

Mandanteninfo April 2026

Rückzahlung von Fortbildungskosten – Unwirksamkeit von Rückzahlungsklauseln für Fälle der Arbeitnehmerkündigung aus gesundheitlichen Gründen

Eine Rückzahlungsklausel in von Arbeitgeber:innen vorformulierten Fortbildungsvereinbarungen ist unangemessen benachteiligend und deshalb unwirksam, wenn sie (auch) Arbeitnehmer:innen zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll, die das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der durch den Fortbildungsvertrag festgelegten Bindungsdauer kündigen, weil es ihnen unverschuldet oder aufgrund bloß fahrlässigen Eigenverschuldens dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.10.2025 – 9 AZR 266/24; Orientierungssatz des Verfassers)

Die Arbeitgeberin betreibt eine Pflegeeinrichtung, in der die Arbeitnehmerin von Oktober 2020 bis September 2023 als Altenpflegerin angestellt war. Vom 18.10.2021 bis zum 14.12.2022 nahm sie an einer Fortbildung zur Fachkraft für gerontopsychiatrische Pflege teil. Hierüber schloss sie im Vorfeld mit der Arbeitgeberin einen von dieser vorformulierten Fortbildungsvertrag ab. Dieser sah die bezahlte Freistellung der Arbeitnehmerin für insgesamt 81 Fortbildungstage (11.981,52 € Bruttovergütung) sowie die Übernahme der Fortbildungskosten i.H.v. 3.550,40 € durch die Arbeitgeberin vor. Darüber hinaus enthielt der Fortbildungsvertrag eine Rückzahlungsklausel, die die Arbeitnehmerin verpflichtete, die fortgezahlte Vergütung und die Fortbildungskosten (anteilig) zu erstatten, u.a. wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird.

Nach Abschluss der Fortbildung (Dezember 2022) kündigte die Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis zum 15.09.2023, woraufhin die Arbeitgeberin unter Berufung auf die Rückzahlungsklausel einen großen Teil der Fortbildungskosten zurückverlangte. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, dass die Rückzahlungsklausel wirksam sei und sie die Rückzahlung verlangen könne. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verneinte den Rückzahlungsanspruch wegen Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel und wies die Revision der Arbeitgeberin zurück.

Das BAG führt hierzu aus, dass es sich bei dem von der Arbeitgeberin vorformulierten Fortbildungsvertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt und er deshalb einer AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle zu unterziehen war (§§ 305 ff. BGB). Verbleiben in AGB nach vorgenommener Auslegung einer Klausel mehrere vertretbare Lesarten, von denen keine den klaren Vorzug

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

verdient, gehen die verbleibenden Zweifel zu Lasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB), also der Arbeitgeberin. Dies hat zur Folge, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist, wenn auch nur eines der Auslegungsergebnisse zur Unwirksamkeit nach der AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle führt. So auch hier.

Zunächst lasse die Rückzahlungsklausel keine eindeutige Auslegung zu, da unklar sei, was mit der – sich sowohl auf die Eigenkündigung als auch die Arbeitgeberkündigung beziehenden – Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ gemeint ist. Keines der vertretbaren Auslegungsergebnisse führe zu sachgerechten Ergebnissen. Demnach sei die Rückzahlungsklausel unwirksam, wenn auch nur eine der Auslegungen nach dem Recht der AGB unwirksam ist. Dies stellte das BAG für die in Frage kommenden Auslegungsalternativen fest,

- (1) nach denen die Formulierung alle Gründe aus der Sphäre der Arbeitnehmerin umfasste, und
- (2) für diejenige, nach der sie Vorsatz und Fahrlässigkeit umfasste.

Nach beiden Lesarten benachteilige die Klausel die Arbeitnehmerin unangemessen (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB). Zwar seien Rückzahlungsklauseln für Fälle, in denen Arbeitnehmer:innen vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, grundsätzlich zulässig, allerdings müsse nach dem Grund hierfür differenziert werden. Eine Rückzahlungsklausel sei etwa dann unwirksam, wenn sie die Erstattung der Fortbildungskosten auch für Fälle der Eigenkündigung wegen unverschuldeter dauerhafter Unmöglichkeit der Arbeitsleistung vorsehe. Dasselbe gelte, wenn diese Arbeitsunfähigkeit (bloß) fahrlässig durch Arbeitnehmer:innen verursacht werde. Würde man die Bindung an das Arbeitsverhältnis für die vollen 24 Monate auch für diese Konstellationen bejahen, führte dies zu einer unangemessenen Beschränkung der Berufswahlfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmerin; sie würde gezwungen, nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums ohne Gegenleistung der Arbeitgeberin am Arbeitsverhältnis festzuhalten, um die Rückzahlung abzuwenden.

Fazit:

Das BAG knüpft mit der vorliegenden Entscheidung nahtlos an seine bisherige Rechtsprechung zur (Un-)Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten an. Es schafft Klarheit hinsichtlich Formulierungen, die (auch) die unverschuldete oder bloß fahrlässig selbst herbeigeführte dauerhafte krankheitsbedingte Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung umfassen und nicht hinreichend zwischen Eigen- und Arbeitgeberkündigung differenzieren.

In vorangegangenen Entscheidungen hatte das BAG Grundsätze über maximale Bindungszeiträume, während der eine Rückzahlungspflicht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst werden kann, in Abhängigkeit von der Dauer der von Arbeitgeber:innen finanzierten Fortbildungen, aufgestellt. Außerdem hatte das BAG zuvor bereits klargemacht, dass Rückzahlungspflichten nicht an die Eigenkündigung von Arbeitnehmer:innen schlechthin geknüpft werden dürfen. Diese Linie führt die vorliegende Entscheidung differenzierend mit Blick auf die Auslegung von Formulierungen, die sowohl Arbeitgeber- als auch Eigenkündigung erfassen, fort. Außerdem schafft es in zu begrüßender Weise Klarheit, was den Maßstab für das „Verschulden“ von Arbeitnehmer:innen bei der Eigenkündigung betrifft.

**Jan Potthoff, Rechtsanwalt,
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wil-**