

PÜHN

Rechtsanwälte

Mandantenrundschriften
04/2022

Arbeitsrecht

Rückzahlung der Aus-/Fortbildungskosten nach Vertragsauflösung?

Die Rückzahlung von Weiterbildungskosten durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber ist ein Dauerbrenner in Praxis und Rechtsprechung.

Eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien muss die Rückzahlungsbedingungen eindeutig festlegen. Ferner darf der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt werden. Eine unangemessene Benachteiligung liegt beispielsweise vor, wenn jede vom Arbeitnehmer ausgehende vorzeitige Vertragsbeendigung den Rückzahlungsanspruch auslösen soll. Grundsätzlich müsste eine vom Arbeitgeber verursachte Vertragsauflösung angenommen sein. Entscheidend für die Wirksamkeit der Klausel können auch die Bindungsdauer und die fehlende Konkretisierung der Rückzahlungshöhe sein. Es müssen die Kosten und die zeitliche Bindung an das Unternehmen angemessen sein. Dies ist bei fünf Jahren und Ausbildungskosten von etwa 11.000,00 € nicht der Fall, wie das Arbeitsgericht Gera am 12.10.2021 (AZ: 3 Ca 16/21) entschieden hat.

Die Arbeitgeberin forderte von der Beklagten verauslagte Studienkosten zurück. Die hierzu zwischen den Parteien geschlossene Vereinbarung sah die „teilweise oder vollständige Kostenübernahme der Lehrgangskosten“ ebenso vor wie die Freistellung zu Lehrgangszeiträumen sowie die Möglichkeit der Nutzung von Dienstfahrzeugen. Die Vereinbarung sah vor, dass die beklagte Arbeitnehmerin nach erfolgreichem Abschluss mindestens fünf weitere Jahre für die Arbeitgeberin tätig sein sollte. Sollte die Beklagte, die Arbeitsstelle wechseln wollen, müssten alle nachweislich durch das Unternehmen verauslagten Kosten zurückerstattet werden. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums kündigte die Beklagte acht Monate später das Arbeitsverhältnis aus krankheitsbedingten Gründen.

Die Klage der Arbeitgeberin auf die Rückzahlung scheiterte beim Arbeitsgericht in Gera.

Solche Rückzahlungsvereinbarungen sind – regelmäßig - Allgemeine Geschäftsbedingungen und müssen einer inhaltlichen Kontrolle Stand halten. Das Gericht stellte fest, dass es für die beklagte Arbeitnehmerin gerade nicht erkennbar war, welche konkreten finanziellen Belastungen auf die Beklagte bei einer vorzeitigen Vertragsbeendigung zukommen würden. Es war schon nicht klar, ob die Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren teilweise oder vollständig durch die Arbeitgeberin übernommen werden sollten. Es sei zudem nicht klar, ob die Freistellung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen sollte. Auch sei in der Vereinbarung nicht berücksichtigt worden, dass die Kündigung durch die Arbeitnehmerin aufgrund eines schuldhaft vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers erfolgen könnte. Hier hätte differenziert werden müssen: Ein Verschulden oder eine Veranlassung der Arbeitgeberin zur Vertragsaufhebung muss zum Ausschluss des Rückzahlungsanspruchs führen.

Auch sei die vereinbarte Bindungsdauer von fünf Jahren nach Abschluss der Ausbildung unangemessen lang und beeinträchtigt die Beklagte in ihrem nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes, so die Arbeitsrichter. Die Ausbildung stand nicht

allein im Interesse der Arbeitnehmerin, sondern sollte diese für in der Zukunft vorgesehenen höherwertigen Tätigkeiten bei der Arbeitgeberin qualifizieren. Die Ausbildungsdauer betrug über 42 Monate hinweg jeweils alle 2 Wochen 2 Tage, somit umgerechnet ca. 182 Tage. Dies entspricht gerechnet auf eine 5 Tage-Woche einer Ausbildungszeit von 8,4 Monaten. Allerdings wurde seitens der Arbeitgeberin dafür grundsätzlich keine Lohnfortzahlung geschuldet. Auch die von der Beklagten zu zahlenden Ausbildungskosten in Höhe von 11.340,00 € nebst Prüfungsgebühren i.H.v. 490,00 € und die sonstigen Aufwendungen sind nicht derart hoch, dass sie eine erhebliche Bindungsfrist von fünf Jahren zu rechtfertigen mögen.

Schließlich scheitere die Wirksamkeit der Vereinbarung daran, dass kein (gestaffelter) Abzug für den Zeitraum von den acht Monaten vorgesehen sei, in welchem das Arbeitsverhältnis nach dem Abschluss der Ausbildung fortbestand.

Die noch nicht rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichtes Gera führt die bislang zu der Thematik ergangene Rechtsprechung fort. Der Arbeitnehmer darf durch Rückzahlungsvereinbarungen nicht unangemessen benachteiligt werden. Es bedarf bei der Rückzahlungspflicht einer nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzierten Betrachtung. Hinsichtlich der Bindungsdauer orientiert sich die Entscheidung an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) wonach, bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als drei Jahre und erst ab einer mehr als zweijährigen Dauer eine Bindung von fünf Jahren zulässig sein kann.

Zu der Frage der Staffelung des Rückzahlungsbetrages hatte sich das BAG bereits vor der Schuldrechtsmodernisierung geäußert und eine jährlich um 1/3 verminderte Rückzahlungspflicht bei dreijähriger Bindungsdauer für zulässig erachtet. Mit einer Rückzahlungsverpflichtung nach Monatsschritten gestaffelt, dürfte man somit auf der sicheren Seite sein.

Fazit:

In vielen Arbeitsverträgen finden sich Vereinbarungen, ob und in welchem Umfang die Kosten für Aus- und Fortbildung dem Arbeitgeber zu erstatten sind, wenn Arbeitnehmer vorzeitig kündigen. Vor Gericht kann es dann zu einem Streit über die Wirksamkeit einer Rückforderungsvereinbarung kommen. Eine Rückzahlungsklausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners so klar und präzise wie möglich umschreiben. Die Angaben müssen so beschaffen sein, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann. Dazu sind zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten anzugeben, somit genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen einschließlich ihrer Berechnungsparameter. Im Zweifel sollte insbesondere bei kostenintensiven/längerfristigen Weiterbildungen eine gesonderte/zusätzliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien abgeschlossen werden.

Vermeiden Sie entsprechende Angriffspunkte durch eine rechtliche Beratung bereits bei der jeweiligen Vertragsgestaltung vor Beginn der Aus-/Fortbildung.

Pühn
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht