

Bindungsklauseln in Fortbildungsförderungsverträgen

Wann muss der Arbeitnehmer Aufwendungen für eine Fortbildung zurückzahlen?

Wer als Arbeitgeber in die Fortbildung seiner Mitarbeiter investiert, tut dies nicht zuletzt in der Hoffnung, dass das eigene Unternehmen davon profitiert. Aus Sicht des Arbeitgebers liegt es daher nahe, sich durch Bindungs- und Rückzahlungsvereinbarungen gegen Abwanderungswünsche des Arbeitnehmers abzusichern. Lesen Sie unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer verpflichtet werden können, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Fortbildungskosten zurückzuzahlen.

Allgemeine Grundsätze

Prinzipiell gilt: Bindungsklauseln sind nur zulässig, wenn sie das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Entsprechende Vereinbarungen müssen daher einen sachgerechten Interessenausgleich zwischen den Parteien gewährleisten. Dazu hat die Rechtsprechung folgende Anhaltspunkte entwickelt:

- Die Rückzahlungsverpflichtung muss einem billigenwertigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen.
- Der Arbeitnehmer muss mit der Bildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten.
- Die Erstattungspflicht und die Bindungsdauer müssen dem Arbeitnehmer zuzumuten sein (ständige Rechtsprechung, zum Beispiel: BAG, Urteil vom 5.12.2002, Az: 6 AZR 539/01; Abruf-Nr. 041955).
- Der Arbeitnehmer muss das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu vertreten haben (BAG, Urteil vom 6.5.1998, 5 AZR 535/97).

Vier Grundsätze

Wichtig: Bei der Beurteilung dieser Grundsätze ist immer auf den Vertragsabschluss abzustellen. Spätere Entwicklungen können nur von Bedeutung sein, wenn sie bei Vertragsabschluss vorhersehbar waren.

Interesse des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat nach Kostenübernahme für eine Fortbildung des Arbeitnehmers ein generelles Interesse an der Verwertung der erworbenen Kenntnisse. Diese Verwertung bedingt eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Fortbildung zum Nutzen des Unternehmens

Wichtig: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel nachzuweisen. Dabei hat er auch die aktuelle Arbeitsmarktlage für Arbeitnehmer mit dem angestrebten Ausbildungsziel darzulegen.

Angemessenheit der Gegenleistung für den Arbeitnehmer

Durch die Bildungsmaßnahme müssen sich dem Arbeitnehmer neue berufliche Möglichkeiten eröffnen. Diese Möglichkeiten können auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt liegen, aber auch beim bisherigen Arbeitgeber. Selbst die bloße Erlangung einer höheren Vergütung beim bisherigen Arbeitgeber kann eine Bindung rechtfertigen.

Je größer der berufliche Vorteil des Arbeitnehmers ist, um so eher ist ihm eine Kostenbeteiligung zuzumuten. Die mit der Fortbildung erworbenen Kenntnisse müssen aber auch im Dienst anderer Arbeitgeber verwendbar sein. Rein betriebsbezogene Qualifizierungen erfüllen diese Kriterien nicht. Hier überwiegen die Interessen des Arbeitgebers.

Wie hoch ist der Vorteil des Arbeitnehmers?

Beispiel

Ein Seminar für Führungskräfte zum Thema „Mitarbeiterführung“ qualifiziert den Mitarbeiter nicht nur für den Aufstieg im eigenen Unternehmen. Es macht ihn auch für andere Arbeitgeber interessanter. Denn er kann seine erworbenen Kenntnisse auch dort einsetzen. Eine Kostenbeteiligung wäre zumutbar.

Anders wäre es bei einer Schulungsveranstaltung für eine nur vom Arbeitgeber eingesetzte Software. Hier überwiegen die Interessen des Arbeitgebers. Eine Rückforderung wäre nicht zulässig.

Zumutbarkeit der Rückzahlung

Zumutbar kann dem Arbeitnehmer eine Rückzahlung nur unter folgenden Voraussetzungen sein:

- Er kannte bei Vertragsabschluss die Höhe der Kosten oder er musste sie kennen.
- Die Rückzahlungspflicht war vor der Ausbildung vereinbart worden.
- Der Arbeitnehmer wurde vor Beginn der Ausbildung auf alle Folgen der Vereinbarung klar und unmissverständlich hingewiesen.
- Die finanzielle Belastung darf für den Arbeitnehmer nicht existenzgefährdend sein.

Vier Voraussetzungen müssen eingehalten werden

Höhe der Rückzahlung

Der Rückzahlungspflicht dürfen nur die tatsächlich aufgewendeten Kosten unterliegen. Hierzu kann auch das fortgezahlte Entgelt gehören.

Beispiel

Die Seminargebühren für das dreitägige Seminar „Mitarbeiterführung“ haben 2.000 Euro betragen. Für die Reise zum Seminarort, für Übernachtung und Verpflegung des Mitarbeiters hat der Arbeitgeber weitere 1.200 Euro aufgewendet. Das fortgezahlte Entgelt für die drei Arbeitstage beträgt 600 Euro. Eine potenzielle Rückzahlungspflicht besteht in diesem Fall für 3.800 Euro.

Das BAG hat eine Staffelung der Bindungsfrist nach vollendeten Jahren für vereinfachend und sachgerecht gehalten. Gleichzeitig hat es jedoch festgestellt, dass die Höhe der Rückzahlung monatlich zu verringern ist.

Beispiel

Ein Mitarbeiter nimmt an einem zehnmonatigen Seminar teil. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren eine Bindungsfrist von drei vollen Jahren. Der Mitarbeiter scheidet nach 18 Monaten aus dem Unternehmen aus. Er muss noch 18/36 der Fortbildungskosten erstatten.

Wichtig: Die Gesamtkosten sind durch die Dauer der Bindungsfrist zu teilen. Mit jeder vollendeten Zeiteinheit (Monat oder Jahr) der Frist verringert sich die Rückzahlungspflicht um den entsprechenden Teilbetrag.

Rückzahlung bei fortgeschrittener Bindungsfrist

Beispiel

Für die Teilnahme am Seminar „Mitarbeiterführung“ verpflichtet sich der Mitarbeiter, noch mindestens sechs Monate im Unternehmen zu bleiben. Tatsächlich scheidet er drei Monate nach dem Seminar auf eigenen Wunsch aus. Das rückzahlungspflichtige Entgelt verringert sich von 3.800 Euro auf 1.900 Euro.

Zulässige Dauer von Bindungsfristen

Die Dauer der Fortbildung bestimmt regelmäßig deren Qualität. Fortbildungs- und Bindungsdauer müssen daher in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das BAG hat deshalb die Bindungsfrist in mehreren Urteilen an die Dauer der Fortbildung geknüpft:

BAG-Urteile zu Bindungsfristen

Fortbildungsdauer	Maximale Bindungsfrist	BAG-Fundstelle
Bis zu 1 Monat	6 Monate	Urteil vom 5.12.2002, Az: 6 AZR 539/01
Bis zu 2 Monate	1 Jahr	Urteil vom 15.12.1993, Az: 5 AZR 279/93
3 bis 4 Monate	2 Jahre	Urteil vom 6.9.1995, Az: 5 AZR 241/94
6 Monate bis 1 Jahr	3 Jahre	Urteil vom 11.4.1984, Az: 5 AZR 430/82
Mehr als 2 Jahre	5 Jahre	Urteil vom 19.6.1974, Az: 5 AZR 299/73

Rechtsprechung des BAG

Beachten Sie: Es handelt sich hier um Richtwerte. Abweichungen im Einzelfall sind möglich. Ferner handelte es sich in den entschiedenen Fällen um Vollzeitausbildungen. Der Arbeitnehmer war während der Ausbildung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Die Dauer der Bindungsfrist wird auch von der Höhe der aufgewendeten Kosten bestimmt. Die Höchstfristen sind also nur anzunehmen, wenn der Arbeitgeber erhebliche Kosten getragen hat.

Wichtig: Eine zu lange Bindungsfrist lässt nicht die gesamte Rückzahlungspflicht erlöschen. Hier werden die Kosten lediglich auf den vertretbaren Zeitraum umgerechnet. Ist die zulässige Bindungsfrist noch nicht eingehalten, muss der Arbeitnehmer den Restanteil erstatten.

Beispiel

Für ein viermonatiges Seminar wurde eine Bindungsfrist von drei Jahren vereinbart. Der Mitarbeiter scheidet nach 18 Monaten aus. Die zulässige Bindungsdauer würde hier nur zwei Jahre betragen. Auch diese zwei Jahre hat der Arbeitnehmer nicht eingehalten. Er muss noch 6/24 der Fortbildungskosten erstatten.

Vom Arbeitnehmer zu vertretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Vereinbarung einer Rückzahlung ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat.

Ausscheiden des Arbeitnehmers

- Kündigt der Arbeitnehmer ohne Grund oder aus persönlichen Gründen, greift die Rückzahlungsfrist.
- Aber: Nicht jede Eigenkündigung ist ausschließlich durch den Arbeitnehmer veranlasst. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, weil der Arbeitgeber sich vertragswidrig verhalten hat (zum Beispiel wegen unpünktlicher Lohnzahlungen), hat der Arbeitnehmer die Beendigung nicht zu vertreten.
- Spricht der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus, hat er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten. Der Arbeitnehmer ist dann nicht zur Rückzahlung verpflichtet.
- Gibt der Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten Anlass zur Kündigung, hat er die Beendigung zu vertreten.

Praxistipps

Betriebe die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, brauchen in der Kündigung eines Arbeitnehmers keinen Grund anzugeben. Die Kündigung ist trotzdem wirksam.

Wichtig für Kleinbetriebe

Jedoch: Geben Sie bei Kündigung eines Arbeitnehmers den Kündigungsgrund an, wenn Rückzahlungsansprüche wegen Fortbildung in Betracht kommen. Denn Sie müssen für einen Anspruch (Rückzahlung von Fortbildungskosten), der an einen Kündigungsgrund geknüpft ist, konkrete Tatsachen zur Begründung der Kündigung angeben.

Auch sollten Sie den Arbeitnehmer vor Kündigung abmahnen, damit er Gelegenheit bekommt sein vertragswidriges Verhalten abzustellen. Ohne Abmahnung kann es Ihnen passieren, dass die Kündigung nicht als verhaltensbedingt angesehen wird. Abmahnungen erleichtern Ihnen auch einen etwa später notwendigen Vortrag der nach Zeit und Raum bestimmten Geschehnisse oder Zustände, die eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.