**Rückzahlung von Fortbildungskosten**

**I. Allgemeines**

Die berufliche Fortbildung des Arbeitnehmers, die je nach Sachlage sowohl in seinem, als auch im wohlverstandenen Interesse des Arbeitgebers liegen kann, hat im Arbeitsverhältnis große praktische Bedeutung gewonnen. Das gilt insbesondere für die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahme von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt wird und die Kosten vollständig oder teilweise vom Arbeitgeber übernommen werden.

Die Unterstützung des Arbeitgebers erfolgt regelmäßig in der Erwartung, dass sich diese Aufwendungen für ihn dadurch auszahlen, dass der Arbeitnehmer dem Unternehmen länger erhalten bleibt. Eine Absicherung gegen das Risiko, dass der Arbeitnehmer sein berufliches Fortkommen gerade aufgrund der erlangten Qualifikation dennoch durch einen Stellenwechsel zu fördern sucht und alsbald kündigt, lässt sich durch eine ausdrückliche Vereinbarung erreichen, die ihn verpflichtet, in diesem Fall die aufgewendeten Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Die Vereinbarung kann in einem Tarifvertrag, im Einzelarbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung enthalten sein. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ergibt sich aus § 98 BetrVG.

Allerdings gilt hierbei die Vertragsfreiheit der Parteien nicht uneingeschränkt: Zahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers können nämlich das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 des Grundgesetzes (GG) beeinträchtigen. Bestandteil dieses Grundrechts ist die Möglichkeit des Arbeitnehmers, einen Arbeitsplatz beizubehalten, aufzugeben oder aber jederzeit zu ändern. Insofern sind Zahlungsvereinbarungen nur dann zulässig, wenn sie dieses Grundrecht nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen.

Gänzlich unzulässig sind nach §§ 5 Abs. 2, 19 Berufsbildungsgesetz Rückzahlungsklauseln in Berufsausbildungsverhältnissen und gleichgestellten Ausbildungsgängen. Dies betrifft etwa Kosten für den Erwerb der Fahrerlaubnis Klasse II bei betrieblicher Fachausbildung zum Berufskraftfahrer.

**II. Voraussetzungen**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Entscheidungen zulässige Grenzen aufgezeigt und in anderen Entscheidungen deutlich herausgestellt, dass wegen unangemessener Benachteiligung von Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen unwirksam sind. Im Einzelnen verstößt eine Rückzahlungsklausel danach dann nicht gegen Art. 12 GG, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Freiwilligkeit der Vereinbarung

Die Rückzahlungsvereinbarung muss vor Beginn der Ausbildung vom Arbeitnehmer freiwillig geschlossen werden. Sie darf also nicht unter Druck und während der Ausbildung erzwungen werden. In der Vereinbarung ist der Arbeitnehmer sogar auf alle Folgen, die sich für ihn aus dem Abschluss einer solchen Vereinbarung ergeben, klar und unmissverständlich hinzuweisen. Gleichzeitig ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Überlegungsfrist einzuräumen, innerhalb derer er sich ohne Kostenrisiko entscheiden kann, ob er die Ausbildung aufnehmen will.

2. Angemessene Gegenleistung

Der Arbeitgeber kann die Erstattung der Ausbildungskosten nur verlangen, wenn der Arbeitnehmer mit der Ausbildung eine angemessene Gegenleistung erhalten hat, d. h. wenn ihm ein geldwerter Vorteil zugeflossen ist.

Dieser kann darin bestehen, dass der Arbeitnehmer durch die Ausbildung befähigt wird, Aufgaben mit einer höheren Vergütung wahrzunehmen. Dabei kann es ausreichen, wenn die Bildungsmaßnahme realistisch die Möglichkeit zum weiteren beruflichen Aufstieg eröffnet.

Der dem Arbeitnehmer zufließende geldwerte Vorteil kann auch darin liegen, dass er die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Betriebs des ausbildenden Arbeitgebers verwerten und beruflich aufsteigen kann. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine in der Praxis anerkannte Qualifikation erwirbt. Denn damit verbessert er auch seine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Demgegenüber ist eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel unzulässig, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung oder Vertiefung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht. Um eine solche Veranstaltung handelt es sich etwa bei einer Computerschulung, wenn der Arbeitgeber die bisherige EDV-Anlage gegen ein anderes System mit neuer Hard- und Software austauscht. Hier liegt die Weiterbildung allein im Interesse des Arbeitgebers.

Die in der Praxis weit verbreitete Rückforderung der Kosten für das sog. TÜV-Schweißerzeugnis ist in der Regel ebenso unwirksam. Der Arbeitnehmer verfügt bereits über die abverlangten Fähigkeiten, wobei der Nachweis lediglich die öffentlich-rechtliche Gestattung darstellt. Die entsprechende Erlaubnis liegt also im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, der sonst den Arbeitnehmer nicht entsprechend einsetzen darf und damit auf dem Markt nicht tätig werden könnte.

Etwas anderes gilt für Musterberechtigungen, etwa zum Führen bestimmter Geräte oder Fahrzeuge. Hierbei kann es sich um den Gabelstaplerschein, um Personenbeförderungsscheine für Taxen oder Omnibusse oder um Musterberechtigungen für Flugzeuge handeln. Nach der Rechtsprechung des BAG kann aber – unabhängig von der Art der Musterberechtigung und der Höhe der aufgewendeten Kosten – lediglich eine Bindungsdauer von einem Jahr wirksam vereinbart werden.

Auch wenn versucht wird, die Betriebszugehörigkeit der Bildungsmaßnahme durch Einfügen der Klausel *„Der Erwerb der neuen Kenntnisse liegt ausschließlich im Interesse des Arbeitnehmers.“* auszuschließen, hilft dies dem Arbeitgeber nicht. Derartige Klauseln sind nach § 11 Nr. 15 b AGBG unzulässig.

3. Berechtigtes Arbeitgeberinteresse

Die Rückzahlung ist weiterhin nur dann zulässig, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer solchen Vereinbarung besteht. Dies ist anhand einer Abwägung der gegenseitigen Interessen festzustellen. Dazu müssen vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers an der Rückzahlung der Fortbildungskosten vorhanden sein.

Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber darlegt, dass er die Kosten der Ausbildung mit dem Ziel und der Erwartung übernommen hat, sich die zu erwartenden qualifizierten Arbeitsleistungen nach der Ausbildung jedenfalls für einen begrenzten Zeitraum nutzbar machen zu können. Stellt der Arbeitgeber hingegen den Arbeitnehmer lediglich aus sozialen Erwägungen für die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme frei, ohne vorzuhaben, die dort erworbenen Kenntnisse später zu nutzen, so wäre in diesem Fall eine Rückzahlungsvereinbarung unzulässig.

4. Zumutbarkeit und Bindungsdauer

Des Weiteren muss die Rückzahlung dem Arbeitnehmer insgesamt zumutbar sein. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die für den Arbeitnehmer tragbare Bindung aufgrund einer Interessen- und Güterabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und unter Beachtung der Umstände des Einzelfalls zu ermitteln.

In die Interessenabwägung fließen u. a. folgende Kriterien ein:

* Umfang der Fortbildungsmaßnahme
* Dauer der Bindung
* Höhe des Rückzahlungsbetrages
* Vereinbarung der Rückzahlungsmodalitäten.

Insbesondere müssen Dauer der Bindung und Fortbildungsdauer in einem angemessenen Verhältnis stehen. Das Höchstmaß der Bindungsdauer ergibt sich aus § 624 BGB (5 Jahre). Diese Höchstdauer wird aber nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein, wenn z. B. bei bezahlter Freistellung eine besonders hohe Qualifikation erworben wird, die mit überdurchschnittlichen Vorteilen verbunden ist. Ansonsten gilt nach einer umfassenden Entscheidung des BAG regelmäßig Folgendes:

Lehrgangsdauer: Zulässige Bindungsdauer

bis 2 Monate 1 Jahr

3 – 5 Monate 2 Jahre

6 – 12 Monate 3 Jahre

mehr als 2 Jahre 5 Jahre

Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn etwa der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer besondere Vorteile bringt. Hohe Aufwendungen des Arbeitgebers allein können also eine verhältnismäßig lange Bindung in aller Regel nicht rechtfertigen. In erster Linie kommt es darauf an, in welchem Ausmaß sich die beruflichen Chancen des Arbeitnehmers infolge der Fortbildung erhöht haben.

Besteht die Maßnahme aus mehreren Unterrichtsabschnitten, so sind die dazwischenliegenden Zeiten bei der Berechnung der Maßnahmedauer nicht mit zu berücksichtigen.

5. Höhe der Rückzahlung

Der Höhe nach ist die Rückzahlungsverpflichtung in doppelter Hinsicht begrenzt: Der Arbeitgeber kann höchstens den Betrag zurückverlangen, den er tatsächlich aufgewandt hat. Andernfalls handelt es sich nicht mehr (nur) um die Rückzahlung von Ausbildungskosten, sondern (auch) um eine Vertragsstrafe. Weiter hat der Arbeitnehmer höchstens den vereinbarten Betrag zurückzuzahlen. Das gilt auch dann, wenn die Kosten der Aus- oder Weiterbildung tatsächlich höher liegen.

Im Übrigen ist die Staffelung des Rückzahlungsbetrages zeitanteilig zur Bindungsdauer ein entscheidender Gesichtspunkt. Denn eine unzulässige Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt vor, wenn zu jeder Zeit die gesamten Kosten der Aus- und Weiterbildung eingefordert werden.

Üblicherweise werden daher Vereinbarungen getroffen, nach denen eine monatliche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung erfolgt. In diesen Vereinbarungen wird festgelegt, dass sich der Rückzahlungsbetrag anteilmäßig pro Monat derart verringert, dass am Ende des vereinbarten Zeitraums eine Rückzahlungsverpflichtung nicht mehr besteht.

Bei einem Kündigungsverbot von 36 Monaten tritt dann eine monatliche Verringerung um 1/36, bei einer Vereinbarung über 24 Monate eine solche um 1/24 und bei einer Vereinbarung über zwölf Monate eine Verringerung um 1/12 pro Monat der Betriebszugehörigkeit ein.

Eine monatsgenaue Anrechnung der Reduzierung ist aber nicht erforderlich. Der Anrechnungszeitraum kann auch halb- oder jahresweise gewählt werden.

6. Rückzahlungstatbestände

Regelmäßig knüpft die Rückzahlung an eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung an. Ihr steht der Aufhebungsvertrag gleich, wenn er ausschließlich auf Wunsch des Arbeitnehmers und unter Berücksichtigung seiner Interessen erfolgt ist. Keine Rückzahlungspflicht entsteht dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund vom Arbeitgeber gesetzten Gründen kündigt.

Kündigt der Arbeitgeber ist zu unterscheiden: Bei einer verhaltensbedingten Kündigung kann eine Erstattungspflicht des Arbeitnehmers ausgelöst werden, nicht dagegen bei einer betriebsbedingten Kündigung.

Ein zusätzliches Problem entsteht, wenn der Arbeitnehmer aus bei ihm liegenden Gründen die Fortbildung vor ihrem erfolgreichen Abschluss abbricht, weil dann weder er, noch der Arbeitgeber davon einen Vorteil erhalten hat. Das BAG vertritt die Auffassung, dass eine Rückzahlungsvereinbarung auch für einen solchen Fall zulässig ist.