



Weiterbildung und Rückzahlungsklauseln

THOMAS LAKIES

Richter am Arbeitsgericht Berlin

► Bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen verlangen Arbeitgeber häufig eine Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten. Nach der Rechtsprechung ist das unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Der Beitrag stellt dar, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Beschäftigte durch Rückzahlungsklauseln an den Vertragsarbeitgeber gebunden werden dürfen.

Teilnahme an Weiterbildung und Kostenbeteiligung

Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) boten im Jahr 2009 45 Prozent der Unternehmen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an. Daneben gibt es externe Weiterbildungsmaßnahmen. Die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, lag 2009 bei 26 Prozent (vgl. BELLMANN/LEBER 2010, S. 17 f.).

Die Arbeitgeber finanzieren die Weiterbildungskosten nicht immer allein, sondern beteiligen auch die Beschäftigten an den Kosten. Das kann erfolgen durch eine (teilweise) Übernahme der Kursgebühren (Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten) oder die Verlagerung von Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit (Beteiligung an den indirekten Weiterbildungskosten). Nach den Untersuchungen des IAB trägt der Großteil der Betriebe die direkten Weiterbildungskosten selbst (rund 70 % der Betriebe). Zudem finden die Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Betrieben (rund 60 %) während der Arbeitszeit statt (ebd., S. 19).

Bietet der Arbeitgeber Weiterbildungsmaßnahmen an und stellt er die Teilnahme daran frei, bestehen grundsätzlich keine Bedenken, dass die Beschäftigten die Kosten der Weiterbildung selbst tragen. Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung, behält er sich häufig vor, dass die Beschäftigten die Kosten zurückzahlen müssen, wenn diese das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigen. Mit solchen Rückzahlungsklauseln will der Arbeitgeber die Erträge seiner „Humankapitalinvestitionen“ sichern. Das Interesse ist nachvollziehbar, führt aber zu einer Einschränkung der Berufsfreiheit der Beschäftigten, die nur angemessen ist, wenn und soweit schützenswerte Interessen der Arbeitgeber überwiegen.

Allgemein kann man sagen: Zulässig sind Rückzahlungsklauseln, wenn die Bildungsmaßnahme für die Beschäftigten einen geldwerten Vorteil haben (der Marktwert der Arbeitskraft erhöht sich) und sie nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden (BAG v. 15.09.2009, 3 AZR 173/08, NZA 2010, S. 342; BAG v. 14.01.2009, 3 AZR 900/07, NZA 2009, S. 666).

Was sind die rechtlichen Maßstäbe?

Rückzahlungsvereinbarungen über Weiterbildungskosten unterliegen der Kontrolle nach den §§ 305 bis 310 BGB (AGB-Kontrolle). Voraussetzung ist, dass es um vorformulierte Vertragsbedingungen geht (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB). Normalerweise geht es in der betrieblichen Praxis um solche AGB. Wirklich ausgehandelte Rückzahlungsklauseln (dann liegen keine AGB vor) sind in der betrieblichen Praxis faktisch nicht anzutreffen.

EINDEUTIGE VEREINBARUNG VOR BEGINN DER WEITERBILDUNG

Eine „automatische“ Rückzahlungspflicht gibt es nicht. Voraussetzung für einen Anspruch des Arbeitgebers auf Rückerstattung von Weiterbildungskosten ist vielmehr eine ausdrückliche und inhaltlich klare Vereinbarung zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Die Beschäftigten müssen die Folgen erkennen können, die sich aus einer solchen Vereinbarung ergeben. Nur dann sind sie in der Lage abzuwägen, ob die mit der Qualifikationsmaßnahme verbundenen beruflichen Vorteile die finanziellen Belastungen im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen oder eine zeitlich begrenzte Bindung ihren Interessen entspricht.

Die Rückzahlungsvereinbarung muss, um eine freie Entscheidung der Beschäftigten zu ermöglichen, zeitlich vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme getroffen werden. Soll ausnahmsweise die Rückzahlungsvereinbarung nach Beginn der Weiterbildungsmaßnahme getroffen werden, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten eine angemessene Überlegungsfrist einräumen, innerhalb derer diese sich ohne Kostenrisiko entscheiden können, ob sie die Quali-

zierung fortsetzen wollen oder nicht. Es bedarf einer eindeutigen vertraglichen Festlegung

- welche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt werden soll,
- welche Kosten entstehen,
- in welcher Höhe der Arbeitgeber diese übernimmt,
- ob, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen die Kosten von den Beschäftigten zurückzuzahlen sind und
- wann die etwaige Rückzahlung (in einem Betrag oder ratenweise) zu erfolgen hat.

ÜBERMÄSSIGE EINSCHRÄNKUNG DER BERUFSFREIHEIT UNZULÄSSIG

Die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln in vorformulierten Verträgen unterliegt der Angemessenheitskontrolle gemäß § 307 BGB (AGB-Kontrolle). Der Kontrolle unterliegen auch „indirekte“ Vereinbarungen, etwa wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Finanzierung der Weiterbildungskosten ein unverzinsliches Darlehen gewährt (BAG v. 21.01.2007, 9 AZR 482/06, NZA 2007, S. 748).

Rückzahlungsklauseln sind unwirksam, wenn sie die Beschäftigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Benachteiligung besteht darin, dass die Beschäftigten in ihrem Recht auf Arbeitsplatzwechsel beschränkt werden. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes müssten sie fürchten, erheblichen Rückzahlungsforderungen ausgesetzt zu sein. Wichtig ist deshalb die „Bindungsdauer“ für die Beschäftigten. Bindungsdauer meint den Zeitraum, den die Beschäftigten nach Ende der Weiterbildungsmaßnahme beim Arbeitgeber mindestens verbleiben müssen, um eine Rückzahlung von Weiterbildungskosten zu vermeiden. Folgende Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen:

- der Umfang der Weiterbildungsmaßnahme,
- die beruflichen Vorteile, die die Beschäftigten durch die Qualifizierungsmaßnahme erlangen,
- die Höhe der Kosten, die dem Arbeitgeber entstehen,
- die Dauer der Bindung,
- das Verhältnis von Bildungs- und Bindungsdauer,
- die Höhe des Rückzahlungsbetrags und dessen Abwicklung.

WICHTIGER GESICHTSPUNKT: GELDWERTER VORTEIL

Es kommt entscheidend darauf an, ob und inwieweit die Beschäftigten mit der Bildungsmaßnahme einen geldwerten Vorteil erlangen – ob und inwieweit durch die Bildungsmaßnahme der Marktwert der Arbeitskraft erhöht wird (BAG v. 15.09.2009, 3 AZR 173/08, NZA 2010, S. 342). Eine Beteiligung an den Weiterbildungskosten ist den Beschäftigten umso eher zuzumuten, je größer der mit der Bildungsmaßnahme verbundene berufliche Vorteil ist.

Die Beschäftigten erlangen einen beruflichen Vorteil, wenn und soweit sie durch die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme eine Qualifikation erhalten, die auf dem allgemei-

nen Arbeitsmarkt oder beim jetzigen Arbeitgeber berufliche Möglichkeiten eröffnet, die zuvor verschlossen waren. Das ist insbesondere anzunehmen, wenn die Beschäftigten die Voraussetzungen einer höheren Tarifgruppe beim derzeitigen Arbeitgeber erfüllen oder sie die erworbenen Kenntnisse auch für andere Arbeitsverhältnisse (oder auch für eine selbstständige Tätigkeit) nutzen können. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den Erwerb allgemein verwertbarer Kenntnisse und Fertigkeiten finanziert (zum Beispiel Erwerb eines Omnibusführerscheins).

Andererseits sind Rückzahlungsklauseln unwirksam, wenn die durch die Fort- oder Weiterbildung vermittelte Qualifikation lediglich der Einarbeitung für einen bestimmten Arbeitsplatz dient (BAG v. 16.01.2003, 6 AZR 384/01), ausschließlich (oder ganz überwiegend) innerbetrieblich von Nutzen ist oder lediglich der Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder der Anpassung der Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste oder zu vertretende neue betriebliche Gegebenheiten dient (BAG v. 05.12.2002, 6 AZR 539/01, NZA 2003, S. 559).

BINDUNGSDAUER HÄNGT VON DAUER DER MASSNAHMEN AB

Die Zulässigkeit einzelvertraglicher Rückzahlungsklauseln hängt wesentlich von der Weiterbildungsdauer im Verhältnis zur Bindungsdauer ab. Beide müssen im angemessenen Verhältnis stehen. Die Dauer einer Fort- oder Weiterbildung ist ein Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation. Besteht die Bildungsmaßnahme aus mehreren Unterrichtsabschnitten, sind die dazwischen liegenden Zeiten bei der Berechnung der Dauer nicht mit zu berücksichtigen (BAG v. 05.12.2002, 6 AZR 539/01, NZA 2003, S. 559). Zusammenfassend ergeben sich aus der Rechtsprechung folgende Orientierungspunkte:

Tabelle **Dauer der Bildungsmaßnahme und Bindungsdauer**

Dauer der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme	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
6 bis 12 Monate	bis zu 36 Monaten
mehr als 24 Monate	bis zu 60 Monaten

Rückzahlung bei Kündigung durch die Beschäftigten?

Rückzahlungsklauseln sind – von den anderen Voraussetzungen abgesehen – nur zulässig, wenn die Beschäftigten

- auf eigenen Wunsch oder aufgrund ihres Verschuldens die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme vorzeitig abbrechen oder

- auf eigenen Wunsch oder aufgrund ihres Verschuldens das Arbeitsverhältnis vor Ende der Weiterbildung beenden oder
- das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen nach Ende der Weiterbildung von sich aus beenden oder es auf ihre Veranlassung beendet wird oder sie die Beendigung zu vertreten haben.

Eine Rückzahlungsvereinbarung auch für den Fall einer (betriebsbedingten oder anderen) Kündigung durch den Arbeitgeber, für die die Beschäftigten keine Ursache gesetzt haben, ist nicht zulässig. Es liegt dann nicht an den Beschäftigten, dass sich die Bildungsinvestition des Arbeitgebers nicht amortisiert (BAG v. 24.06.2004, 6 AZR 383/03, NZA 2004, S. 1035).

In der Rückzahlungsklausel muss ausdrücklich formuliert sein, dass die Rückzahlungspflicht nur gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Beschäftigten selbst oder wegen eines von ihnen zu vertretenden Grundes beendet wird. Wird die Rückzahlungspflicht unterschiedslos für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ist eine solche Rückzahlungsklausel, weil zu weitgehend, unwirksam. Es besteht dann keine Rückzahlungspflicht (BAG v. 23.01.2007, 9 AZR 482/06, NZA 2007, S. 748; BAG v. 11.04.2006, 9 AZR 610/05, NZA 2006, S. 1042).

Soll die Pflicht zur Rückzahlung der Weiterbildungskosten ohne jede Einschränkung auch durch eine Eigenkündigung der Beschäftigten ausgelöst werden, so ist eine solche Vereinbarung zu weit gefasst und unwirksam, weil eine Kündigung der Beschäftigten auch auf ein rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen sein kann.

HÖHE DER RÜCKZAHLUNG

Die Arbeitgeber dürfen nur den Betrag zurückverlangen, den sie tatsächlich aufgewendet haben, höchstens den vereinbarten Betrag. Eine Pauschalvereinbarung losgelöst von den tatsächlichen Kosten ist unwirksam. Die Arbeitgeber müssen vielmehr offenlegen, wie sich der Rückzahlungsbetrag im Einzelnen zusammensetzt. Je länger die Beschäftigten im Unternehmen bleiben und die Arbeitgeber ihre Bildungsinvestition nutzen können, umso niedriger darf die Kostenbeteiligung der Beschäftigten im Falle ihres Ausscheidens aus dem Unternehmen sein. Deswegen ist in der Regel eine anteilige Kürzung des Rückzahlungsbetrages erforderlich, die in der Rückzahlungsvereinbarung bereits getroffen werden muss.

Beispiel:

Ist zulässigerweise eine Bindungsdauer von drei Jahren (36 Monaten) vereinbart, muss der Rückzahlungsbetrag je Monat des Verbleibs im Arbeitsverhältnis um 1/36 gekürzt werden.

Fehlt eine solche anteilige Kürzungsregelung, ist die Vereinbarung insgesamt unwirksam. Anderes kann gelten, wenn die Rückzahlung von vornherein beschränkt wird auf

einen verhältnismäßig geringen Teil der Weiterbildungskosten.

KEINE ZAHLUNGSPFLICHT BEI UNWIRKSAMER RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL

Enthält die Rückzahlungsvereinbarung unzulässige Inhalte, wird sie nicht geltungserhaltend reduziert, das heißt so weit aufrechterhalten, wie ihr Inhalt noch angemessen wäre, sondern sie ist insgesamt unwirksam. Das gilt auch dann, wenn eine Rückzahlungsklausel zu weitgehend formuliert ist – wenn etwa nicht ausdrücklich geregelt wird, dass die Rückzahlungspflicht nur gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbst oder wegen eines Grundes beendet wird, der von ihm oder ihr zu vertreten ist. Bei unwirksamen Rückzahlungsvereinbarungen besteht auch nicht etwa für die Beschäftigten eine anteilig reduzierte Rückzahlungspflicht (BAG v. 23.01.2007, 9 AZR 482/06, NZA 2007, S. 748; BAG v. 11.04.2006, 9 AZR 610/05, NZA 2006, S. 1042).

Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber mit den Beschäftigten eine zu lange Bindungsdauer vereinbart. Die Vereinbarung wird *nicht* auf die zulässige Bindungsdauer (geltungserhaltend) reduziert, sondern die Vereinbarung ist unwirksam und es besteht für die Beschäftigten keine Pflicht zur Rückzahlung (BAG v. 15.09.2009, 3 AZR 173/08, NZA 2010, S. 342). Ist es für den Arbeitgeber im Einzelfall objektiv schwierig, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen, kann es – so das BAG – in *Ausnahmefällen* geboten sein, die noch zulässige Bindungsdauer durch eine sogenannte ergänzende Vertragsauslegung zu bestimmen (BAG v. 14.01.2009, 3 AZR 900/07, NZA 2009, S. 666).

Fazit

Rückzahlungsklauseln für Weiterbildungskosten sind zulässig, wenn die Bildungsmaßnahme für die Beschäftigten geldwerte Vorteile hat, wenn sich also der Marktwert der Arbeitskraft erhöht – selbst dann dürfen die Beschäftigten nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden. Hier hat die Rechtsprechung Orientierungspunkte aufgestellt (vgl. Tab., S. 50). Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam und für die Beschäftigten besteht keine Zahlungspflicht. Das gilt auch dann, wenn eine Rückzahlungsklausel zu weitgehend formuliert ist. Unwirksam ist etwa eine Vereinbarung, die nicht ausdrücklich regelt, dass die Rückzahlungspflicht nur gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Beschäftigten selbst beendet wird oder wegen eines Grundes, den diese zu vertreten haben. ■

Literatur

BELLMANN, L; LEBER, U.: Betriebliche Weiterbildung: In der Krise bleibt das Bild zwiespältig. In IAB-Forum (2010) 1, S. 16–19