



Unwirksame Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

Die Verpflichtung zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten benachteiligt einen Arbeitnehmer unangemessen und ist damit unwirksam, wenn die Rückforderungssumme das monatliche Bruttoeinkommen um ein Vielfaches übersteigt und lediglich eine jährlich gestaffelte Minderung der Rückzahlungspflicht vorgesehen ist.

Das entschied nun das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 3. März 2015 (Az. 8 Sa 561/14).

Grundsätzlich

Arbeitgeber investieren häufig in ihre Arbeitnehmer, indem sie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung finanzieren. So können den Arbeitnehmern die für den Betrieb erforderlichen und wünschenswerten Qualifikationen verschafft bzw. erhalten werden. Mit der Finanzierung solcher Maßnahmen verknüpft der Arbeitgeber regelmäßig die grundsätzlich berechnete Erwartung, dass der durch die Weiterbildung besser qualifizierte Arbeitnehmer noch für längere Zeit im Unternehmen verbleiben wird. Um das sicherzustellen und um zu vermeiden, dass die investierten Kosten letztlich einem Konkurrenzunternehmen zugutekommen, wird häufig eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall getroffen, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Da vorformulierte Rückzahlungsklauseln der Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unterliegen, sind sie nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt wird. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zu der Frage, ob eine in Rückzahlungsklauseln festgelegte Bindungsdauer verhältnismäßig und damit zulässig ist, bestimmte Regelwerte entwickelt und auch hinsichtlich der Höhe der Rückzahlungsverpflichtung Grenzen aufgestellt.

Der Fall

In dem vom LAG Rheinland-Pfalz zu entscheidenden Fall hatte der bei einer Kfz-Prüfstelle beschäftigte Diplom-Ingenieur mit seinem Arbeitgeber vereinbart, er werde an einer zehnmonatigen Weiterbildung zum Prüffingenieur teilnehmen. Für den Fall seines Ausscheidens aus dem Ingenieurbüro vor dem Ablauf von drei Jahren sollte der Mann, der 1.800,00 € brutto verdiente, zur Rückzahlung der Weiterbildungskosten verpflichtet sein. Die Rückzahlungskosten wurden im Vertrag auf drei Jahre gestaffelt und jährlich um ein Drittel reduziert. Nach der Weiterbildung kündigte der Ingenieur. Der ehemalige Arbeitgeber verlangte daraufhin die Rückzahlung der Ausbildungskosten, die er auf 35.500,00 € bezifferte, und erhob schließlich Klage gegen den Prüffingenieur.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die Rückzahlungsklausel den ehemaligen Arbeitnehmer unangemessen benachteilige und somit unwirksam sei. Die Rückforderungssumme übersteige das Bruttomonatseinkommen des fortgebildeten Arbeitnehmers um ein Vielfaches. Gleichzeitig sei in der Rückzahlungsklausel nur eine grobe jährlich gestaffelte Verringerung der Rückzahlungsverpflichtung vorgesehen – statt einer ausdifferenzierten, beispielsweise monatlichen Staffelung. Die Klausel sei daher insgesamt unwirksam, sodass der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall gegen den ausgeschiedenen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten hatte.



Bernd Rechtsanwälts GmbH

Gegen das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz wurde Revision eingelegt.

Quelle: Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 3. März 2015 (Az. 8 Sa 561/14).

Fazit

Rückzahlungsklauseln im Rahmen eines Aus- oder Fortbildungsvertrages unterliegen zumeist der Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB. Sie sind oftmals unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber auch dann nicht die Rückzahlung der Weiterbildungskosten verlangen, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Bindungsfrist aus dem Unternehmen ausscheidet.

Den Parteien eines Arbeitsverhältnisses wird daher empfohlen, Fortbildungsverträge mit entsprechenden Rückzahlungsklauseln überprüfen zu lassen. „Zu dieser komplexen Thematik ist bereits eine Vielzahl gerichtlicher Entscheidungen ergangen. Ob und in welchem Umfang die Rechtsprechung auf Ihren Fall Anwendung findet, prüfen wir gern für Sie. Auf diese Weise können Stolperfallen in Verträgen und daraus entstehende Folgeprobleme vermieden werden.“, so Rechtsanwältin Rita Dix. „Wir bieten sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern eine umfassende Beratung und Begleitung bei allen Belangen des Arbeitsrechts, von A wie Abfindung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis.“

Pressemitteilung vom 18. Februar 2016

Wörter: 547

Zeichen: 4.406

Weiterführende Informationen zum Thema Arbeitsrecht erhalten Sie bei der Bernd Rechtsanwälts GmbH.

Ansprechpartner: Rechtsanwältin Rita Dix

Tel: 05527-9981555

E-Mail: info@bernd-rechtsanwaelte.de

www.bernd-rechtsanwaelte.de