

/ Man lernt nie aus – Neue Risiken bei der Gestaltung von Fortbildungsvereinbarungen?

10.07.2017

Arbeitsrecht

Die durch die Digitalisierung vorangetriebene Arbeitswelt 4.0 wird starke Veränderungen der Arbeitsinhalte und der Anforderungen an Mitarbeiter mit sich bringen. Dies gilt für praktisch alle Wirtschaftszweige. Denn Aufgabenprofile werden – in der Intensität und Geschwindigkeit abhängig vom Arbeitsgebiet – immer stärker auf Kooperation mit Maschinen (Roboter-Kollegen etc.) bzw. auf deren Programmierung und Überwachung ausgerichtet. Arbeitnehmer orientieren sich auch bei der Arbeitgeberwahl daher zunehmend am Fortbildungsangebot; Angebote für Fort- und Weiterbildung sind ein zunehmend wichtigeres Recruiting-Tool. Auch für bereits beschäftigte Mitarbeiter ist die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen wichtig. Letztlich entsteht – mit zunehmender Tendenz – ein erheblicher Fort- und Weiterbildungsaufwand. Das ist für die betriebliche Praxis auch mit erheblichen Kosten verbunden, die sich nicht immer angemessen rentieren. Das gilt insbesondere dann, wenn betriebsbedingte Kündigungen – z.B. aufgrund von Vorgaben der Sozialauswahl – auch Mitarbeiter umfassen, in die entsprechend investiert wurde. Arbeitnehmer können allerdings nach gegenwärtiger Rechtsprechung nur in sehr engen Grenzen dazu verpflichtet werden, bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers zuvor übernommene Fortbildungskosten zu erstatten. Das ArbG Ulm hat diese Grenzen in einer aktuellen Entscheidung weiter zu Lasten von Arbeitgebern verschoben und die Anforderungen an eine wirksame Gestaltung von Rückzahlungsklauseln noch erhöht. Unternehmen sollten ihre gängigen Rückzahlungsklauseln daher überprüfen und alternative Gestaltungen vorstehen.

Interessenlage

Aufgrund des ständigen Wandels der Arbeitsbedingungen – auch vor und unabhängig von Fragen der Digitalisierung – ist die regelmäßige Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des Unternehmens. Häufig haben daher Arbeitgeber ein erhebliches Interesse, die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Entschließt sich der Arbeitgeber dazu, einen Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme finanziell zu unterstützen oder die Kosten sogar vollständig zu übernehmen, möchte der Arbeitgeber im Gegenzug die seitens des Mitarbeiters erworbene Zusatzqualifikation dann aber auch möglichst lange für das Unternehmen nutzbar machen und ein Abwandern des Mitarbeiters verhindern. Zu diesem Zweck schließen Arbeitgeber und Mitarbeiter oftmals sog. Fortbildungsvereinbarungen ab.

Rückzahlungsklausel als konflikträchtiger Kern der Fortbildungsvereinbarung

Wichtiger Bestandteil der Fortbildungsvereinbarung ist – um das berechnete Nutzungsinteresse des Arbeitgebers zu sichern – dann eine Klausel, die für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf bestimmter Fristen eine Pflicht des Mitarbeiters vorsieht, die seitens des Arbeitgebers übernommenen Fortbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuzahlen. Solche Rückzahlungsklauseln sind nach der Rechtsprechung nur in sehr engen Grenzen zulässig. Grund hierfür ist, dass Rückzahlungsklauseln geeignet sind, das Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes einzuschränken. So ist eine Rückzahlungsklausel – grob skizziert – nur wirksam, wenn

- ▶ die Fortbildungsmaßnahme für den Mitarbeiter von geldwertem Vorteil ist,
- ▶ die Rückzahlungspflicht an einen zulässigen Rückzahlungsgrund anknüpft,
- ▶ die Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zu den Vorteilen des Mitarbeiters aus der Fortbildung steht,
- ▶ die zurückzuzahlenden Positionen transparent angegeben sind und
- ▶ die Rückzahlungsklausel schließlich ausdrücklich vorsieht, dass sich der Rückzahlungsbetrag mit der Dauer der weiteren Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Fortbildung ratiertlich verringert.

Bereits bislang war allgemein anerkannt, dass eine Rückzahlungspflicht ausscheidet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Ausspruchs einer betriebsbedingten Kündigung oder einer durch den Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Mitarbeiters endet. Darüber hinaus geht die überwiegende Meinung davon aus, dass auch eine personenbedingte Arbeitgeberkündigung nicht zu einer Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters führen darf.

Keine Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigung aus gesundheitlichen Gründen?

Hier lässt nun die eingangs genannte Entscheidung des ArbG Ulm vom 08.05.2017 (4 Ca 486/16) aufhorchen. Das Gericht hat nämlich über die bislang anerkannten Fallgruppen hinaus entschieden, dass eine Rückzahlungspflicht auch dann nicht bestehen darf, wenn der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und aus diesem Grunde eine Eigenkündigung ausspricht. Besteht nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel für diese Fallgruppe eine Rückzahlungspflicht, soll die gesamte Rückzahlungsklausel – selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis im konkreten Fall aus einem vollkommen anderen Grund endet – unwirksam sein und daher keine Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters begründen können.

Bewertung für die betriebliche Praxis

Die Entscheidung überzeugt nicht. Im Ausgangspunkt ist ein Ausschluss der Rückzahlungspflicht zunächst dann nicht interessengerecht, wenn der Arbeitgeber keinerlei Verursachungsbeitrag zu der Eigenkündigung geleistet hat. Dann hat es nämlich der Mitarbeiter selbst in der Hand, durch eigene Betriebstreue einer Rückzahlungspflicht zu entgehen. Er kann frei entscheiden, ob er eine Kündigung ausspricht und damit eine Rückzahlungspflicht auslöst oder aber den Ausspruch einer Kündigung unterlässt und damit einer Rückzahlungspflicht entgeht.

Diese Bewertung wird man aber auch auf die meisten Konstellationen ausdehnen müssen, in denen eine Eigenkündigung aus personenbedingten Gründen erfolgt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber keinen erheblichen Verursachungsbeitrag zum Grund für die Eigenkündigung erbracht hat. Eine Ausnahme wird man nur machen können, wenn der Arbeitgeber selbst oder ein Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers den Grund dafür, dass der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen, herbeigeführt hat. Dies kann beispielsweise im Zusammenhang mit einem von dem Arbeitgeber verursachten Arbeitsunfall anzunehmen sein. Hat der Arbeitgeber einen solchen Verursachungsbeitrag dagegen nicht geleistet, liegt der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein im Verantwortungs- und Risikobereich des Mitarbeiters. Für dieses Ergebnis spricht auch, dass eine wirksame Rückzahlungsklausel zwar grundsätzlich voraussetzt, dass die Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist, allerdings unerheblich ist, ob dieser den erworbenen geldwerten Vorteil später auch tatsächlich für sich nutzbar macht oder nicht (BAG vom 30.11.1994 – 5 AZR 715/93).

Auswirkungen für die Gestaltungspraxis

Auch wenn die Entscheidung des ArbG Ulm nicht überzeugen kann, ist sie erst einmal in der Welt. Arbeitgeber sind daher gut beraten, sie zukünftig bei der Gestaltung von Rückzahlungsklauseln zunächst zu berücksichtigen und bis zu einer höchstrichterlichen Klärung dieser Frage den Fall, dass der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und aus diesem Grunde eine Eigenkündigung ausspricht, explizit als Rückzahlungsgrund auszuklammern. Bei der Gestaltung sollte nach Fallgruppen differenziert werden, um nicht infolge des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion allgemeiner Geschäftsbedingungen die Unwirksamkeit der gesamten Klausel zu riskieren.

Die Unwirksamkeit einer Rückzahlungsklausel kann für den Arbeitgeber nämlich die äußerst unangenehme Konsequenz haben, dass der Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen kann, ohne zu einer Rückzahlung der seitens des Arbeitgebers zuvor übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet zu sein. So blieb der Arbeitgeber in dem entschiedenen Fall beispielsweise auf Kosten für den Erwerb einer Musterberechtigung zum Führen eines bestimmten Flugzeugtyps in Höhe von EUR 19.205,84 sitzen.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne:

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)