Merkblatt

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Kurzfassung

Bonn, Juni 2014

DEUTSCHES KRAFTFAHRZEUGGEWERBE

Zentralverband, Abt. Recht, Steuern, Tarife

I. Allgemeines

Übernimmt der Arbeitgeber die Fortbildungskosten für einen Arbeitnehmer, hat er die Erwartung, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme dem Betrieb noch längere Zeit angehören wird. Nachfolgend wird kurz dargelegt, was in Zusatzvereinbarungen geregelt werden muss, mit denen der Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit an den Betrieb gebunden werden soll. Wichtig ist zunächst festzustellen, dass ein Vertrag über die Rückzahlung von Fortbildungskosten nur zu Beginn bzw. vor der vereinbarten Fortbildung geschlossen werden kann.

II. Zumutbarkeit der Rückzahlungsvereinbarung im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit nach den §§ 305 ff BGB

An dieser Stelle ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die §§ 305 ff BGB (früher Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)) auch auf Fortbildungsverträge anwendbar sind. Das bedeutet, dass die Regelungen im Fortbildungsvertrag dahingehend zu überprüfen sind, ob sie den Arbeitnehmer entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Ist dies der Fall, ist der Fortbildungsvertrag unwirksam.

1. Bindungsdauer an den Betrieb

Im Rahmen der „AGB-Prüfung" darf zunächst keine unangemessen lange Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb vereinbart werden. In der aktuellen Rechtsprechung sind insoweit schon die in der nachfolgenden Tabelle genannten Bindungsdauern in Abhängigkeit von der Lehrgangsdauer als zulässig erachtet worden:

Fortbildungsdauer in Monaten	**Bindungsdauer in Monaten** (von der Rechtsprechung schon akzeptiert)
bis zu 1	6
bis zu 2	12
3 – 4	24
5 – 6 (bei Vergütungsfortzahlung und 3.750 € Schulungskosten)	36
6 – 12	36
24 und mehr	60

Allerdings gilt nach der Rechtsprechung des BAG auch der Grundsatz, dass die vorstehenden, bereits gerichtlich abgesegneten Bindungsdauern keine absoluten Richtwerte darstellen. Vielmehr kann in eng eingegrenzten Ausnahmefällen auch von diesen Werten abgewichen werden. Insbesondere sind bei unverhältnismäßig hohen finanziellen Aufwendungen des Arbeitgebers für die Fortbildung des Arbeitnehmers auch längere Bindungsdauern zulässig.

2. Rückzahlungsmodalitäten

Im Rahmen der Angemessenheit der Rückzahlungsvereinbarung muss dazu noch überprüft werden, ob nicht die konkreten Rückzahlungsmodalitäten eine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer darstellen.

In Bezug auf die Höhe der Fortbildungskosten gilt, dass der Arbeitgeber höchstens den Betrag zurückverlangen kann, den er für die lehrgangsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers tatsächlich aufgewendet hat. Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen deshalb die Reise- und Verpflegungs- bzw. Unterbringungskosten, die Lehrgangsgebühren, die Prüfungsgebühren und das während der Teilnahme an einem Lehrgang gezahlte Arbeitsentgelt

– soweit der Arbeitgeber diese Kosten trägt. Wichtig ist, dass dem Arbeitnehmer im Fortbildungsvertrag schon konkret dargelegt wird, welche Kostenbelastung ungefär auf ihn zukommt. Denn nach der Rechtsprechung stellt es eine unangemessene Benachteiligung dar, wenn der Arbeitnehmer nicht ungefär weiß, welche Rückzahlungsbeträge auf ihn zukommen. Es empfiehlt sich deshalb im Fortbildungsvertrag sowohl einen maximalen Höchstrückzahlungsbetrag als auch eine Auflistung der jeweils vom Arbeitgeber getragenen und vom Arbeitnehmer zurückzuzahlenden Fortbildungskosten aufzunehmen.

Weiterhin ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet werden kann, während der gesamten vertraglichen Bindung die gesamten Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Unangemessen wäre z.B. eine Rückzahlung der kompletten Fortbildungskosten auch noch im letzten Monat der Vertragsbindung. Eine angemessene Regelung wäre eine monatliche Reduzierung der Rückzahlungspflicht.

3. Auslöser für die Rückzahlungspflicht

Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat jüngst festgestellt, dass es den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, wenn bei jeder vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rückzahlungspflicht hinsichtlich der Fortbildungskosten entsteht.

In diesem Zusammenhang sind Vereinbarungen zulässig und damit angemessen, die eine Rückzahlung der Fortbildungskosten für eine arbeitnehmerseitige Kündigung für den Fall vorsehen, dass ein Abbruch der Fortbildung durch den Arbeitnehmer erfolgt oder ein Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers geschlossen wird. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus Gründen gekündigt wird, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat (z.B. verhaltensbedingte Kündigung).

Unzulässig nach der Rechtsprechung sind daher Rückzahlungsvereinbarungen, bei denen zumindest vom Wortlaut her jede Arbeitgeberkündigung eine Rückzahlungspflicht (z.B. auch bei betriebsbedingten Gründen) auslöst. Insoweit können auch die Insolvenz des Arbeitgebers und das Nichtbestehen der Prüfung durch den Arbeitnehmer nicht als Auslöser für eine Rückzahlungspflicht herangezogen werden.

III. Berechtigtes Arbeitgeberinteresse bei einem gleichzeitigen angemessenen Vorteil für den Arbeitnehmer

Im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Rückzahlungsklauseln müssen außerdem die Interessen des Arbeitgebers an einer Rückzahlungsverpflichtung mit den Vorteilen des Arbeitnehmers aus der Fortbildung verglichen und gegeneinander abgewogen werden. Denn durch Rückzahlungsverpflichtungen wird das Grundrecht des Arbeitnehmers auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Artikel 12 GG beeinträchtigt.

1. Berechtigtes Arbeitgeberinteresse

Übernimmt der Arbeitgeber die Fortbildungskosten für den Arbeitnehmer besteht durchaus ein berechtigtes Interesse daran, dass der Arbeitnehmer durch Rückzahlungsklauseln für einen angemessenen Zeitraum an den Betrieb gebunden wird. Allerdings darf die Schulung nicht ausschließlich oder überwiegend im Interesse des Arbeitgebers erfolgen.

2. Angemessene Gegenleistung für den Arbeitnehmer

Darüber hinaus muss dem Arbeitnehmer aus der vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildungsmaßnahme ein angemessener, geldwerter Vorteil als Gegenleistung erwachsen, weil ihm durch die Rückzahlungsvereinbarung die Kündigung erschwert wird.

Nachfolgend wird für einige Ausbildungen im Kfz-Gewerbe festgestellt, ob sie eine angemessene Gegenleistung für den Arbeitnehmer darstellen und somit einer Rückzahlungsvereinbarung zugänglich sind.

a) Geprüfter Automobilverkäufer

In Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Urteil vom 06.03.2006; Az: 14 (11) Sa 1327/05) ist der ZDK der Auffassung, dass die Fortbildung zum geprüften Automobilverkäufer einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer darstellt. Denn die Fortbildung zum geprüften Automobilverkäufer ist in der Branche anerkannt und wird vielfach bei der Einstellung als Automobilverkäufer vorausgesetzt (andere Auffassung LAG Düsseldorf (Urteil vom 29.11.2001; Az: 11 Sa 1760/00)).

Bei Annahme einer zehnmonatigen Fortbildungsdauer dürfte eine Bindungsdauer an den Betrieb von 36 Monaten zulässig sein.

b) Meisterausbildung

Die Ausbildung zum Kfz-Meister kann als angemessene Gegenleistung für die vereinbarte Rückzahlungspflicht seitens des Arbeitnehmers angesehen werden. Der Kfz-Meister ist ein anerkannter Abschluss im Kfz-Gewerbe, der zum einen innerbetrieblich regelmäßig eine Höhergruppierung nach den Lohn- bzw. Entgeltrahmentarifverträgen bedeutet. Daneben stehen dem Arbeitnehmer auch in anderen Betrieben besser vergütete und anspruchsvollere Tätigkeiten offen.

Geht man im Rahmen eines Vollzeitunterrichts von einer Fortbildungsdauer von einem Jahr aus, ist eine Bindungsdauer von 36 Monaten als durchaus angemessen anzusehen.

c) Ausbildung zum Kfz-Betriebswirt

Die Weiterbildung zum Betriebswirt im Kfz-Gewerbe (HWK) ist ebenfalls ein anerkannter Handwerkskammerabschluss, der eine betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation darstellt. Bei dieser Weiterbildung handelt es sich um eine im ganzen Handwerk anerkannte Zusatzqualifikation, die dem Arbeitnehmer überwiegende (geldwerte) Vorteile bringt.

Die Studiendauer zum Kfz-Betriebswirt (HWK) beträgt 10 Monate im Rahmen eines Vollzeitunterrichts, so dass eine Bindungsdauer von 36 Monaten angemessen ist.

d) Weiterbildungen mit Abschlusszertifikat

aa) Geprüfter Servicetechniker

Die Fortbildung zum geprüften Servicetechniker ist aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Prüfungsordnung staatlich anerkannt, wird darüber hinaus auf die Kfz-Meisterprüfung angerechnet und ist deshalb in der ganzen Automobilbranche anerkannt. Deswegen bedeutet der Abschluss zum geprüften Servicetechniker für den Arbeitnehmer regelmäßig eine verdienstmäßige Besserstellung und erhöht seine Arbeitsmarktchancen.

Bei 320 Unterrichtsstunden und damit 40 Tagen Vollzeitunterricht können bis zu 12 Monate als zulässige Bindungsdauer gerechtfertigt sein.

bb) Geprüfter Automobilserviceberater

Die Weiterbildung zum geprüften Automobilserviceberater ist zwar nicht staatlich anerkannt. Allerdings erhält der Arbeitnehmer nach einer privatrechtlichen Prüfung eine bundeseinheitliche Branchenurkunde, so dass der geprüfte Automobilserviceberater in der Kfz-Branche ein anerkannter Abschluss ist. Nach einem erfolgreichen Abschluss besitzt damit der Arbeitnehmer eine erhöhte Qualifikation, die innerbetrieblich regelmäßig zu höheren Verdiensten führt und zudem höhere Arbeitsmarktchancen bietet.

20 Tage theoretische Ausbildung in Vollzeit rechtfertigen zumindest eine Bindungsdauer von 6 Monaten in einer Rückzahlungsvereinbarung.

cc) Andere Weiterbildungen

Darüber hinaus gibt es auch Weiterbildungen, die nicht von der Kfz-Verbandsorganisation angeboten werden, aber dennoch wichtig für Betriebe sind. Zu nennen sind hier vor allem Musterberechtigungen zum Führen bestimmter Geräte oder Fahrzeuge (z.B. Personenbeförderungsscheine, Gabelstaplerscheine, Führerscheine der Klasse 2 etc.). Mit dem Erwerb der Musterberechtigung verbessert ein Arbeitnehmer seine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und damit fließt ihm ein entsprechender Vorteil zu. Anders ist die Lage aber zu beurteilen, wenn es bei der Fortbildung lediglich um die Einarbeitung des Arbeitnehmers auf einen bestimmten Arbeitsplatz geht. So sind z.B. beim Erwerb des Schweißerzeugnisses solche Rückzahlungsklauseln oft unwirksam. Denn es liegt meistens im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer zwar schon über die Fähigkeit zum Schweißen verfügt, aber hierfür nur noch die öffentlich-rechtliche Gestattung benötigt.

e) Lehrgänge zur Auffrischung der Kenntnisse

Betriebsbezogene Bildungsmaßnahmen, die nur den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten (im ausgeübten Beruf) aufzufrischen oder zu vertiefen, stellen keine angemessene Gegenleistung für die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb dar. Die Anpassung der Kenntnisse des Arbeitnehmers an die betrieblichen Gegebenheiten dürften regelmäßig auch bei den Herstellerschulungen vorliegen – z.B. dann, wenn die Mitarbeiter auf Änderungen bei neu eingeführten Modellen hingewiesen werden. Um solche (auffrischende) Bildungsmaßnahmen handelt es sich auch bei Computerschulungen, wenn der Arbeitgeber z.B. die bisherige EDV-Anlage gegen ein anderes System mit neuer Hard- und Software austauscht.

IV. Rechtsfolgen der Unzumutbarkeit und Unwirksamkeit

Ergibt sich nach Abwägung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, dass unangemessene Rückzahlungsmodalitäten vereinbart wurden oder keine angemessene Gegenleistung für den Arbeitnehmer vorliegt, dann ist die Rückzahlungsvereinbarung von vornherein und im Gesamten unwirksam. Sie kann nicht auf ein zumutbares Maß zurückgeschraubt werden.

Eine eng umgrenzte Ausnahme hiervon kann sich nur ergeben, wenn der Arbeitgeber z.B. aufgrund erheblicher finanzieller Aufwendungen für die Fortbildung des Arbeitnehmers von den seitens der Rechtsprechung festgelegten Werten der Bindungsdauern abweicht. Nur dann kann die zu lang gewählte Bindungsdauer ausnahmsweise im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung auf das erlaubte Maß reduziert werden.

Folge unwirksamer Bindungsdauern ist, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle unter Einhaltung der Kündigungsfrist sofort wechseln kann, ohne die Fortbildungskosten zurückzahlen zu müssen.

V. Fälligkeit der Rückzahlung und Verjährung des Anspruchs

Im Regelfall wird die Fälligkeit der Fortbildungskosten vertraglich auf den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung festgelegt.

Der vertragliche Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten verjährt regelmäßig nach 3 Jahren (§ 195 BGB). Allerdings muss der Arbeitgeber kürzere Ausschlussfristen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag beachten, die häufig Ausschlussfristen von 3 Monaten für die Geltendmachung der Ansprüche vorsehen.

VI. Haftungsausschluss

Die nachfolgenden Informationen sollen nur erste Hinweise zur jeweiligen Rechtslage geben. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Sie ersetzen auch nicht die individuelle qualifizierte Beratung im Einzelfall.

gez. Stefan Laing