

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

# Rückzahlungsvereinbarungen bei Langzeitfortbildungen



Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015

EVANGELISCH-LUTHERISCHE  
LANDESKIRCHE HANNOVERS 

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

# Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln

### Definition:

Vertragliche Vereinbarungen, nach welchen sich der Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fort- und Weiterbildung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

⇒ **Diese sind grundsätzlich zulässig!**

⇒ BAG Urt. v. 16.03.1994 – 5 AZR 339/92 –; BAG Urt. v. 05.12.2002 – 6 AZR 539/01 –; BAG Urt. v. 24.06.2004 – 6 AZR 383/03 –; BAG Urt. v. 11.04.2006 – 9 AZR 610/05 –; BAG Urt. v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 –; BAG Urt. v. 18.03.2014 – 9 AZR 545/12 – u.v.m. (ständige Rechtsprechung)

Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015

EVANGELISCH-LUTHERISCHE  
LANDESKIRCHE HANNOVERS 

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Unzulässigkeitsgründe

- Aus- oder Fortbildung ausschließlich für Arbeitgeber nützlich
- bloße Auffrischung oder Anpassung vorhandener Kenntnisse an neue betriebliche Gegebenheiten (betriebsbezogen)
- Verbot im Berufsausbildungsverhältnis (§§ 12, 25 BBiG)
- Rückzahlungspflicht mit Nichtbestehen einer Prüfung oder Nichterreichen einer bestimmten Abschlussnote verbunden
- bei dualen Studiengängen bietet Arbeitgeber nach Abschluss des Studiums keinen Arbeitsvertrag an
- eine der erlangten Qualifikation entsprechende Tätigkeit wird vom Arbeitgeber gar nicht angeboten
- keinerlei Vorteile für Arbeitnehmer

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Rückzahlungsvereinbarung als AGB

Rückzahlungsklauseln sind allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), wenn sie:

- für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind
- einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden
  - ⇒ § 305 Abs. 1 S. 1 BGB
  - ⇒ unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB (BAG Urt. v. 11.04.2006 – 9 AZR 610/05-; BAG Urt. v. 18.03.2014 – 9 AZR 545/12 -)

(-) wenn der Arbeitnehmer die Vertragsbedingungen seinerseits in den Vertrag eingeführt hat oder Einfluss auf die Vertragsbedingungen nehmen konnte.

(vgl. BAG Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12-)

⇒ **selten!!!**

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Inhaltskontrolle, §§ 305 ff. BGB

Voraussetzung für die Wirksamkeit von AGB ist u.a., dass sie:

- nicht an versteckter Stelle auftauchen, § 305c Abs. 1 BGB
- klar und verständlich formuliert sind, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB
- dem Mitarbeitenden keine übermäßig lange Bindung auferlegen

⇒ Sie sind gemäß § 307 Abs. 1 BGB daran zu messen, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen!

=> (+) wenn der Arbeitgeber durch einseitige Gestaltung des Vertrages missbräuchlich seine Interessen auf Kosten des Arbeitnehmers durchzusetzen versucht, ohne dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Abschlusszeitpunkt

Im Geltungsbereich der DienstVO muss eine Rückzahlungsvereinbarung als Nebenabrede zum Dienstvertrag **schriftlich** vereinbart werden, um wirksam zu sein.

⇒ § 2 Abs. 3 S. 1 TV-L

Diese schriftliche Vereinbarung muss **vor Beginn** der Weiterbildungsmaßnahme getroffen werden.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Interessenabwägung

⇒ **Abwägung:**

**Arbeitgeberinteresse**

Die Qualifikation des Arbeitnehmers möglichst lange nutzen zu können



**Arbeitnehmerinteresse**

Den Arbeitsplatz ohne Kostenbelastung frei wählen zu können -> Art. 12 GG

⇒ Entscheidend ist, dass **im jeweiligen Einzelfall** ein **angemessenes Verhältnis** festzustellen ist!

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Interessenabwägung

Die Interessenabwägung hat sich im Einzelfall insbesondere zu orientieren an:

- **Umfang und Dauer der Fortbildungsmaßnahme**
- **geldwerten Vorteil** des Arbeitnehmers durch die Fort- oder Weiterbildung
- **Dauer der Bindung** des Arbeitnehmers
- **Höhe des Rückzahlungsbetrages**

(st. Rspr. BAG seit Urte. v. 16.03.1994 – 5 AZR 339/92 -)

⇒ **keine pauschalierende Betrachtung!**

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Voraussetzungen im Überblick

#### 1. Stufe = „Ob“ -> Rückzahlung an sich zumutbar?

- berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Rückzahlung: Aufwendungen des Arbeitgebers gehen über seine vertraglichen Pflichten hinaus
- geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer

#### 2. Stufe = „Wie“ -> Rückzahlungsklausel interessengerecht?

- angemessene Bindungsdauer
- Umfang der Rückzahlung
- erstattungsfähige Beträge
- Rückzahlungsgrund (Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers)

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Interessenabwägung

#### Geldwerter Vorteil

- Der Arbeitnehmer wird überhaupt erst in die Lage versetzt, das Arbeitsverhältnis anzutreten
- Dem Arbeitnehmer eröffnen sich zuvor verschlossene berufliche Perspektiven bei seinem bisherigen Arbeitgeber oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Der Wert der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht sich (Prognose)
- **Beispiel:** Höhergruppierung, Arbeitsplatzwechsel, Erhöhung der Karriere- und Vergütungschancen usw.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Interessenabwägung

#### Angemessene Bindungsdauer

- Die Dauer der Fortbildungsmaßnahme stellt ein starkes Indiz für die Qualität der erworbenen Qualifikation dar!
- Deshalb müssen Fortbildungsdauer und Dauer der Bindung des Arbeitnehmers in einem angemessenen Verhältnis stehen.  
(BAG Urt. v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -; BAG Urt. v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 -; BAG Urt. v. 18.03.2014 – 9 AZR 545/12 – u.a.)

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen


### Interessenabwägung


#### Angemessene Bindungsdauer


Das BAG hat durch eine Vielzahl von Entscheidungen Leitlinien zum angemessenen Verhältnis von Dauer der Fortbildungsmaßnahme und zulässiger Bindungsdauer an das Arbeitsverhältnis aufgestellt.


(BAG Urt. v. 15.12.1993 – 5 AZR 279/93 -; BAG Urt. v. 5.12.2002 – 6 AZR 539/01 -; BAG Urt. v. 15.09.2009 – 3 AZR 173/08 - ; BAG Urt. v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08)

- Diese **Leitlinien** sind als **Anhaltspunkte** hilfreich!
- Sie ersetzen jedoch nicht die Prüfung der jeweiligen Umstände des Einzelfalles!


<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Angemessene Bindungsdauer</b>
<p><b>Bei Fortzahlung der Vergütung ohne Arbeitspflicht während der Dauer der Fort- und Weiterbildung gilt als Richtwert zulässiger <u>Bindungsdauer</u>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fortbildungsdauer bis zu 1 Monat = bis zu 6 Monate</li> <li>– Fortbildungsdauer bis zu 2 Monate = max. 1 Jahr</li> <li>– Fortbildungsdauer von 3 – 4 Monaten = max. 2 Jahre</li> <li>– Fortbildungsdauer von 6 – 12 Monaten = max. 3 Jahre</li> <li>– Fortbildungsdauer von mehr als 2 Jahren = max. 5 Jahre</li> </ul> <p>⇒ <b>Übersicht in BAG Urt. v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08!</b></p>
<p style="font-size: small;">Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  13</p>


<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Angemessene Bindungsdauer</b>
<p>⇒ Richterrechtlich entwickelte Regelwerte sind jedoch nicht starr zu verstehen! (BAG Urt. v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 und v. 18.03.2014 – 9 AZR 545/12 -).</p> <p>⇒ Eine verhältnismäßig lange Bindung kann deshalb auch zulässig sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenn der Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile erlangt</li> <li>• wenn der Arbeitgeber erhebliche finanzielle Mittel aufwendet</li> </ul>
<p style="font-size: small;">Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  14</p>


<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Unangemessen lange Bindungsdauer</b>
<p><b>Eine unzumutbare Bindungsdauer führt insgesamt zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel!!!</b></p> <p>Die Aufrechterhaltung der Rückzahlungsklausel mit eingeschränktem oder angepasstem Inhalt kommt nicht in Betracht.  ⇒ keine geltungserhaltende Reduktion  ⇒ (BAG Urt. v. 04.03.2004 – 8 AZR 196/03 -; Urt. v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -; LAG Rheinland-Pfalz Urt. v. 16.06.2014 – 2 Sa 58/14 –)</p>
<p style="font-size: small;">Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  15</p>


<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Umfang der Rückzahlungsverpflichtung</b>
<p>Der Arbeitgeber darf durch die Rückzahlungsklausel <b>keine Vorteile</b> erlangen.</p> <p>⇒ Deshalb darf er nur die für die Fortbildungsmaßnahme <b>tatsächlich entstandenen Kosten</b> zurückverlangen und nur <b>bis zu der vereinbarten Höhe</b></p> <p>⇒ selbst wenn die tatsächlichen Kosten die vereinbarten übersteigen!</p> <p>⇒ Welche Angaben müssen also enthalten sein?</p>
<p style="font-size: small;">Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  16</p>



<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Umfang der Rückzahlungsverpflichtung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Umfang des rückzuzahlenden Betrages muss so <b>klar und präzise</b> wie möglich <b>dem Grunde und der Höhe nach</b> angegeben werden (BAG Ur. v. 21.08.2012 – 3 AZR 698/10).</li> <li>• Für jede wirksame Rückzahlungsverpflichtung ist Voraussetzung eine <b>möglichst ausdifferenzierte Staffelung des Erstattungsbetrages</b> ratierlich etwa geknüpft an die Monate, die der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (BAG Ur. v. 06.08.2013 – AZR 442/12 -, Vorinstanz LAG Hamm Ur. v. 09.03.2012 – 7 Sa 1500/11).</li> </ul>
<p>Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  17</p>

<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Umfang der Rückzahlungsverpflichtung</b>
<p>Die Rückzahlungspflicht wird in der Regel nach Raten gestuft, d. h.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu Anfang der Bindungsfrist besteht die Pflicht in vollem Umfang</li> <li>• wird bis zum Ende der Bindungsfrist allmählich geringer</li> </ul> <p><b>Beispiel zur Staffelung nach Raten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Fortbildungskosten:</u> 20.000 €</li> <li>• <u>vereinbarte Bindungsdauer:</u> 24 Monate; dabei reduziert sich der Erstattungsbetrag gestaffelt nach Monaten</li> </ul> <p>⇒ Der Erstattungsbetrag verringert sich pro Monat um 1/24  ⇒ Rückzahlungspflicht nach 1 Jahr: 10.000 €</p>
<p>Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  18</p>

<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Umfang der Rückzahlungsverpflichtung</b>
<p><b>BAG Urt. v. 06.08.2013 – 9 AZR 442/12</b>  Zumindest die Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten sind unter genauer und abschließender <b>Bezeichnung der einzelnen Positionen der Gesamtforderung</b> und unter Angabe der <b>Parameter zur Berechnung der Kosten</b> anzugeben.</p> <p>Außerdem ist anzugeben, ob sich die Rückzahlungspflicht auf die <b>Netto- oder Bruttovergütung</b> richtet und ob auch <b>Zusatzversorgungsbeiträge</b> zu erstatten sind.</p>
<p>Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  19</p>

<b>Personalsachbearbeitertagungen 2015</b>
Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen
<b>Interessenabwägung</b>
<b>Umfang der Rückzahlungsverpflichtung</b>
<p><b>Bezeichnung der einzelnen Positionen der Gesamtforderung, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrgangsgebühr</li> <li>• Fahrtkosten</li> <li>• Übernachtungskosten</li> <li>• Verpflegungskosten</li> </ul> <p><b>Parameter zur Berechnung der Kosten, z. B.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kilometerpauschale für Fahrtkosten</li> <li>• Tagespauschalen für Übernachtungen</li> <li>• Rechtsgrundlage für die Abrechnung</li> </ul>
<p>Malaika Jakobs • Landeskirchenamt • Referat 72 • April/Mai 2015</p> <p style="text-align: right;">EVANGELISCH-LUTHERISCHE LANDESKIRCHE HANNOVERS  20</p>

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Erstattungsfähige Beträge

#### Umsetzung BAG Urt. v. 06.08.2013 – 9 AZR 442/12 -

Erstattungsfähig ist das für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme fortgezahlte **Bruttoentgelt** inkl. vom Arbeitgeber abgeführter Umlagen zur **Zusatzversorgung**.  
(BAG Urt. v. 23.04.1997 – 5 AZR 29/96 – )

Überzahlte **Steuern** sind bei der nächsten Est-Erklärung vom Arbeitnehmer selbst zurückzufordern.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Erstattungsfähige Beträge

#### Umsetzung BAG Urt. v. 06.08.2013 – 9 AZR 442/12 -

Zu erstatten sind **nicht die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung**, die kraft gesetzlicher Verpflichtung gezahlt worden sind.  
⇒ entsprechende Vereinbarung unwirksam nach § 32 SGB I

(BAG Urt. v. 23.04.1997 - 5 AZR 29/96; BAG Urt. v. 06.11.1996 – 5 AZR 334/95 –)

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Das Transparenzgebot

#### Warum so viele Angaben?



Ohne genaue Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzt, und der Parameter, nach denen sich die einzelnen Positionen berechnen, bleibt für den Arbeitnehmer unklar, in welcher Größenordnung eine Rückzahlungspflicht auf ihn zukommen kann, wenn er die Ausbildung abbricht oder der Dienstvertrag vorzeitig beendet wird.

⇒ **Verstoß gegen das Transparenzgebot!**

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Das Transparenzgebot

Ist eine Rückzahlungsklausel wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam, hat der Arbeitgeber i. d. R. auch keinen Anspruch auf Erstattung der Weiterbildungskosten aus ungerechtfertigter Bereicherung nach §§ 812 ff. BGB.  
(BAG Urt. v. 28.05.2013 – 3 AZR 103/12 – BAG Urt. v. 21.08.2012 – 3 AZR 698/10 –)

Auch eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus, weil sonst § 307 BGB unterlaufen würde. Der Arbeitgeber ist als Klausel-Verwender gehalten, eine transparente Klausel ohne ungerechtfertigte Wertungsspielräume zu formulieren.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Rückzahlungsgrund: Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers

Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Regelung i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar, wenn der Arbeitnehmer es selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen.

(BAG Urt. v. 11.04.2006 - 9 AZR 610/05 -; BAG Urt. v. 13.12.2011 - 3 AZR 791/09 und BAG Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -).

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Rückzahlungsgrund: Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers

Rückzahlungsgrund darf deshalb nur ein Ereignis sein, das in den Verantwortungsbereich = die Sphäre des Arbeitnehmers fällt!

**Nicht:** Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen  
(z. B. betriebsbedingte Kündigung, Eigenkündigung des Arbeitnehmers auf Veranlassung, Druck oder wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers).

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Rückzahlungsgrund: Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers

Eine Vereinbarung, die eine Rückzahlungspflicht für den Fall vorsieht, dass der Arbeitnehmer „auf eigenen Wunsch“ aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, darf nicht so ausgelegt werden, dass darunter jede Eigenkündigung des Arbeitnehmers ohne Rücksicht auf den Anlass verstanden wird!

**Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber die Eigenkündigung oder den Aufhebungsvertrag maßgeblich (mit-)veranlasst hat oder nicht!**

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (1)

#### Sachverhalt zum BAG Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

Vollzeitbeschäftigter Bankangestellter/Betriebswirt absolviert von 2008 - 2010 einen zweijährigen Masterstudiengang. Die Abschlussprüfung war für März 2011 vorgesehen. Im Fortbildungsvertrag wurde vom Arbeitgeber ein „Seminardarlehen“ über einen Kontokorrentvertrag gewährt. Der Beschäftigte sollte die Kosten der Fortbildung zunächst selbst verauslagern und im Nachhinein für jeden vollen Monat des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildung 1/36 pro Monat erstattet bekommen.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (1)

#### Sachverhalt zum BAG Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

Bei Ausscheiden vor Ablauf von drei Jahren sollte er den Restbetrag selbst tragen. Der Beschäftigte kündigte das Arbeitsverhältnis zum Ende des Jahres 2010 mit der Begründung, dass der Arbeitgeber ihn nach Abschluss der Ausbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigen kann.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (1)

#### Sachverhalt zum BAG Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

**Die Klausel zum Ausschluss der Rückerstattung lautete wie folgt:**

*„Kündigt der Mitarbeiter innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis, so hat er die von der Firma verauslagten Kosten des Fortbildungslehrgangs und die für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung in Höhe der bestehenden Restforderung aus dem Kontokorrentkonto zu tragen...*

*Kosten und gezahlte Vergütung sind der Firma auch dann zu erstatten, wenn der Mitarbeiter vor Abschluss der (...) genannten Fortbildung aus dem Unternehmen ausscheidet.“*

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (1)

#### Orientierungssätze BAG Ur. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

*„1. Eine Klausel ... die die Rückzahlung ... in jedem Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung vorsieht, ohne ... Kündigungen auszunehmen, die der **Sphäre** des Arbeitgebers zuzurechnen sind, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.*

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (1)

#### Orientierungssätze BAG Ur. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12 -

*„2. Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung ... müssen in einem angemessenen Verhältnis ... stehen. Will oder kann der Arbeitgeber die ... erlangte weitere Qualifikation ... nicht nutzen, kann der Bleibedruck ... nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Eine Bindungsdauer von drei Jahren ist dann regelmäßig unangemessen lang.*



## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (2)

#### Sachverhalt zum BAG Urt. v. 06.08.2013 - 9 AZR 442/12

Gesundheits- und Krankenpfleger absolviert eine Weiterbildung „Fachpflege Psychiatrie“ über zwei Jahre, für die der Anstellungsträger den Mitarbeiter freistellt und die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme übernimmt, was in einer Rückzahlungsvereinbarung festgehalten wird.

Zweieinhalb Jahre nach Abschluss der Weiterbildung kündigt der Beschäftigte. Der Anstellungsträger klagt auf Rückzahlung der anteiligen Kosten.

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (2)

#### Sachverhalt zum BAG Urt. v. 06.08.2013 - 9 AZR 442/12

Die Rückzahlungsklausel lautete u. a. wie folgt:

*„Der Angestellte verpflichtet sich, die ... **Aufwendungen für die Weiterbildung einschließlich der Lohnfortzahlungskosten** -wie nachfolgend beschrieben - zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. ... Endet das Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben ... sind im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen, im zweiten Jahr ...2/3 der Aufwendungen und im dritten Jahr 1/3 der Aufwendungen zurückzuzahlen.“*

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (2)

#### Vorinstanz LAG Hamm Urt. v. 09.03.2012 - 7 Sa 1500/11 -

*„Eine arbeitsvertragliche Klausel über die Rückforderung von Fort- und Weiterbildungskosten ist dann unangemessen benachteiligend ....., wenn sie bei einer Rückforderungssumme, die das Bruttomonatseinkommen des fortgebildeten Arbeitnehmers um ein Vielfaches übersteigt, bei einer dreijährigen Bindungsdauer nur eine grobe, jährlich gestaffelte Minderung der Rückzahlungsverpflichtung vorsieht, ohne auf eine ausdifferenzierte, etwa monatliche Staffelung abzustellen.“*

=> Revision zum BAG => Urt. v. 06.08.2013 - 9 AZR 442/12

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (2)

#### Orientierungssätze BAG Urt. v. 06.08.2013 - 9 AZR 442/12 -

*„1. Damit eine Rückzahlungsklausel für Weiterbildungskosten dem **Transparenzgebot** des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügt, muss sie die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber als Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen.“*

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Aktuelle Rechtsprechung des BAG (2)

#### Orientierungssätze BAG Urt. v. 06.08.2013 - 9 AZR 442/12 -

*„2. Eine Rückzahlungsklausel muss zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angeben, sonst kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen (z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrt- Unterbringungs- und Verpflegungskosten), aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden.“*

## Personalsachbearbeitertagungen 2015

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

### Muster einer Rückzahlungsvereinbarung

Ein den derzeitigen Anforderungen der Rechtsprechung entsprechendes Muster einer Rückzahlungsvereinbarung wird im **Intranet (Mitarbeiterrecht -> Downloadbereich)** zur Verfügung gestellt!

Die Verwendung des Musters ersetzt jedoch nicht die eigenverantwortliche einzelfallbezogene Prüfung insbesondere der Zulässigkeit einer Rückzahlungsvereinbarung für die konkrete Fortbildungsmaßnahme und der Angemessenheit der Bindungsdauer!

**Personalsachbearbeitertagungen 2015**

Umsetzung der Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen



**FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**