangsgebühren Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten hat,
- wie diese ggf. zu berechnen sind (z.B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten),
- für welchen konkreten Zeitraum Lohnfortzahlungskosten anfallen,
- ob die Rückzahlungsverpflichtung auf die Netto- oder die Bruttosumme gerichtet ist und
- ob auch ggf. entrichtete Beiträge zu einer Zusatzversorgung zu erstatten sind.

3. Zeitpunkt der Vereinbarung

Für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel ist nach Auffassung des BAG wesentlich, dass die Parteien der Fortbildungsvereinbarung, also in der Regel Arbeitgeber und Arbeitnehmer, schon zu Beginn der Fortbildung Einigkeit darüber erzielen, unter welchen Voraussetzungen die Fortbildungskosten zurückgezahlt werden müssen, wobei entsprechend dem Transparenzgebot eine Einigung über die Höhe, zumindest aber die Größenordnung der Rückzahlungsverpflichtung, für



eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung von entscheidender Bedeutung ist. Denn ansonsten kann der Arbeitnehmer nicht bereits zu Beginn der Fortbildung deren Folgen, insbesondere die Bindung an den Arbeitgeber durch die Rückzahlungsverpflichtung und damit die Folgen eines Abbruchs der Fortbildungsmaßnahme bzw. einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme, aber vor Ablauf der Bindungsfrist, übersehen und sich damit „frei“ für oder gegen die Fortbildung entscheiden.

Deshalb verlangt das BAG, dass der Arbeitnehmer auf alle Folgen, die sich für ihn aus dem Abschluss einer solchen Rückzahlungsvereinbarung ergeben, bereits zu Beginn der vereinbarten Fortbildung klar und unmissverständlich hingewiesen werden muss. Insbesondere darf eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten verpflichtet, nicht unter Druck während der Dauer der Weiterbildung erzwungen werden (BAG vom 19.03.1980 – 5 AZR 320/78). Es ist daher unzulässig und führt zur Unwirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung, wenn diese erst einige Zeit nach Beginn der Fortbildungsmaßnahme abgeschlossen worden ist (BAG vom 09.12.1992 - 5 AZR 158/92).

4. Zulässige Bindungsdauer

Weiter entspricht es der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass sich die zulässige Bindungsdauer in erster Linie nach der Dauer der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme richtet, weil die durch die Aus- oder Fortbildung vermittelten Vorteile sowie die Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen und nach Auffassung des BAG die Dauer der Aus- oder Fortbildung ein maßgeblicher Anhaltspunkt dafür ist, welchen Vorteil die Aus- oder Fortbildung vermittelt bzw. welchen Geldwert sie für den Arbeitnehmer hat. Eine zu lange Bindungsfrist führt zu einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und damit zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 14.01.2009 (3 AZR 900/07) zahlreiche seiner Urteile aus dem Zeitraum von 1974 bis 2005 zusammengefasst, wonach im Hinblick auf die zulässige Bindungsdauer grundsätzlich folgendes gilt:

- bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge ist eine Bindungsdauer bis zu 6 Monaten zulässig,
- bei einer Fortbildungsdauer von bis zu 2 Monaten eine einjährige Bindung,
- bei einer Fortbildungsdauer von 3 – 4 Monaten eine zweijährige Bindung,



- bei einer Fortbildungsdauer von 6 Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als 3 Jahre und
- bei einer mehr als zweijährigen Dauer eine Bindung von 5 Jahren.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

Den Grundsätzen über die zulässige Bindungsdauer bei Rückzahlungsklauseln liegt eine Interessenabwägung zugrunde. Das Interesse des Arbeitgebers geht typischerweise dahin, sich die Erträge seiner „Humankapitalinvestition“ über Fortbildungskostenrückzahlungsklauseln zu sichern. Dieses Interesse des Arbeitgebers ist gegen das Interesse des Arbeitnehmers, möglichst nicht, jedenfalls nicht übermäßig, durch Rückzahlungsklauseln an das Arbeitsverhältnis gebunden und damit faktisch in seiner Kündigungsfreiheit eingeschränkt zu sein, abzuwägen.

5. Zulässiger Rückzahlungstatbestand

Auch dann, wenn eine Bindung des Arbeitnehmers durch Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel grundsätzlich sachlich gerechtfertigt ist, weil dem Arbeitnehmer mit der Aus- oder Fortbildung ein geldwerter Vorteil zufließt und weiterhin die vereinbarte Bindungsdauer im Verhältnis zur Dauer der Aus- oder Fortbildungsmaßnahme zulässig ist, ist eine Rückzahlungsklausel unwirksam, wenn der Arbeitnehmer die Rückzahlungsverpflichtung nicht durch Betriebstreue vermeiden kann. Dahinter steckt die Überlegung, dass eine Rückzahlungspflicht nur zu rechtfertigen ist, wenn der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der vereinbarten – zulässigen – Bindungsfrist „zu vertreten“ hat, der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des damit verbundenen Fehlschlagens der Bildungsinvestition also aus dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers herrührt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine (nicht vom Arbeitgeber veranlasste) Eigenkündigung des Arbeitnehmers beendet wird, aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch eine Pflichtverletzung einen Anlass für eine verhaltensbedingte ordentliche oder außerordentliche Kündigung gibt. Die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers ist hingegen unzulässig, da in diesem Fall der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein aus der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers herrührt und es nicht am Arbeitnehmer liegt, dass sich die Bildungsinvestition des Arbeitgebers nicht amortisiert.

Zusammengefasst gilt nach der Rechtsprechung des BAG, dass der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten im Fall einer durch den Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung, im Fall einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers oder in sonstigen Fällen, in denen die arbeitgeberseitige Kündigung nicht auf einem



vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers beruht, verpflichtet sein darf. Somit ist es insbesondere nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht unter allen Umständen an das Ausscheiden auf Grund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen; vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (BAG vom 18.03.2014 – 9 AZR 545/12). Bereits eine vom Arbeitgeber mitverantwortete Eigenkündigung des Arbeitnehmers muss ausdrücklich von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden. Dies gilt auch, wenn die Rückzahlungspflicht an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Fortbildungsprüfung geknüpft ist (BAG vom 25.04.2023 – 9 AZR 187/22).

Nach neuerer Rechtsprechung des BAG ist eine Rückzahlungsklausel auch dann unangemessen benachteiligend im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und damit unwirksam, wenn sie auch den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll. Denn wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ist der arbeitsvertraglich vorgesehene Leistungsaustausch nicht mehr möglich. Damit kann der Arbeitgeber unabhängig von der Kündigung des Arbeitnehmers dessen Qualifikation bis zum Ablauf der Bindungsdauer nicht nutzen. An dem Fortbestehen eines nicht mehr erfüllbaren und damit "sinnentleerten" Arbeitsverhältnisses besteht aber in der Regel kein billigenswertes Interesse des Arbeitgebers. Der Umstand, dass sich die Investition in die Fortbildung eines Arbeitnehmers aufgrund unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit für ihn nicht amortisiert, ist dem unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers zuzurechnen (BAG vom 01.03.2022 - 9 AZR 260/21; BAG vom 11.12.2018 - 9 AZR 383/18). Somit darf der Arbeitnehmer auch nicht im Fall einer nicht von ihm zu vertretenden personenbedingten Eigenkündigung wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit zur Rückzahlung verpflichtet sein.

Auslöser der Rückzahlungspflicht darf also nach der neueren Rechtsprechung des BAG nur ein Ereignis sein, dass ausschließlich in die Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt. Der Arbeitgeber hat die entstandenen Ausbildungs- bzw. Fortbildungskosten nicht nur dann zu tragen, wenn die Beendigung von ihm (mit)verschuldet ist, sondern auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beidseitig unverschuldet ist.

Besteht nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel für eine der vorgenannten Fallgruppen eine Rückzahlungspflicht, ist aufgrund des generellen und typisierenden, vom Einzelfall losgelösten Prüfungsmaßstabs die gesamte Rückzahlungsklausel auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im konkreten Fall aus einem vollkommen anderen Grund



endet, unwirksam und kann daher keine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers begründen. Denn die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formulklauseln (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall (BAG vom 11.12.2018 – 9 AZR 383/18).

Knüpft die Rückzahlungsklausel die Rückzahlungspflicht an einen Tatbestand, der keine Rückzahlungspflicht auslösen darf, führt dies auch dann zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel, wenn sich im konkreten Fall nicht der unzulässige Rückzahlungstatbestand verwirklicht hat, sondern ein Rückzahlungstatbestand, an den in zulässiger Weise eine Rückzahlungspflicht geknüpft werden kann. Die Rückzahlungspflicht darf daher nur an zulässige Rückzahlungstatbestände anknüpfen bzw. muss unzulässige Rückzahlungstatbestände ausdrücklich ausnehmen.

6. Fortbildungsadäquate Beschäftigung

Eine Abwälzung von Weiterbildungskosten ist auch unzulässig, wenn der Arbeitgeber nicht bereit und in der Lage ist, den Arbeitnehmer seiner Ausbildung entsprechend zu beschäftigen und dieser das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund selbst kündigt (BAG vom 5.12.2002 – 6 AZR 537/02) bzw. bei einer Aus- oder Fortbildung außerhalb eines bereits bestehenden Arbeitsvertrages der potenzielle Arbeitgeber dem potenziellen Arbeitnehmer keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz anbieten kann oder will (BAG vom 18. 11. 2008 - 3 AZR 192/07).

7. Rückzahlungspflicht bei Nichtbeendigung der Fortbildung

Nach Auffassung des BAG sind auch einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, wenn er diese nicht beendet, grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen (BAG vom 25.04.2023 – 9 AZR 187/22).

Es ist aber, so das BAG, nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Dies führt zu einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Entsprechend den Wertungen zu Rückzahlungsklauseln aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden, insbesondere eine durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers (mit)veranlasste Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.



Rückzahlungsklauseln, die die Rückzahlungsverpflichtung an den – wiederholten – Nichtantritt einer angestrebten Fortbildungsprüfung knüpfen, müssen daher, wie Rückzahlungsklauseln für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme, die vom Arbeitgeber zumindest mitveranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers von der Rückzahlungsverpflichtung ausnehmen, anderenfalls sind sie wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam.

Nicht entschieden hat das BAG, ob Rückzahlungsklauseln, die die Rückzahlungspflicht an das –wiederholte – Nichtablegen der angestrebten Fortbildungsprüfung knüpfen, entsprechend der neueren Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer vereinbarten Bindungsdauer nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme auch die vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende personenbedingte Eigenkündigung wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit von der Rückzahlungspflicht ausnehmen müssen. In der Praxis sollte auch dies in der Rückzahlungsvereinbarung berücksichtigt werden, selbst wenn das BAG in der Entscheidung vom 25.04.2023 nur von der Herausnahme „praktisch relevanter Fallkonstellationen“ spricht und die personenbedingte Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit äußerst selten ist.

8. Fazit

Die Formulierung von Rückzahlungsklauseln ist mit größter Sorgfalt vorzunehmen. Von Arbeitgebern verwendete Fortbildungsvereinbarungen müssen im Hinblick auf die darin enthaltene Rückzahlungsklausel immer wieder unter Berücksichtigung der umfangreichen Rechtsprechung des BAG überprüft und an die aktuelle Rechtsprechung des BAG angepasst werden. Besonderes Augenmerk ist auf die Gestaltung der Rückzahlungstatbestände zu richten. Insbesondere sollten die Rückzahlungstatbestände abschließend aufgeführt und positiv abgegrenzt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, einen (unzulässigen) Rückzahlungstatbestand zu übersehen, weil er in der Praxis kaum vorkommt.

**Rechtsanwalt in Anstellung,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ralph Siebert
siebert@renneberg-gruppe.de
040 3006188-440**