

Eckpunkte zur Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln

Gut ausgebildete Arbeitnehmer sind das Fundament für erfolgreiches Wirtschaften. Aus diesem Grund hat jeder Arbeitgeber ein besonderes Interesse an einer umfangreichen Weiterbildung seiner Angestellten. Deshalb übernehmen sie oft auch die entstehenden Kosten. Aber was passiert, wenn das Arbeitsverhältnis während oder unmittelbar nach der Weiterbildung beendet wird? Für diese Fälle kann mit sogenannten Rückzahlungsklauseln vorgesorgt werden.

Durch Rückzahlungsklauseln verpflichtet sich der Arbeitnehmer in bestimmten Fällen, freiwillige Weiterbildungsaufwendungen des Arbeitgebers zu erstatten. Bei der Formulierung einer solchen Rückzahlungsklausel müssen jedoch einige Besonderheiten berücksichtigt werden. Genau hier setzt das Merkblatt an und soll helfen, rechtswirksame Rückzahlungsklauseln zu vereinbaren.

Grundsatz

Im Bereich der Berufsausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) scheidet Rückzahlungsklauseln grundsätzlich aus. Vereinbarungen über die Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen, sind gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nichtig.

Im Übrigen gilt:

Grundvoraussetzung einer jeden Rückzahlungsvereinbarung ist, dass die durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme bestimmten inhaltlichen Anforderungen genügt. Nicht jede Qualifikation des Arbeitnehmers wird von der Rechtsprechung als „Weiterbildung“ in diesem Sinne angesehen. Der Arbeitnehmer muss durch die Maßnahme besondere Fähigkeiten und Kenntnisse neu erlangen, welche er vereinbarungsgemäß im Betrieb einsetzen soll. Zudem müssen sich die erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten für den Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil darstellen. Dies ist immer dann der Fall, wenn er die erworbenen Kenntnisse auch außerhalb des Betriebes nutzen kann.

Eine Rückzahlungsklausel scheidet danach aus bei:

- rein innerbetrieblichem Nutzen der Maßnahme
- Auffrischung bereits vorhandener Kenntnisse
- Anpassung der vorhandenen Kenntnisse an arbeitgeberseitig veranlasste Veränderungen der betrieblichen Gegebenheiten

Anforderungen

Die Rückzahlungsklausel muss folgenden Anforderungen genügen:

- Sie muss inhaltlich klar und eindeutig formuliert sein.
- Bindungsdauer sowie Regelungen, bis zu welchem Zeitpunkt eine Rückzahlungspflicht besteht und innerhalb welcher Fristen sich der zurückzuzahlende Betrag anteilig ermäßigt, müssen benannt werden.
- Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer zu Beginn der Weiterbildungsmaßnahme auf alle Folgen, die sich aus der Rückzahlungsvereinbarung ergeben, klar und unmissverständlich hinweisen.
- Eine generelle Rückzahlungsverpflichtung unabhängig vom Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.
- Voraussetzung für eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung ist, dass der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt.
- Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages muss der Arbeitnehmer zurückzahlen, wenn die Auflösung von ihm veranlasst und in seinem Interesse vereinbart wurde.
- Bei der Formulierung der Klausel ist auf ein angemessenes Verhältnis zwischen Dauer und Kosten der Weiterbildungsmaßnahme einerseits und der Rückzahlungspflicht andererseits zu achten. Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) sieht folgende Fristen als noch angemessen an:

Ausbildungsdauer bei vollständiger Freistellung	Rückzahlungsverpflichtung
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten
bis zu 2 Monaten	bis zu 1 Jahr
bis zu 6 Monaten	bis zu 3 Jahren
bis zu 1 Jahr	bis zu 3 Jahren
mehr als 2 Jahre	bis zu 5 Jahren

- Zudem ist der zurückzuzahlende Betrag im Verhältnis zur weiteren Dauer der Betriebszugehörigkeit im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahme entsprechend zu mindern. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den obigen Voraussetzungen nicht über den gesamten Zeitraum der Rückzahlungsverpflichtung die vollen Kosten zu erstatten hat. Vielmehr muss hier eine Staffelung erfolgen.

Diese Punkte müssen in einer Rückzahlungsklausel klar und unmissverständlich verankert sein.

Unklarheiten bzw. Abweichungen von den oben aufgeführten Punkten gehen zu Lasten des Verwenders der Vereinbarung. Nach der Rechtsprechung des BAG führt ein Verstoß gegen die in diesem Merkblatt aufgeführten Punkte zur Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer von seiner Verpflichtung zur vollumfänglichen oder anteiligen Rückerstattung der Kosten frei wird.

Hinweis: Das vorliegende Merkblatt ist eine Zusammenfassung der von der Rechtsprechung entwickelten Grundlagen zu Rückzahlungsvereinbarungen im Weiterbildungsbereich. Es soll einen ersten Überblick verschaffen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.

Nico Schönefeldt
Ansprechpartner RA. Steffen G. Bayer, DIHK
Mai 2011