

von Rechtsanwältin Yvonne A. E. Schulten

Rückzahlungsvereinbarung im Arbeitsvertrag: Wann der Arbeitgeber leer ausgeht

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Fortbildung des Arbeitnehmers, will er sich absichern: Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen, soll er die Kosten an den Arbeitgeber zurückzahlen. Solche Rückzahlungsvereinbarungen sind jedoch häufig in unzulässiger Weise vereinbart - mit der Folge, dass der Arbeitgeber leer ausgeht...

I. Hintergrund

Bei der Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel für den Fall, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist nach Abschluss der Fortbildung das Unternehmen verlässt, lauern rechtliche Fallstricke - gut für den Arbeitnehmer, ungünstig für den Arbeitgeber.

In der Regel handelt es sich bei einer Rückzahlungsvereinbarung um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne des § 305 Abs.1 BGB, da die Klauseln nicht nur für einen Arbeitnehmer, sondern für mehrere verwendet werden. AGB unterliegen der besonderen Kontrolle der §§ 307 ff BGB. Für eine Rückzahlungsvereinbarung gilt insbesondere folgender Grundsatz:

Wird der Arbeitnehmer durch die Vereinbarung unangemessen benachteiligt, ist die Vereinbarung unwirksam.

Ist die Rückzahlungsvereinbarung nicht in zulässiger Weise vereinbart, z.B. wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers, ist sie unwirksam. Ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers besteht dann nicht.

II. Allgemeine Kriterien und Tipps

Wie stellt man nun fest, ob die Vereinbarung wirksam ist? Und wie erstellt man eine zulässige Rückzahlungsvereinbarung? Eine für jeden Fall passende Antwort gibt es zwar nicht, denn es kommt immer auf den jeweiligen Einzelfall an. Aber mit Kenntnis der zu beachtenden Punkte ist eine allgemeine Einschätzung möglich. Zulässige Rückzahlungsvereinbarungen weisen - ausgehend vom Grundsatz, dass der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt werden darf - folgende Kriterien auf:

1. Berufliche Vorteile für den Arbeitnehmer durch die Fortbildung

Die Fortbildung muss für den Arbeitnehmer von beruflichem bzw. geldwertem Vorteil sein. Das ist der Fall,

- wenn durch die erfolgreiche Teilnahme an der Fortbildung die Voraussetzungen einer höheren Vergütung beim Arbeitgeber erfüllt sind oder
- der Arbeitnehmer von den erworbenen Kenntnissen auch außerhalb des Unternehmens profitieren kann (Steigerung der Arbeitsmarkt- und Verdienstmöglichkeiten).

Dient die Fortbildung ausschließlich innerbetrieblichen Zwecken, ohne dass der Arbeitnehmer in eine höhere Gehaltsklasse kommt oder ihm die Zusatzqualifikation nicht auch allgemein in seinem beruflichen Fortkommen nützt, lässt sich eine Rückzahlungsklausel grundsätzlich nicht wirksam vereinbaren.

2. Angemessene Bindungsdauer

Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Fortbildung (Bindungsdauer), soll er dem Arbeitgeber die Fortbildungskosten erstatten.

Ist die Bindungsdauer jedoch unangemessen lange, ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam.

Angemessen und damit zulässig ist die Bindungsdauer, wenn sie in einem angemessenen Verhältnis steht

- zur Dauer der Fortbildung,
- zur Art der Fortbildung,
- zu den Kosten der Fortbildung und
- zu den Vorteilen, die der Arbeitnehmer durch die Fortbildung erlangt.

Als Faustregel für eine zulässige Bindungsdauer bei Fortbildungen ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Arbeitslohnnes gelten (jedoch einzelfallabhängig):

- Fortbildung bis zu einem Monat → Bindung bis zu sechs Monaten;
- bis zu zwei Monaten --> einjährige Bindung;
- drei bis vier Monaten --> zweijährige Bindung;
- sechs Monaten bis zu einem Jahr --> keine längere Bindung als drei Jahre;
- mehr als zweijährigen Dauer --> Bindung von fünf Jahren.

Einzelfallbezogene Abweichungen sind möglich. Unangemessen wäre z.B. eine sechsmonatige Bindung bei nur 2-tägiger Fortbildung. Eine verhältnismäßig lange Bindung kann allerdings auch bei einer kurzen Fortbildung zulässig sein, wenn der Arbeitgeber Kosten in erheblicher Höhe übernimmt oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittliche Vorteile bringt.

3. Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung vor Beginn der Fortbildung

Die Vereinbarung sollte bereits vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme geschlossen werden.

Tipp:

Inhaltlich sind zum Rückzahlungsbetrag folgende Punkte empfehlenswert:

- Angabe der Größenordnung des zurückzuzahlenden Betrages.
- Aufzählung aller Kosten (Kosten der Fortbildung selbst, Reisekosten, Verpflegungsmehraufwand, Unterkunft, ggf. Prüfungsgebühren).
- Staffelung des Rückzahlungsbetrages (anteilige Reduzierung der Rückzahlungssumme für jeden Monat des weiteren Bestehens des Arbeitsverhältnisses während der Bindungsdauer, z.B. durch monatliche Quotelung).

4. Rückzahlungspflicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die der Arbeitnehmer selbst zu vertreten hat

Eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Bindungsfrist zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet, ohne dass es darauf ankommt, ob die Beendigung dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, ist unwirksam. Der Zusatz, dass die Rückzahlungsvereinbarung nur greift, wenn der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat, darf daher nicht fehlen.

5. Formulierung der Rückzahlungsvereinbarung

Im Übrigen müssen die Regelungen klar und verständlich sein, andernfalls sind sie - ebenfalls wegen unangemessener Benachteiligung - unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

III. Fazit

Für die Prüfung oder Erstellung von Rückzahlungsvereinbarungen geben die oben dargestellten Kriterien wichtige Anhaltspunkte. Es gilt die Regel, dass der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt werden darf. Letztlich ist das Ergebnis einer Prüfung bzw. die Formulierung einer wirksamen Rückzahlungsvereinbarung stets vom konkreten Einzelfall abhängig. Im Rahmen einer einzelfallbezogenen Interessenabwägung spielt eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle, neben den dargestellten Hauptkriterien u.a. auch die wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers.

Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Bindungsfrist besteht wegen Unwirksamkeit der Vereinbarung grundsätzlich jedenfalls dann nicht, wenn

- keine oder geringe beruflichen Vorteile für den Arbeitnehmer durch die Fortbildung entstehen,
- eine zu lange Bindungsfrist vereinbart ist oder
- der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch Fälle erfasst, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat.

Autor:

RAin Yvonne A. E. Schulten

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Informationstechnologierecht