

Rückforderung von Weiterbildungskosten: Anforderungen an den Arbeitgeber weiter verschärft

Arbeitsverträge beinhalten oftmals Klauseln über die Erstattung von Weiterbildungskosten. Diese haben dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB zu genügen. Damit dürfen die Regelungen keine vermeidbaren Unklarheiten bezüglich der zu erstattenden Kosten sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach enthalten. Insbesondere dürfen für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume entstehen.

Der Ausgangsfall

Ein Mitarbeiter bewarb sich erfolgreich um eine von der Arbeitgeberin angebotene intensive Weiterbildungsmaßnahme. Dazu trafen die Vertragsparteien eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, die die Gesellschaft auch bei anderen Weiterbildungsmaßnahmen verwendete. Vereinbart wurde u.a., dass sich der Mitarbeiter verpflichtet, die der Gesellschaft entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters endet. Dazu wurde eine Rückzahlungsstaffelung über 3 Jahre getroffen. Nach erfolgreicher Absolvierung der zweijährigen Fortbildung kündigte der Mitarbeiter anderthalb Jahre nach Fortbildungsabschluss. Die Gesellschaft forderte ihn auf, noch 1/3 der von ihr für die Weiterbildung aufgewandten Kosten (anteilig noch verbleibende € 9.300) zu ersetzen. Das Arbeitsgericht hat der Klage der Gesellschaft stattgegeben. Auf die Berufung des Mitarbeiters hat das Landesarbeitsgericht Hamm die Klage abgewiesen. Diese Entscheidung wurde durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt. (Bundesarbeitsgericht Urteil, Aktenzeichen: 9 AZR 442/13).

Bezeichnung der einzelnen Positionen (Lehrgangsgebühren, Fahrtkosten)

Der 9. Senat des BAG betrachtete die in einer gesonderten Nebenabrede getroffene Rückzahlungsklausel als intransparent, weil sie den Mitarbeiter benachteilige und deshalb unangemessen sei. Die Richter beanstandeten insbesondere, dass die getroffene Nebenabrede nicht erkennen lasse, welche finanziellen Belastungen – ggf. in welcher Größenordnung – auf den Mitarbeiter zukommen. Insbesondere müsse eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Dazu ist

erforderlich die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und weiter die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden. In dem vorstehenden Fall beanstandeten die höchsten Arbeitsrichter, dass der Klausel nicht zu entnehmen war, mit welchen Lehrgangsgebühren zu rechnen ist, ob der Arbeitnehmer neben den Lehrgangsgebühren Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten hat und wie diese zu berechnen sind (z.B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten). Weiter wären Angaben zu verlangen gewesen, für welchen konkreten Zeitraum Lohnfortzahlungskosten anfallen, ob die Rückzahlungsverpflichtung auf die Netto- oder Bruttosumme gerichtet ist und ob die Beiträge zur Zusatzversorgung zu erstatten sind. In dem vorstehend entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber zudem die von ihm geforderte Rückzahlung mehrfach unterschiedlich berechnet. Dies sah das Bundesarbeitsgericht als zusätzlichen Beleg der Intransparenz an.

Praxistipp

Wenn die Gesellschaft nach erfolgter Eigenkündigung des Mitarbeiters für eine umfassende Weiterbildung die Kostenerstattung verlangt, bleibt der Ausgang für sie schwer kalkulierbar. Als strategisch günstig erweist sich, statt lediglich der Vorlage des eigenen Kündigungsschreibens um ein persönliches Gespräch mit dem Vorgesetzten zu bitten. Diese Gelegenheit kann dazu dienen, um für Verständnis für die eigene Position zu werben, was sich zumeist auch positiv auf die Zeugnisformulierung auswirkt. Dabei kann auch die Frage angesprochen werden, ob über die Rückzahlung der Fortbildungskosten eine einvernehmliche Regelung getroffen werden kann. Nach genauer Prüfung der dazu getroffenen Vereinbarung kann der Vorschlag unterbreitet werden, die Firma möge auf die Rückzahlung ganz oder zumindest teilweise verzichten.

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb-Mitglieder

Auf Augenhöhe mit der Firma bei:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag

(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt
 RA Michael Bürger
 Kanzlei, Wallstraße 16
 40213 Düsseldorf, Tel. 0211 2392300
 Michael.Buerger@bdvb.de

Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

