

## Mandanteninfo Januar 2014

### Rückzahlung von Weiterbildungskosten? Nur bei exakter Bezeichnung aller Positionen!

In vielen Unternehmen finden **betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen** statt, die den Interessen der Arbeitgeber an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) dienen, aber auch die Arbeitsmarktchancen der AN verbessern. Im Regelfall tragen die Unternehmen die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten. Da sie von den besser ausgebildeten AN profitieren wollen, sichern sie sich durch entsprechende Rückzahlungsvereinbarungen ab. Diese Vereinbarungen sehen meist vor, dass AN die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise erstatten müssen, wenn sie vor Ablauf einer bestimmten Zeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Für die **Zulässigkeit der zeitlichen Bindungsdauer** gelten dabei in der Regel zunächst folgende Kriterien als Orientierungsgröße:

Lehrgangsdauer ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung	Bindungsdauer an das Arbeitsverhältnis
1 Monat	6 Monate
2 Monate	1 Jahr
3 - 4 Monate	2 Jahre
6 – 12 Monate	3 Jahre

Wer vor Ablauf dieser Bindungsfristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, muss damit rechnen, dass erhebliche, häufig vierstellige Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers drohen, was einen Arbeitsplatzwechsel beträchtlich erschwert.

In Anbetracht der nachfolgend vorgestellten Entscheidung des **BAG vom 6.08.2013 - 9 AZR 442/12** – lohnt es sich, die vertragliche Vereinbarung zur Rückzahlung kritisch zu überprüfen, denn diese **Vereinbarungen halten einer rechtlichen Kontrolle vielfach nicht Stand**.

Im oben genannten Urteil hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer u.a. folgende Regelung vereinbart:

*Der Angestellte verpflichtet sich, die dem Arbeitgeber entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten -wie nachfolgend beschrieben - zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Ausgenommen ist die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag aufgrund einer Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten. Endet das Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben, dann sind im **ersten** Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen,*

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Maike Koll  
Wiebke Haverkamp  
Ingrid Heinlein<sup>4</sup>

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht  
<sup>3</sup> Familienrecht  
<sup>4</sup> VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden  
Kanzleien für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Hummel · Kaleck

**Bremen**  
Sieling · Winter · Dette · Nacken

**Dortmund**  
Stein, Woerner, Rogalla

**Frankfurt a.M.**  
Büdel · Bender  
franzmann.geilen.brückmann

**Freiburg**  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

**Hannover**  
Fricke · Klug

**Konstanz**  
Wiritsch

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell · Helm · PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner

**Stuttgart**  
Bartl & Weise

**Wiesbaden**  
Schütte & Kollegen

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

*im zweiten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs zwei Drittel der Aufwendungen, im dritten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs ein Drittel der Aufwendungen zurückzahlen.*

Der Arbeitnehmer kündigte im dritten Jahr nach Abschluss der Weiterbildung. Der Arbeitgeber verklagte ihn auf Zahlung von rund 6.200 €, einem Drittel der Weiterbildungskosten. LAG und BAG wiesen die Klage mit folgender Begründung ab:

Bei der Rückzahlungsregelung, die der Arbeitgeber vorformuliert hatte und auch in anderen Fällen einsetzte, handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Lassen solche Regelungen **nicht ausreichend klar für den Arbeitnehmer erkennen, welche finanziellen Belastungen in welcher Größenordnung auf ihn zukommen**, wenn er vor Ablauf der Bindungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, verstoßen sie gegen das in § 307 Abs. 1, Satz 2 BGB geregelte **Transparenzgebot**.

Ohne dass zumindest **Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten** angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich sind die **genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen**, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden.

Die in der Rückzahlungsklausel verwendete Formulierung „*die der Arbeitgeberin entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten*“ lässt offen, welche Kosten dies im Einzelnen sein sollen. Es fehlt an der Angabe, welche konkreten Kosten damit gemeint sind und in welcher Höhe diese anfallen können. Der Klausel ist nicht zu entnehmen,

- 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,
- ob auch gegebenenfalls Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung / Zusatzversorgung zu erstatten sind.

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung bekräftigt, wonach der Grundsatz der gelungserhaltenden Reduktion bei AGB nicht zur Anwendung kommt. Arbeitgeber, die solche Vertragsbedingungen vorformulieren, haben es in der Hand, eine transparente Regelung zu formulieren. Gelingt ihnen das nicht, ist die **gesamte Rückzahlungsregelung unwirksam und nicht auf einen geringeren, als den geforderten Betrag, zu reduzieren**.

#### **Fazit:**

Wer mit einer Aufforderung des Arbeitgebers konfrontiert wird, Weiterbildungskosten zurück zu zahlen, sollte sich in jedem Fall Rechtsberatung bei seiner Gewerkschaft oder eine anwaltliche Beratung einholen, ob er sich gegen die geltend gemachte Zahlung zur Wehr setzen kann. Es geht oft um vierstellige Beträge. Wenn die zugrunde liegenden Vereinbarungen den oben beschriebenen Kriterien nicht Stand halten, bestehen gute Aussichten, diesen Zahlungsverpflichtungen zu entgehen.