

Steinigen

ZTR 2025, Heft 1, S. 9-19

Dr. jur. Jens Steinigen*

Einzelvertragliche Fortbildungsvereinbarungen

Die (Un-)Möglichkeit, eine Rückzahlung von Fortbildungskosten zu vereinbaren

1. Einleitung
2. Allgemeines zur Finanzierung von Aus-, Fort-/Weiterbildung
 - 2.1 Geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer bei Kostenbeteiligung
 - 2.2 Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung
 - 2.3 Rückzahlungsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden
 - 2.4 Formvorschriften
 - 2.5 Umgehungsversuche
3. Die unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers
 - 3.1 Vorgaben bei unbedingter Kostenbeteiligung
 - 3.2 Finanzierung der unbedingten Kostenbeteiligung mit Arbeitgeberdarlehn
 - 3.2.1 Kündigungsregelungen im Darlehensvertrag
4. Die bedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers
 - 4.1 Allgemeines zur bedingten Kostenbeteiligung
 - 4.2 Probezeit
 - 4.3 Angabe der Höhe des Rückzahlungsbetrages
 - 4.4 Bindungsdauer
 - 4.4.1 Behandlung von Ruhenszeiträumen
 - 4.5 Ratierliche Minderung des Rückzahlungsbetrags
 - 4.6 Rückzahlungsgrund
 - 4.6.1 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis
 - 4.6.2 Abbruch der Maßnahme oder Nichtbestehen einer vorgesehenen Prüfung

*

Der Autor ist Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Lenze und Partner mbB in Traunstein und 1. Vorstand des Vereins Athletes for Ukraine e. V., <https://www.athletes-for-ukraine.org>.

- 4.7 Zwischenergebnis
- 4.8 Formulierungsvorschlag für Rückzahlungsklausel
- 5. Studienrichtlinie TVöD-V und Lösungsvorschlag für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer
 - 5.1 Wesentlicher Regelungsinhalt der Studienrichtlinie TVöD-V
 - 5.2 In der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehene Bindungsdauer
 - 5.3 Eigener Lösungsvorschlag für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer
 - 5.4 Angemessenheit der in der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehenen Bindungsdauer
- 6. Fazit

1. Einleitung

Wer als Unternehmer langfristig erfolgreich bleiben möchte, benötigt gut ausgebildete und verlässliche Arbeitnehmer. Für Verwaltungen gilt nichts anderes. Dafür reicht das einmal vorhandene Wissen der Beschäftigten regelmäßig nicht aus, sondern muss durch Fort-/Weiterbildung ständig aktualisiert und entwickelt werden. Nur so lassen sich dem ständigen technischen Wandel und den damit verbundenen Herausforderungen Rechnung tragen, die Potenziale der Arbeitnehmer effizient nutzen, die Motivation steigern und nicht zuletzt auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Förderung von Ausbildungen ist für Arbeitgeber auch ein Mittel, um qualifiziertes Personal zu gewinnen, etwa im Rahmen von Studienförderungen.

Dass Fort-/Weiterbildung in der beruflichen Praxis an immer mehr Bedeutung gewinnt, zeigt nicht zuletzt auch der aktuelle Report der IW-Weiterbildungserhebung aus dem Jahr 2022¹: So haben Unternehmen im Jahr 2022 durchschnittlich 1.347 Euro pro Mitarbeiter in Weiterbildungen investiert. Dies errechnet ein nominales Plus von knapp 9 Prozent im Vergleich zur vorherigen Erhebung aus dem Jahr 2019.²

Wichtig für Arbeitgeber ist dabei jedoch, dass sich der Aufwand wirtschaftlich amortisiert, der mit der Fort-/Weiterbildung oder Studienförderung verbunden ist.

¹

Seyda, Susanne/Köhne-Finster, Sabine/Orange, Fritz/Schleiermacher, Thomas, 2024, IW-Weiterbildungserhebung 2023. Investitionsvolumen auf Höchststand, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 2, S. 3–23.

Dem entsprechend steht das Bestreben des Arbeitgebers im Raum, Arbeitnehmer an den Kosten zu beteiligen und diese an das Arbeitsverhältnis zu binden, um die erworbenen Kenntnisse für den Arbeitgeber möglichst langfristig nutzbar zu machen. Diese Intentionen erkennt auch die Rechtsprechung vom Grundsatz her als legitim an. Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung – unbedingt oder bedingt – zu beteiligen hat, sind daher grundsätzlich zulässig und benachteiligen den Arbeitnehmer auch nicht generell unangemessen.

Auch wenn das BAG meint³, dass die Anforderungen an die Konkretisierung einer Rückzahlungsvereinbarung nicht überzogen werden dürfen und die Angaben darin im Sinne eines Ausgleichs widerstreitender Interessen von Klauselverwender und Vertragspartner lediglich so beschaffen sein müssen, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann, zeigt die gerichtliche Praxis, dass die Anforderungen an deren Gestaltung stetig verschärft werden, insbesondere wenn es um eine bedingte Rückzahlung geht. Für Unternehmen und Verwaltungen ist die Fort-/Weiterbildung ihrer Beschäftigten letztlich dennoch und auch angesichts des Risikos, dass sie bei deren Ausscheiden trotz Rückzahlungsvereinbarung mit den Kosten belastet bleiben, alternativlos.

2.

Allgemeines zur Finanzierung von Aus-, Fort-/Weiterbildung

Die Förderung einer Fort-/Weiterbildung oder eines Studiums durch den (künftigen) Arbeitgeber ist auf verschiedenen Wegen möglich.

Der Arbeitgeber kann dies finanzieren, ohne die Arbeitnehmer an den entstehenden Kosten zu beteiligen. Das muss er sogar tun, wenn er durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten (§ 111 GewO). Diese Fallgestaltung ist rechtlich gesehen unproblematisch, birgt aber für den Arbeitgeber die Gefahr, dass sich sein Aufwand nicht durch Betriebstreue des Arbeitnehmers amortisiert.

2

Seyda, Susanne/Köhne-Finster, Sabine/Orange, Fritz/Schleiermacher, Thomas, 2024, IW-Weiterbildungserhebung 2023. Investitionsvolumen auf Höchststand, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 2, S. 11 f.

3

BAG 16.4.2024 – 9 AZR 199/23 – Rn. 27, AP Nr. 62 zu § 611 BGB
Ausbildungsbeihilfe.

Möglich ist es aber auch, den Arbeitnehmer an den Kosten zu beteiligen und diese Kostenbeteiligung entweder unbedingt oder bedingt auszugestalten, vorausgesetzt, die Fortbildung ist für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil. Dies ist der Fall, wenn sich damit die Arbeitsmarktchancen erhöhen oder die Voraussetzungen für eine höhere Tarifgruppe erfüllen. Sie scheidet aus, wenn die Fortbildung ausschließlich innerbetrieblich von Nutzen ist bzw. der Auffrischung von Kenntnissen oder der Anpassung dieser Kenntnisse an neue interne betriebliche Gegebenheiten dient.⁴

Hier stellt sich auch die Frage, ob sich der geldwerte Vorteil im bestehenden Arbeitsverhältnis selbst noch realisieren muss, z. B. ob vom Arbeitgeber über die tarifliche Eingruppierungsautomatik hinaus ein Anspruch auf Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit zugesichert werden muss, wenn die Fort-/Weiterbildung erfolgreich absolviert wird. Das ist aber nicht der Fall. Maßgeblich ist, so das BAG, dass die Aus- und Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist, sei es, dass bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt sind oder dass sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen.⁵

Im Mittelpunkt der rechtlichen Diskussion stehen aber vor allem Klauseln, die eine Rückzahlung von Fortbildungskosten unabhängig oder abhängig vom Verbleib des Arbeitnehmers im Unternehmen des Arbeitgebers vorsehen.

Eine unbedingte Kostenbeteiligung ist vom Grundsatz her unproblematisch, wenn der Arbeitnehmer seinen Kostenbeitrag sofort selbst aufbringen kann. Schwieriger wird es aber bei einer unbedingten Kostenbeteiligung schon dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Finanzierung unterstützt, z. B. indem er die Kosten zunächst übernimmt oder ein Darlehen für die Finanzierung gewährt.

Davon zu unterscheiden sind Rückzahlungsklauseln für Fort-/Weiterbildungskosten, die die Pflicht zur Rückzahlung vom Verbleib des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis abhängig machen, also eine bedingte Kostenbeteiligung regeln. In diesen Fällen finanziert der Arbeitgeber Fort-/Weiterbildung oder Studium zunächst. Der Arbeitnehmer muss sich aber an diesen Kosten beteiligen, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. In diesen Fällen stellt sich eine ganze Reihe von Gestaltungsproblemen, denen der wesentliche Teil der nachfolgenden Ausführungen gewidmet sein wird.

⁴

BAG 16.3.1994 – 5 AZR 339/92, BAGE 76, 155.

⁵

BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 18, BAGE 129, 121.

Dabei gibt die VKA-Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich der Verwaltung (Studienrichtlinie TVöD-V) in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA vom 10. November 2023 am Ende Anlass, das vom BAG⁶ bislang im Ausgangspunkt für die Angemessenheitsprüfung genutzte Verhältnis von Vorteilen der Ausbildung und Dauer der Bindung anhand von Fortbildungsdauer ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge und Bindungsdauer kritisch zu hinterfragen und einen eignen Lösungsansatz vorzuschlagen.

2.1

Geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer bei Kostenbeteiligung

Grundvoraussetzung für eine unbedingte oder bedingte Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten einer Fort-/Weiterbildung außerhalb der Fälle, in denen die alleinige Kostentragung durch den Arbeitgeber gesetzlich bestimmt wird, ist, dass die Fortbildung für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil hat. Dies ist der Fall, wenn sich damit die Arbeitsmarktchancen erhöhen oder sich durch die Fortbildung die Voraussetzungen für eine höhere Tarifgruppe erfüllen. Ein geldwerter Vorteil ist nicht gegeben, wenn die Fortbildung ausschließlich innerbetrieblich von Nutzen ist bzw. der Auffrischung von Kenntnissen oder der Anpassung dieser Kenntnisse an neue interne betriebliche Gegebenheiten dient.⁷

Hier stellt sich auch die Frage, ob sich der geldwerte Vorteil im bestehenden Arbeitsverhältnis selbst noch realisieren muss, z. B. ob vom Arbeitgeber über die tarifliche Eingruppierungsautomatik hinaus ein Anspruch auf Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit zugesichert werden muss, wenn die Fort-/Weiterbildung erfolgreich absolviert wird. Das ist aber nicht der Fall. Nach Ansicht des BAG kommt es nicht darauf an, ob der geldwerte Vorteil darin besteht, dass beim bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt sind oder sich die erworbenen Kenntnisse anderweitig nutzbar machen lassen.⁸

2.2

⁶ BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 18.

⁷ BAG 16.3.1994 – 5 AZR 339/92, BAGE 76, 155.

⁸ BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 18, BAGE 129, 121.

Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung

Schon in seiner Entscheidung vom 19.3.1980 hat das BAG⁹ hervorgehoben, dass eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Ausbildungskosten verpflichtet, nicht unter Druck während der Dauer der Ausbildung erzwungen werden darf. Der Arbeitnehmer muss vielmehr auf alle Folgen, die sich für ihn aus dem Abschluss einer solchen Vereinbarung ergeben, zu Beginn der vereinbarten Ausbildung klar und unmissverständlich hingewiesen werden. Daher ist die Vereinbarung zwingend vor Beginn der Fort-/Weiterbildungsmaßnahme abzuschließen. Wird die Vereinbarung erst nach Beginn der Fort-/Weiterbildungsmaßnahme unterzeichnet, so führt allein das zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung.¹⁰ Für den tarifgebundenen öffentlichen Arbeitgeber ermöglicht § 5 Abs. 5 Satz 2 TVöD die Kostenbeteiligung des Beschäftigten. Auch das setzt jedoch voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf im Vorfeld geeinigt haben.¹¹

2.3

Rückzahlungsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden

Die Suche nach qualifiziertem Personal ist jedoch nicht – wie eingangs schon erwähnt – auf eigene Arbeitnehmer und deren Fort-/Weiterbildung beschränkt, sondern wird auch auf Personen ausgeweitet, die sich noch in der Ausbildung befinden oder diese erst beginnen. Für Berufsausbildungsverhältnisse iSd. BBiG spielt dies keine Rolle, da hier Bindungen für ein künftiges Arbeitsverhältnis schon nach § 12 Abs. 1 Satz 1 BBiG ausscheiden. Praktisch relevant sind aber etwa Studienfinanzierungen, bei denen im Gegenzug für die Finanzierung nach dem Studienabschluss ein Arbeitsverhältnis mit entsprechenden Bindungen begründet werden soll.

⁹

BAG 19.3.1980 – 5 AZR 362/78, EzB BGB § 611 Aus- und Weiterbildungskosten Nr. 21.

¹⁰

BAG 9.12.1992 – 5 AZR 158/92, EzB BGB § 611 Aus- und Weiterbildungskosten Nr. 43.

¹¹

BeckOK TVöD/Berends, 62. Ed. 1.12.2021, § 5 Rn. 14.

Rückzahlungsvereinbarungen im Zusammenhang mit der Ausbildungsfinanzierung können unter bestimmten Voraussetzungen auch zwischen Arbeitgebern und Personen geschlossen werden, die sich noch in der Ausbildung befinden. Die VKA hat dazu z. B. eine Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich der Verwaltung (Studienrichtlinie TVöD-V) erlassen, auf die noch gesondert eingegangen wird.

Das BBiG, das weitgehend eine Überwälzung von Ausbildungskosten auf den Auszubildenden verbietet, steht dem nicht entgegen, wenn die praktische Tätigkeit im Betrieb Teil eines Studiums ist. In diesem Fall treten die für das Studium geltenden Regeln an die Stelle des BBiG. Erforderlich ist aber, dass das Praktikum durch staatliche Entscheidung anerkannt ist.¹²

Ferner beziehen sich die dem BBiG zu entnehmenden Verbote der Überwälzung von Ausbildungskosten auf die Ausgebildeten nur auf betriebliche Kosten, d. h. die betrieblichen Sach- und Personalkosten, dies aber auch dann, wenn die Ausbildungsmaßnahmen und -veranstaltungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden und in den Ausbildungsvorgang einbezogen sind. Sie beziehen sich aber nicht auf Kosten, die im Zusammenhang mit der schulischen Berufsausbildung anfallen.¹³

2.4 Formvorschriften

Auch wenn die Wirksamkeit von Fortbildungsvereinbarungen nicht die Einhaltung bestimmter Formerfordernisse voraussetzt, d. h. diese sowohl mündlich als auch schriftlich oder in Textform geschlossen werden können, empfiehlt sich nicht nur aus Nachweisgründen stets eine schriftliche Vereinbarung. Das Nachweisgesetz schreibt in seiner Aufzählung in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 NachwG zwar lediglich einen schriftlichen Nachweis über einen etwaigen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen vor. Bei Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung wird ein solcher nachzuweisender Anspruch auf eine Fortbildung jedoch begründet, sodass dieser ohnehin nachzuweisen ist, bei Abschluss im laufenden Arbeitsverhältnisses nach § 3 NachwG.

Nachweispflichtig ist jedoch nicht nur der Anspruch auf Fortbildung an sich. Vielmehr sind nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG auch die sonstigen

¹²

BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 42.

¹³

BAG 18.11.2008 – 3 AZR 192/07.

wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich nachzuweisen. Wesentlich sind alle Vertragsbedingungen, die üblicherweise in den Arbeitsverträgen bestimmter Arbeitnehmer vereinbart werden.¹⁴ Dazu zählen auch Vereinbarungen über die Rückzahlung von Fortbildungskosten.¹⁵

2.5 Umgehungsversuche

Die Praxis zeigt: Manch Arbeitgeber ist angesichts der großen Gestaltungsprobleme bei der Formulierung einer bedingten Kostenbeteiligung erfinderisch. Die Möglichkeit, anstelle einer bedingten Erstattungspflicht für die vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten diese dem Arbeitnehmer aufzuerlegen, ihm zur Finanzierung dieser Kosten ein Darlehen für die Finanzierung der Fortbildung zu gewähren, und auf dessen Rückzahlung dann in Abhängigkeit von der Dauer des Verbleibs im Arbeitsverhältnis zu verzichten, wird so mancher schon angedacht haben. Aber um es gleich vorwegzunehmen: Es hilft alles nichts! Die Grundsätze der Rechtsprechung des BAG zur Angemessenheit von Rückzahlungsklauseln finden Anwendung auf alle Gestaltungen, bei denen der Arbeitgeber wirtschaftlich betrachtet zunächst die Kosten trägt und der Arbeitnehmer diese unter bestimmten Voraussetzungen erstatten muss.¹⁶

Auch ein Abschluss verschiedener Verträge führt regelmäßig zu keinem anderen Ergebnis. Arbeits- und Darlehensvertrag sowie Ausbildungsvereinbarung bilden – auch wenn äußerlich selbstständig – regelmäßig ein einheitliches Rechtsgeschäft, da sie durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind (sog. „Einheitlichkeitswille“), also das eine Geschäft nicht ohne das andere gewollt ist, die äußerlich getrennten Rechtsgeschäfte miteinander stehen und fallen sollen.¹⁷ Das einheitliche Rechtsgeschäft aus Arbeits-, Schulungsvertrag und Darlehensvertrag ist einer AGB-Kontrolle anhand der Vorgaben in § 307 Abs. 1 BGB nach den gleichen Maßstäben zu unterziehen,

¹⁴

ErfK/Preis/Greiner, 24. Aufl. 2024, NachwG § 2 Rn. 9.

¹⁵

BeckFormB ArbR/Schröder, 4. Aufl. 2022, Form. B. III. 2. Anm. 12.

¹⁶

LAG Schleswig-Holstein 3.5.2012 – 4 Sa 168/11.

¹⁷

BAG 16.4.2024 – 9 AZR 199/23 – Rn. 23, AP Nr. 62 zu § 611 BGB
Ausbildungsbeihilfe.

wie eine reine Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungspflicht. Ein solcher enger rechtlicher Zusammenhang zwischen den Verträgen ist zudem grundsätzlich auch im Rahmen einer dreiseitigen Vertragsbeziehung (Schulungsvertrag des Mitarbeiters mit einem Ausbildungsunternehmen, Arbeits- und Darlehensvertrag mit dem Arbeitgeber) denkbar.¹⁸

Es ist also unerheblich, ob die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rückzahlung oder Erstattung der Ausbildungskosten erst mit der vorfristigen Beendigung des Arbeitsvertrags begründet wird oder ob der Arbeitnehmer diese Kosten dem Arbeitgeber, gegebenenfalls aufgrund einer gesonderten Vereinbarung, als „Darlehen“ schuldet und der Erlass dieser Darlehensforderung an die Einhaltung der Bindungsfrist geknüpft wird. Denn bei derartigen Abreden ist in Wahrheit – entgegen dem Wortlaut – kein Darlehen im Rechtssinne gewollt, sondern eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Tragung der Ausbildungskosten.¹⁹

3.

Die unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers

Kann der Arbeitnehmer seinen Kostenbeitrag für die Fort-/Weiterbildung sofort selbst aufbringen, stellen sich keine besonderen Schwierigkeiten bei der Gestaltung. Oftmals ist aber die Hilfe des Arbeitgebers bei der Finanzierung der Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers nötig. Fördert der Arbeitgeber Fort-/Weiterbildung, indem er den Arbeitnehmer bei der Finanzierung z. B. mit einem Darlehen unterstützt, so ist die Vertragsgestaltung trotz AGB-Kontrolle aber mit überschaubaren Problemen verbunden. Da es dann keine Verknüpfung zwischen Verbleib der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und der Verpflichtung gibt, das Darlehen zurückzuzahlen, ist das Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nicht berührt. Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, sind daher grundsätzlich zulässig und benachteiligen den Arbeitnehmer auch nicht generell unangemessen. Das gilt insbesondere auch für Regelungen, die eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben und daher dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumen, die Rückzahlung

¹⁸

BAG 5.9.2023 – 9 AZR 350/22, AP Nr. 54 zu § 611 BGB
Ausbildungsbeihilfe – für den Fall, dass die Fortbildung von einem 100-
prozentigen Tochterunternehmen des Arbeitgebers durchgeführt wird.

¹⁹

BAG 23.1.2007 – 9 AZR 482/06, ZTR 2007, 507; BGH 17.9.2009 – III ZR
207/08.

der Darlehenssumme durch Betriebstreue zu vermeiden. In Fällen, in denen das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ohne Auswirkung auf seine – ohnehin bestehende – Zahlungsverpflichtung ist, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber seinen über Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis hinausgehenden Aufwand verringert.²⁰

Dennoch sind auch bei einer unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers einige Gesichtspunkte zu beachten.

3.1

Vorgaben bei unbedingter Kostenbeteiligung

Auch eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an der Fort-/Weiterbildung ist nicht immer zulässig.

Neben dem oben bereits erwähnten § 111 GewO können auch die Bestimmungen des BBiG der Kostenbeteiligung entgegenstehen. Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Es ist nicht zulässig, den Auszubildenden zu verpflichten, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen (§ 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Die Berufsbildung umfasst die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Wichtig ist aber, dass diese gesetzlichen Bestimmungen nur bei betrieblicher, nicht aber bei schulischer Fort-/Weiterbildung greifen.²¹ Hieraus folgt auch, dass selbst wenn das BBiG anwendbar ist, sich das Verbot der Kostenerhebung für die berufliche Bildung nicht auf Maßnahmen erstreckt, die dem schulischen Bereich der Ausbildung zuzurechnen sind. Denn Ausbildungskosten in diesem Sinne sind die betrieblichen Sach- und Personalkosten, auch wenn die Ausbildungsmaßnahmen und -veranstaltungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden und in den Ausbildungsvorgang einbezogen sind. Demgegenüber hat der Auszubildende nicht für Kosten einzustehen, die im Zusammenhang mit der schulischen Berufsausbildung anfallen. Insoweit trifft den Auszubildenden lediglich die Pflicht, den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten, ihn dafür freizustellen und gegebenenfalls die Berichtshefte durchzusehen.²²

²⁰

BAG 25.1.2022 – 9 AZR 144/21, ZTR 2022, 496.

²¹

BAG 5.9.2023 – 9 AZR 350/22, AP Nr. 54 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.

Außerhalb des Anwendungsbereichs des BBiG und des § 111 GewO darf eine unbedingte Kostenbeteiligung zwar nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Eine unbedingte Kostenbeteiligung ist aber nicht schon deshalb unangemessen, weil sie dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumt, der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue zu entgehen.²³ In dieser Fallgestaltung kommt es vielmehr maßgeblich auf die Frage an, ob der (Rück-)Zahlung des Arbeitnehmers ein angemessener (geldwerter) Gegenwert bzw. Vorteil gegenübersteht. Es muss sich um eine Fort-/Weiterbildung handeln, deren geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers in einem angemessenen Verhältnis zu seiner Beteiligung an den Kosten steht. Das ist in dieser Fallgestaltung für die nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorzunehmende Interessenabwägung von entscheidender Bedeutung. Eine Kostenbeteiligung ist ihm umso eher zumutbar, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil ist. Sie kommt insbesondere in Fällen in Betracht, in denen der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Beschäftigungsbetriebs verwerten kann, etwa weil eine in der Praxis anerkannte Qualifikation berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Demgegenüber scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel dann aus, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht.²⁴ Das ist aber im Ergebnis keine Frage der Vertragsgestaltung, sondern des Sachverhalts.

3.2

Finanzierung der unbedingten Kostenbeteiligung mit Arbeitgeberdarlehn

Auch ein für die Finanzierung einer Fort-/Weiterbildung geschlossener Darlehensvertrag unterliegt der AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.

Weiterhin sind die Darlehensvorschriften der §§ 488 ff. BGB (vertragstypische Pflichten, Kündigungsvorschriften, Vorschriften über das Verbraucherdarlehen)

²²

BAG 18.11.2008 -- 3 AZR 192/07, EzA § 307 BGB 2002 Nr. 42.

²³

BAG 25.1.2022 – 9 AZR 144/21 – Rn. 27.

²⁴

BAG 25.1.2022 – 9 AZR 144/21 – Rn. 46.

maßgeblich. Die zwingenden und spezielleren Vorschriften über das Verbraucherdarlehen nach §§ 491 ff. BGB (betreffend Form, Vertragsinhalt und Widerrufsrecht) sind trotz der grundsätzlichen Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers (§ 13 BGB) aber dann nicht einschlägig, wenn das Arbeitgeberdarlehen zu niedrigeren als den marktüblichen Zinsen gewährt wird (§ 491 Abs. 2 Nr. 4 BGB). Sofern das Arbeitgeberdarlehen aber zu marktüblichen Zinsen vergeben wird, gelten die Vorschriften über das Verbraucherdarlehen (§§ 491 ff. BGB) als *lex specialis*.

3.2.1 Kündigungsregelungen im Darlehensvertrag

Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen bei der Förderung von Fort-/ Weiterbildung mittels Darlehen und der unbedingten Beteiligung an den Kosten sind regelmäßig die Kündigungsregelungen im Darlehensvertrag.

Eine Klausel, die den Arbeitgeber zur Kündigung des Darlehensvertrags in allen Fällen berechtigt, in denen das Arbeitsverhältnis vor vollständiger Rückzahlung des Darlehens beendet wird, ist wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam, jedenfalls wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers veranlasst wurde.²⁵

Ist also eine Kündigungsmöglichkeit bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Einschränkung vorgesehen, dass das vorzeitige Kündigungsrecht nur bestehen soll, wenn nicht der Arbeitgeber durch sein Verhalten den Arbeitnehmer dazu veranlasst hat, das Arbeitsverhältnis ordentlich oder außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen, so wäre dies nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht zu beanstanden. Es stellt sich aber durchaus die Frage, ob mit Blick auf die spätere Rechtsprechung des BAG zur Rückzahlungspflicht in Fortbildungsverträgen nicht noch andere Fallgestaltungen ausgenommen werden müssen, z. B. wenn seitens des Arbeitgebers kein berechtigtes Interesse an der weiteren Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht, etwa weil dieser dauerhaft die geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund scheidet demgegenüber aus. Das außerordentliche Kündigungsrecht ist für Darlehensverträge in § 490 BGB geregelt. § 490 BGB ist aber nur individualvertraglich, nicht aber in AGB zu Lasten des Darlehensnehmers abdingbar.²⁶

²⁵

BAG 12.12.2013 – 8 AZR 829/12.

²⁶

BeckOK BGB/Rohe, 70. Ed. 1.5.2024, § 490 Rn. 2.

Ein großer Vorteil verbleibt dem Arbeitgeber dennoch. Denn die Unwirksamkeit der Kündigungsregelung würde die Rückzahlungspflicht nicht komplett entfallen lassen. Es würde dann bei der vereinbarten Ratenzahlung bleiben. Das Problem der Werthaltigkeit des Rückzahlungsanspruchs bleibt aber natürlich bestehen.

4.

Die bedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers

4.1

Allgemeines zur bedingten Kostenbeteiligung

Grundsätzlich sind auch Vereinbarungen zulässig, nach denen ein Arbeitnehmer die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung wieder zu erstatten hat, falls er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Da dadurch jedoch die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit, d. h. u. a. das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen (Art. 12 GG), beeinträchtigt werden kann, werden von der Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen an die Formulierung von derartigen Vereinbarungen gestellt, d. h. es stellen sich eine Reihe von Problemen im Zusammenhang mit der Übernahme von Fortbildungskosten und einer damit einhergehenden Bindung an das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht bei vorzeitigem Ausscheiden, bei Abbruch der Maßnahme oder bei Nichtbestehen einer Prüfung.

Einerseits muss – um eine unangemessene Benachteiligung auszuschließen – die Rückzahlungspflicht einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen und andererseits den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen. Letzteres ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhält, d. h. auch in dieser Fallgestaltung kommt es auf die Frage an, ob der (Rück-)Zahlung des Arbeitnehmers ein angemessener (geldwerter) Gegenwert bzw. Vorteil gegenübersteht. Insgesamt muss die Erstattungspflicht – auch dem Umfang nach – dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein. Ist dies nicht der Fall, verbleibt es dabei, dass Verluste, die eintreten, weil Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Arbeitnehmers nachträglich wertlos werden, grundsätzlich der Arbeitgeber als Betriebsausgaben zu tragen hat.²⁷

Da die Rechtsprechung die Anforderungen an eine Rückzahlungsvereinbarung in Fortbildungsvereinbarungen stets fortentwickelt, ist es für die Praxis sehr

²⁷

BAG 1.3.2022 – 9 AZR 260/21 – Rn. 21, ZTR 2022, 383.

schwierig, diese rechtssicher zu gestalten. Denn bereits ein einziger Fehler in der Rückzahlungsvereinbarung hat i. d. R. deren gesamte Unwirksamkeit zur Folge. Dabei ist es unerheblich, ob die fehlerhafte Klausel im konkreten Fall relevant wird oder nicht, da bereits das Stellen einer inhaltlich unangemessenen Formulklausel schädlich ist.²⁸ Gerade die Instanzgerichte neigen daher dazu, die „Nadel im Heuhaufen“ zu suchen, um die Rückzahlungspflicht zu Fall zu bringen. Dabei wird oftmals übersehen, dass die Anforderungen an die Konkretisierung einer Rückzahlungsvereinbarung nicht überzogen werden dürfen, da die Angaben dazu in der Vereinbarung im Sinne eines Ausgleichs widerstreitender Interessen der Parteien lediglich so beschaffen sein müssen, dass der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann.²⁹

Die für die Wirksamkeit einer solchen Rückzahlungsvereinbarung wesentlichen Aspekte sollen nachfolgend dargestellt werden.

4.2 Probezeit

Der Arbeitgeber muss bei länger andauernden Ausbildungsmaßnahmen auf die besondere Situation des Beschäftigten Rücksicht nehmen. Daher muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, innerhalb einer angemessenen Frist zu prüfen, ob er für die beabsichtigte Fortbildung geeignet ist und die erforderlichen Neigungen besitzt.³⁰ Deshalb sollte jedenfalls bei länger dauernden Ausbildungsmaßnahmen zur Sicherheit ein Abbruch der Fortbildung innerhalb einer bestimmten Frist ab Beginn möglich sein und keine Rückzahlungspflicht auslösen.³¹ Unklar ist bislang, welche Reichweite dieser Grundsatz genau hat, was also unter einer länger dauernden Ausbildungsmaßnahme zu verstehen ist. Das BAG scheint dabei danach unterscheiden zu wollen, ob es sich um den Erwerb einer zusätzlichen Qualifikation innerhalb des bisherigen Berufsbildes handelt, bei der es keiner Überlegungsfrist bedarf, oder um eine längere Ausbildung zur Ausübung eines

²⁸

BAG 1.3.2022 – 9 AZR 260/21.

²⁹

BAG 5.9.2023 – 9 AZR 357/22, AP Nr. 58 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.

³⁰

BAG 20.2.1975 – 5 AZR 240/74, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe.

³¹

BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08 – Rn. 30, BAGE 137, 1.

weiteren Berufes.³² Im Zweifel sollte eine „Probezeit“ vorgesehen werden, die den Abbruch durch den Arbeitnehmer ohne Kostenbeteiligung ermöglicht.

4.3 Angabe der Höhe des Rückzahlungsbetrages

Klauseln zur Erstattung von Weiterbildungskosten genügen dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur, wenn sie keine vermeidbaren Unklarheiten bezüglich der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach enthalten und für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume entstehen.³³

Die Höhe des Rückzahlungsbetrages muss in der Vereinbarung zumindest „dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben“ sein. Dabei dürfen – so das BAG – die Anforderungen, die an die Transparenz einer Rückzahlungsvereinbarung zu stellen sind, nicht überzogen sein. Der Verwender der Klausel ist nicht verpflichtet, die Kosten der Ausbildung bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung exakt der Höhe nach zu beziffern. Im Sinne eines Ausgleichs der widerstreitenden Interessen von Klauselverwender und Vertragspartner müssen die Angaben jedoch so beschaffen sein, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann, sodass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten anzugeben sind, damit der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko abschätzen und dieses in seine Überlegungen bei Vertragsschluss einbeziehen kann.³⁴ Die gerichtliche Praxis zeigt im Ergebnis jedoch, dass der Rückzahlungsbetrag möglichst genau beziffert sein sollte.

Um dem gerecht zu werden, empfiehlt es sich grundsätzlich, im Fortbildungsvertrag einen aufgrund einer Vorabschätzung ermittelten Maximalbetrag anzugeben, der vom Arbeitnehmer unter den näher geregelten Voraussetzungen zu erstatten ist, auch wenn die tatsächlichen Kosten dann möglicherweise etwas höher ausfallen können.

4.4

³² BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08 – Rn. 30.

³³ BAG 6.8.2013 – 9 AZR 442/12, ZTR 2013, 685.

³⁴ BAG 21.8.2012 – 3 AZR 698/10 – Rn. 19, ZTR 2012, 728.

Bindungsdauer

Die zulässige Bindungsdauer hängt von einer ganzen Reihe von Faktoren ab, insbesondere von den Kosten bzw. der Fortbildungsdauer und den mit der Weiterbildung für den Arbeitnehmer verbundenen Vorteilen für das weitere berufliche Fortkommen. Die für den Arbeitnehmer zumutbaren Bindungen sind aufgrund einer Güte- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, so das BAG in ständiger Rechtsprechung. Die dazu vom BAG entwickelten groben Richtlinien gehen in Abhängigkeit von der Fortbildungsdauer (jeweils ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge) von folgenden zulässigen Bindungsdauern ab dem Ende der Maßnahme aus, wobei Angemessenheit der Bindungsdauer dennoch immer einzelfallbezogen zu prüfen ist:

- Eine bis zu einem Monat dauernde Fortbildungsmaßnahme rechtfertigt eine Bindung von bis zu sechs Monaten.³⁵
- Eine bis zu zwei Monate dauernde Fortbildungsmaßnahme rechtfertigt eine Bindung von einem Jahr.³⁶
- Eine Fortbildungsmaßnahme mit einer Dauer von drei bis vier Monaten erlaubt eine Bindung von bis zu zwei Jahren.³⁷
- Eine Fortbildungsdauer von sechs bis zwölf Monaten kann eine Bindung von bis zu drei Jahren rechtfertigen.³⁸
- Bei einer mehr als zweijährigen Dauer der Fortbildungsmaßnahme kommt eine Bindung von fünf Jahren in Betracht.³⁹

Dabei sind diese Richtlinien allerdings nicht starr zu handhaben. Entsprechend der bereits erläuterten Abwägungsparameter kann etwa eine längere Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer besonders von der Maßnahme profitiert oder der Arbeitgeber besonders viel investiert. Andererseits wäre die Dauer der

³⁵ BAG 5.12.2002 – 6 AZR 539/01, BAGE 104, 125; BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121.

³⁶ BAG 15.12.1993 – 5 AZR 279/93, BAGE 75, 215; BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07.

³⁷ BAG 6.9.1995 – 5 AZR 241/94, ZTR 1996, 185; BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07.

³⁸ BAG 23.4.1986 – 5 AZR 159/85, EzA § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe Nr. 5; BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07.

³⁹ BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07.

Fortbildung weniger bedeutsam, wenn der Arbeitnehmer für die Maßnahme nicht bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt wird, etwa weil die Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet und der Arbeitgeber nur z. B. die Schulungskosten übernimmt.

In seinem Urteil vom 14.1.2009 hat das BAG im Ergebnis die vom Arbeitgeber insgesamt getragenen Kosten in Bruttomonatsgehälter umgerechnet und davon ausgehend dann die zulässige Bindungsdauer anhand der o.g. Kriterien ermittelt, sodass man sich grundsätzlich auch an der entsprechenden Anzahl von Bruttomonatsgehältern orientieren kann, in deren Höhe dem Arbeitgeber insgesamt durch die Fortbildung Kosten entstehen.⁴⁰

Wird eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, ist die Rückzahlungsvereinbarung insgesamt unwirksam, da im AGB-Recht grundsätzlich das Verbot der „geltungserhaltenden Reduktion“ gilt. Nur bei geringfügigen Überschreitungen und schwierigen Konstellationen kann im Einzelfall einmal eine zu lange Bindungsdauer im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung „zu retten“ sein, so das BAG.⁴¹

4.4.1 Behandlung von Ruhenszeiträumen

Sinn und Zweck von Rückzahlungsklauseln mit entsprechender Bindungsdauer ist es, dass der Arbeitgeber eine Gegenleistung für die von ihm getragenen Fort-/ Weiterbildungskosten erhält. Eine Gegenleistung erhält der Arbeitgeber aber nur in einem vollzogenen Vertragsverhältnis, nicht während des Ruhens, also z. B. während der Elternzeit. Daher stellt sich die Frage, ob sich die Bindungsdauern verlängern für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Soweit nicht ausdrücklich etwas anders vereinbart ist, verlängern solche Abwesenheitszeiten die Bindungsfristen jedenfalls nicht.⁴²

Auch eine ausdrückliche Vereinbarung dazu dürfte aber nicht wirksam sein. Denn die Beschränkung der Bindungsdauer beruht auf Art. 12 Abs. 1 GG. Zum Schutz der freien Arbeitsplatzwahl des Arbeitnehmers muss die Bindung zeitlich begrenzt sein. Auch die Werteentscheidung des Art. 6 Abs. 1 GG, der den Schutz von Ehe und Familie verlangt, wird man hier berücksichtigen müssen. So hat das BAG zB

⁴⁰

BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 20.

⁴¹

BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 20.

⁴²

LAG Niedersachsen 11.5.2004 – 13 Sa 1765/03.

bereits entschieden, die gesetzliche Ausgestaltung von Elternzeit/Erziehungsurlaub sei Ausdruck der auf Art. 6 GG beruhenden Schutz- und Fürsorgepflicht des Staates. Sie solle die Ausübung des Erziehungsrechts ohne Verlust des Arbeitsplatzes erleichtern. Müsste der Arbeitnehmer damit rechnen, dass Erziehungsurlaub/Elternzeit bei der Bemessung von Sozialplanabfindungen nicht als Beschäftigungszeit zähle, könne dadurch die Freiheit der Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme von Elternzeit/Erziehungsurlaub eingeschränkt werden. Sozialplanregelungen, die Erziehungsurlaubszeiten nicht als Betriebszugehörigkeit werten, seien deshalb unwirksam.⁴³ Übertragen auf die hier in Rede stehenden Fallgestaltungen kann nichts anderes gelten, auch wenn der Arbeitgeber eine Gegenleistung für die Förderung der Fort-/Weiterbildung nur in einem vollzogenen Vertragsverhältnis erhält, nicht aber, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Denn die Freiheit der Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme von Elternzeit/Erziehungsurlaub kann eingeschränkt sein, wenn solche Abwesenheitszeiten die Bindungsfrist verlängern.⁴⁴ Zudem ist zu beachten, dass Ruhestatbestände wie bei Eltern- und Pflegezeit oder Mutterschutz nicht dem Verantwortungsbereich bzw. der Risikosphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen sind. Anders wird man das in Fällen von einvernehmlichem Sonderurlaub oder bei Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Entgeltfortzahlungszeiträume sehen können, wobei es sich in diesen Fällen um ein Scheinproblem handelt, wenn es auch bei Verlängerung der Bindungsfrist bei einer ratierlichen Minderung des Rückzahlungsbetrags in Abhängigkeit vom Verbleib im Arbeitsverhältnis bleibt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Risiko vom Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Bindungsdauer beim Arbeitgeber verbleibt.

4.5

Ratierliche Minderung des Rückzahlungsbetrags

Die Rückzahlungsvereinbarung muss zudem eine ratierliche Minderung des Rückzahlungsbetrags enthalten, etwa in Form einer monatlichen Staffelung⁴⁵, weshalb in der Praxis regelmäßig die Kürzung des Rückzahlungsbetrags pro monatlichen Verbleib im Arbeitsverhältnis vereinbart wird.

⁴³

BAG 12.11.2002 – 1 AZR 58/02, ZTR 2003, 520; BAG 21.10.2003 – 1 AZR 407/02.

⁴⁴

LAG Niedersachsen 11.5.2004 – 13 Sa 1765/03.

⁴⁵

LAG Hamm 9.3.2012 – 7 Sa 1500/11.

4.6 Rückzahlungsgrund

Eine Rückzahlung kann an das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, den Abbruch der Maßnahme oder das Nichtbestehen der Prüfung anknüpfen.

Die Rückzahlungsklausel darf aber nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB führen. Im Hinblick auf den Grund für das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, den Abbruch der Maßnahme oder das Nichtbestehen der Prüfung steht dabei der Grundsatz, dass danach zu differenzieren ist, in wessen Verantwortungsbereich dieser fällt. Jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, müssen in allen Fällen von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.⁴⁶

4.6.1 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Geht es um das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Ende der Bindungsfrist, so stellt eine Rückzahlungsklausel nach ständiger Rechtsprechung des BAG aber nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Der Grund für das Ausscheiden muss somit immer in den Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers fallen. Eine Rückzahlungsvereinbarung, wonach der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, ist wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam. Dies gilt sowohl für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung als auch bei einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung durch einen Aufhebungsvertrag.

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ist dementsprechend anzunehmen, wenn es der Arbeitnehmer nicht in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen, weil er durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers – zum Beispiel durch ein vertragswidriges Verhalten – zu einer Kündigung veranlasst oder mitveranlasst wird.⁴⁷

⁴⁶

BAG 25.4.2023 – 9 AZR 187/22 – Rn. 22.

⁴⁷

BAG 1.3.2022 – 9 AZR 260/21 – Rn. 23.

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt aber auch dann vor, wenn die Rückzahlungsklausel Fälle erfasst, in denen der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hat, etwa wenn der Arbeitnehmer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht mehr möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Denn dann kann der Arbeitgeber unabhängig von der Kündigung des Arbeitnehmers dessen Qualifikation bis zum Ablauf der Bindungsdauer nicht nutzen.⁴⁸

4.6.2 Abbruch der Maßnahme oder Nichtbestehen einer vorgesehenen Prüfung

Auch Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, wenn er diese nicht beendet, benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen, sind also grundsätzlich zulässig.⁴⁹ Auch in diesen Fällen muss in der Klausel danach differenziert werden, aus wessen Verantwortungsbereich bzw. Risikosphäre der Grund dafür stammt.⁵⁰ D. h. es kann zunächst auf die vorstehenden Grundsätze verwiesen werden. Diese sind bei Nichtbeendigung der Fort-/Weiterbildungsmaßnahme ebenso zu berücksichtigen.

4.7 Zwischenergebnis

Bei der Prüfung einer vertraglichen Vereinbarung über eine bedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers sind somit zusammenfassend folgende Fragen zu prüfen:

- Handelt es sich bei der Fort-/Weiterbildung um Berufsbildung i. S. d. BBiG?
- Bezieht sich die vereinbarte Kostenbeteiligung nur auf Maßnahmen, die dem schulischen Bereich der Ausbildung zuzurechnen sind?
- Handelt es sich um eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fort-/Weiterbildung, die der Arbeitgeber von Gesetzes wegen oder aufgrund

⁴⁸

BAG 1.3.2022 – 9 AZR 260/21 – Rn. 23.

⁴⁹

BAG 25.4.2023 – 9 AZR 187/22 – Rn. 20, 22.

⁵⁰

LAG Niedersachsen 29.10.2014 – 17 Sa 274/14.

eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung gem. § 111 GewO anbieten muss?

- Handelt es sich um eine Fort-/Weiterbildung, die für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist?
- Wurde die Vereinbarung vor Beginn der Fort-/Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen?
- Ist die Höhe des Rückzahlungsbetrags in der Vereinbarung zumindest „dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen“ annähernd beziffert?
- Entspricht die Bindungsdauer den vom BAG entwickelten groben Richtlinien?
- Ist eine ratierte Minderung des Rückzahlungsbetrags abhängig von der Dauer des Verbleibs im Arbeitsverhältnis vorgesehen, etwa in Form einer monatlichen Staffelung?
- Fällt nach der Vereinbarung der die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösende Grund in den Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers?

4.8

Formulierungsvorschlag für Rückzahlungsklausel

Der nachfolgende Formulierungsvorschlag soll als Anhaltspunkt für die Gestaltung einer Rückzahlungsklausel unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der Rechtsprechung dienen, bietet jedoch keine Gewähr für seine Rechtswirksamkeit. Vereinbarungen über eine bedingte Kostenbeteiligung sollten immer auf den Einzelfall abgestimmt und unter Berücksichtigung des vorstehenden Fragenkatalogs gestaltet werden.

Rückzahlung der vom Arbeitgeber getragenen Kosten

1. *Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Arbeitgeber tatsächlich getragenen Kosten der Fortbildung, maximal jedoch die in diesem Vertrag bezifferten Gesamtkosten, an den Arbeitgeber zu erstatten, wenn*
 - *die Fort-/Weiterbildung vom Arbeitnehmer abgebrochen wird, bevor sie erfolgreich abgeschlossen wurde,*
 - *das Arbeitsverhältnis der Parteien endet, bevor der Arbeitnehmer die Fort-/Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hat, oder*
 - *der Arbeitnehmer nach dem erfolgreichen Abschluss der Fort-/Weiterbildung vor Ablauf einer Bindungsdauer von XX⁵¹ Monaten (Bindungszeitraum) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.*

Der vom Arbeitnehmer zu erstattende Betrag vermindert sich für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer nach dem erfolgreichen Abschluss der Fort-/Weiterbildung im Arbeitsverhältnis verbleibt, um $1/XX$ ⁵².

2. Eine Erstattungspflicht gemäß Absatz 1 besteht nur, wenn
 - a) der Abbruch der Fort-/Weiterbildung durch den Arbeitnehmer nach einer vereinbarten Probezeit erfolgt, jedoch bevor der Arbeitnehmer die Fort-/Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hat, es sei denn, der Abbruch nach der Probezeit
 - wurde durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers veranlasst oder mitveranlasst, oder
 - erfolgt aufgrund von Umständen, die dem Arbeitnehmer die Erstattung der vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten bei einer typisierenden, die rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner berücksichtigenden Betrachtung nach Treu und Glauben unzumutbar macht, z. B. im Fall des Abbruchs wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Unfähigkeit des Arbeitnehmers, die Fort-/Weiterbildung fortzusetzen oder wenn der Arbeitgeber aus sonstigen Gründen kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzung der Fort-/Weiterbildung hat
 - b) das Arbeitsverhältnis der Parteien nach einer vereinbarten Probezeit endet, jedoch bevor der Arbeitnehmer die Fort-/Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hat, oder das Arbeitsverhältnis innerhalb des Bindungszeitraums gemäß Absatz 1 endet
 - (1) infolge eigener Kündigung des Arbeitnehmers, es sei denn,
 - die Kündigung wurde durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers veranlasst oder mitveranlasst, oder
 - die Kündigung erfolgt aufgrund von Umständen, die dem Arbeitnehmer die Erstattung der vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten bei einer typisierenden, die rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner berücksichtigenden Betrachtung nach Treu und Glauben unzumutbar macht, z. B. im Fall der Eigenkündigung wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder wenn der Arbeitgeber aus sonstigen

⁵¹ XX = Bindungsdauer in Monaten vom BAG entwickelten groben Richtlinien.

⁵² XX = Bindungsdauer in Monaten vom BAG entwickelten groben Richtlinien.

Gründen kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hat

oder

- (2) *infolge einer vom Arbeitgeber fristgerecht oder fristlos ausgesprochenen ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung, die aus verhaltensbedingten Gründen oder aufgrund einer vom Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten provozierten Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers erfolgt,*

oder

- (3) *infolge einer Aufhebungsvereinbarung, die an die Stelle einer Kündigung aus den vorstehend, in den Absätzen (1) und (2) genannten Gründen tritt.*

5. Studienrichtlinie TVöD-V und Lösungsvorschlag für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer

Die VKA hat eine Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich der Verwaltung (Studienrichtlinie TVöD-V) in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA vom 8.11.2024 erlassen. Sie gilt bis zum Abschluss eines Tarifvertrages über die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA.⁵³

5.1 Wesentlicher Regelungsinhalt der Studienrichtlinie TVöD-V

Abschnitt I der Richtlinie betrifft praxisintegrierte duale Studiengänge⁵⁴ im Bereich der Verwaltung, deren Abschlussqualifikation zu einer Tätigkeit im Anwendungsbereich TVöD-V in der für die Vereinigung der kommunalen

⁵³

Studienrichtlinie TVöD-V, Abschnitt III.

⁵⁴

Abschnitt I Ziff. 2 Studienrichtlinie TVöD-V: Das praxisintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Studienvertrages (Ziffer 3) fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang im Bereich der Verwaltung an einer Hochschule/Universität mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung befähigt, Abschnitt II der Richtlinie die Studierenden, die im Rahmen des praxisintegrierten dualen Studiums nach Abschnitt I erfolgreich den akademischen Grad „Bachelor“ erworben haben und ein unmittelbar darauf aufbauendes Masterstudium⁵⁵ absolvieren.

Nach Abschnitt I Ziff. 3 der Richtlinie ist vor Beginn des praxisintegrierten dualen Studiums ein schriftlicher Studienvertrag zwischen der/dem Studierenden und dem Ausbildenden zu schließen mit dem in Abschnitt I Ziff. 3 (1) genannten Mindestinhalt. Nach Abschnitt I Ziff. 6 (1) der Richtlinie beträgt bei einem praxisintegrierten dualen Studiengang das monatliche Studienentgelt 1.400,00 Euro. Dieses nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil und ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (Abschnitt I Ziff. 6 (2)). Der Ausbildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren (Abschnitt I Ziff. 6 (3)). Nach Abschnitt I Ziff. 4 (1) beträgt die Probezeit sechs Monate.

Die Richtlinie enthält in Abschnitt I Ziff. 9 auch Rückzahlungsgrundsätze für den Fall, dass die Studierenden beim Ausbildenden nach Beendigung ihres praxisintegrierten dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation im Anwendungsbereich des TVöD-V nicht übernommen werden, die weitgehend den oben erläuterten Grundsätzen entsprechen, nachfolgend jedoch hinsichtlich der vorgesehenen Bindungsdauer genauer untersucht werden sollen.

Die Regelungen von Abschnitt I gelten nach Abschnitt II Ziff. 3 (1) weitgehend auch für Masterstudiengänge im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss des praxisintegrierten dualen Studiums, wobei hier eine Probezeit nicht vorzusehen ist und das Studienentgelt 1.550,00 € beträgt (Abschnitt II Ziff. 3 (1) c) und d)).

Während die Studienrichtlinie TVöD-V in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA vom 10.11.2023 in Abschnitt I Ziff. 9 (6) noch

55

Abschnitt I Ziff. 2 Studienrichtlinie TVöD-V: Das Masterstudium ist ein auf Grundlage eines schriftlichen Vertrages durch den Ausbildenden vorgegebenes fachtheoretisches Studium, welches auf den vorhandenen Bachelorabschluss eines praxisintegrierten dualen Studiengangs nach Abschnitt I aufbaut und mit einer Masterarbeit abschließt. Dieses gliedert sich in fachtheoretische Studienabschnitte, in denen Lehrveranstaltungen und Prüfungen abzulegen sind sowie vorlesungsfreie Zeitabschnitte, die sowohl dem Selbststudium als auch Erholungszwecken dienen. Berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem Dritten können als Praktikum und/oder zur Forschung im Rahmen der Masterarbeit Bestandteil des Studiums sein.

vorsah, dass auf die Rückzahlungspflicht ganz oder teilweise verzichtet werden kann, wenn sie für die Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde, sieht die neue Fassung vom 8.11.2024 nunmehr vor, dass von den Abschnitt I Ziff. 9 Abs. (1) bis (5) geregelten Rückzahlungsgrundsätzen einzelvertraglich ganz oder teilweise abgesehen werden kann.

5.2

In der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehene Bindungsdauer

Prüft man die Rückzahlungsgrundsätze der Studienrichtlinie TVöD-V anhand des unter Abschnitt 5.8 vorgestellten Schemas, so fällt vor allem die lange Bindungsdauer von 5 Jahren auf, beginnend ab Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation (Abschnitt I Ziff. 9 (1)).

Ein Bachelor- oder ein Fachhochschulabschluss führen zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe E9 bis E12. Ein Masterabschluss, ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine Promotion bedeuten eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E13 bis E15. Das monatliche Grundgehalt beträgt somit gem. Entgelttabelle 1.3.2024–31.12.2024 in Stufe 1 zwischen 3.448,96 € (E 9a) und 5.504,00 € (E15), bei Eingruppierung in E12 bei 4.170,32 €.

Das duale Studium an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern beispielsweise dauert in der Regel 3 Jahre. Ein Bachelorstudium dauert – je nach der in der Prüfungsordnung festgelegten Regelstudienzeit – i. d. R. 6 bis 8 Semester, ein anschließendes Masterstudium 2 bis 4 Semester.

Drei Jahre Fort-/Weiterbildung bei bezahlter Freistellung rechtfertigen nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich eine Bindung von 5 Jahren. Für das duale Studium an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern fallen keine Studiengebühren an. Auch das Studium an einer staatlichen Universität oder Fachhochschule ist i. d. R. kostenfrei. Es können nur kleinere Semesterbeiträge für Verwaltungskosten oder das Semesterticket anfallen. Der Höhe der dem (künftigen) Arbeitgeber entstehenden Kosten wird daher im Wesentlichen durch das Studienentgelt bestimmt.

D. h., der finanzielle Aufwand des Arbeitgebers liegt nach der Richtlinie bei einer Studiendauer von 3 Jahren für das duale Studium gem. Abschnitt I in einem Bereich von ca. 50.000 € (ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung). Wird der Studierende im Anschluss an das Studium in ein Arbeitsverhältnis übernommen und in E12 eingruppiert, so liegt dessen Jahresarbeitsentgelt ebenfalls im Bereich von 50.000 €.

D. h., die vom Arbeitgeber getragenen Kosten entsprechen in diesem Fall in etwa 12 Bruttomonatsentgelten nach Abschluss des Studiums, was die Frage aufwirft, ob die in der Richtlinie vorgesehene Bindungsdauer von fünf Jahren tatsächlich angemessen ist. Geht es um ein Masterstudium, für das die Studienrichtlinie TVöD-V eine entsprechende Bindungsdauer nach dessen Abschluss vorsieht, so stellt sich die Frage erst recht. Zwar ist das monatliche Studienentgelt mit 1.550,00 € etwas höher, die Dauer des Masterstudium mit 2 bis 4 Semestern jedoch deutlich kürzer, sodass die Kosten bei 2 Jahren Dauer nur bei gut 37.000,00 € liegen.

Das BAG stellt bei der Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer bisher jedenfalls nicht entscheidend auf die Vergütung ab, die nach Abschluss der Fort-/Weiterbildung erzielt werden kann oder wird, sondern fordert bezogen auf die künftigen Verdienstmöglichkeiten zunächst einmal nur, dass die Fort-/Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil sein muss.⁵⁶

Es stellt sich aber durchaus die Frage, ob nicht das Verhältnis von getragenen Fortbildungskosten und erzielbarer Vergütung nach Abschluss der Fort-/Weiterbildung stärker mit in die Angemessenheitsprüfung der Bindungsdauer einbezogen werden muss. Dieser Gesichtspunkt könnte zumindest ansatzweise auch schon in der Rechtsprechung des BAG mit angelegt sein, wenn das BAG darauf abstellt, dass die Dauer der Bindung nicht nur anhand der Fortbildungsdauer, sondern auch anhand der Qualität der erworbenen Qualifikation zu beurteilen sei und die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssten.⁵⁷ Bisher wird die durch die Fort-/Weiterbildung erworbene Qualifikation vom BAG allerdings nur in Bezug auf die Frage thematisiert, ob durch sie überhaupt ein geldwerter Vorteil erlangt wurde.⁵⁸

Die in der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehene Bindungsdauer von fünf Jahren gibt daher aus Sicht des Verfassers durchaus Anlass, die Frage noch einmal genauer zu betrachten, wie die zulässige Bindungsdauer etwa in Fällen zu ermitteln ist, in denen ein Studium gefördert oder vom Arbeitgeber während der Freistellung zur Fort-/Weiterbildung nur eine sehr geringe Vergütung gezahlt wird.

⁵⁶

BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121.

⁵⁷

BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07, BAGE 129, 121.

⁵⁸

BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08 – 36, BAGE 137, 1.

Die dazu vom BAG entwickelten groben Richtlinien, nach denen die jeweils zulässige Bindungsdauer in Abhängigkeit von der Fortbildungsdauer jeweils ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge ermittelt werden kann, erscheinen in diesen Fällen kaum geeignet. Denn andernfalls käme etwa bei der Studienfinanzierung und der üblichen Studiendauer unabhängig von der Höhe des Arbeitgeberaufwandes in der Regel stets eine Bindungsdauer von 5 Jahren in Betracht.

Auch die Umrechnung der vom Arbeitgeber insgesamt getragenen Kosten in während der Freistellung gezahlte Bruttomonatsgehälter und die davon ausgehende Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer hilft in diesen Fällen nicht weiter. Denn einerseits wird bei der Studienfinanzierung schon gar kein Arbeitsentgelt gezahlt, nach der Studienrichtlinie TVöD-V etwa ein Studienentgelt, mag dieses auch wie ein Ausbildungsentgelt zu behandeln sein. Ferner würde das im Ergebnis z. B. dazu führen, dass bei gleicher Fort-/Weiterbildungsdauer und erworbener Qualifikation Arbeitnehmer mit geringem Verdienst während der Freistellung zur Fort-/Weiterbildung länger gebunden werden könnten als Arbeitnehmer mit einem hohen Verdienst. D. h. für das Erreichen der gleichen Qualifikation würde trotz höheren Investitionsaufwandes für den Arbeitgeber ein Arbeitnehmer mit hohem Einkommen während der Fort-/Weiterbildung einer kürzeren Bindung unterliegen als ein Arbeitnehmer mit niedrigerem Einkommen. Natürlich wird man dem entgegenhalten können, dass ein Arbeitnehmer mit niedrigerer Vergütung regelmäßig auch einen größeren geldwerten Vorteil durch die Fort-/Weiterbildung erlangen wird, was eine längere Bindung rechtfertigen könnte. Auf der anderen Seite geht es aber bei der Angemessenheitsprüfung immer auch um das berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und damit an der Bindung, das vor allem aus der Amortisierung seiner Investition und der Nutzung der erworbenen Qualifikation im eigenen Betrieb folgt.

Dass die Dauer einer Fort-/Weiterbildung oder ein vom Arbeitgeber finanziertes Studium nicht unbedingt ausschlaggebend ist, folgt etwa auch aus einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg. In der Entscheidung ging es um eine Rückzahlungsvereinbarung von Studienförderbeiträgen für ein Bachelorstudium und daran anschließendes Masterstudium in Höhe von 9.180,90 € mit Bindung an eine Beschäftigung im Anschluss an das Studium entsprechend Tarifgruppe E 10 oder als Trainee zu einem Mindestgehalt von 2.000,00 EUR/Brutto und eine Bindungsdauer von 3 Jahren. Nach Ansicht des Gerichts scheiterte zwar der Rückzahlungsanspruch schon, weil die Regelung zur Rückzahlung im Bildungsvertrag intransparent und auch unangemessen benachteiligend war. Bemerkenswert aber ist die Feststellung des Gerichts am Ende des Urteils, dass unabhängig davon die Vereinbarung auch im Hinblick auf

eine überlange Bindungsdauer unangemessen sei, dies jedoch ohne nähere Begründung.⁵⁹

5.3 Eigener Lösungsvorschlag für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer

Aus Sicht des Verfassers kann dieser Problematik Rechnung getragen werden, indem man den geldwerten Vorteil, den der Arbeitnehmer durch die Fort-/Weiterbildung erlangt, bei der Angemessenheitsprüfung als das zunächst tatsächlich entscheidende Kriterium für die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer ansieht, diesem jedenfalls ein stärkeres Gewicht beimisst. Da dieser geldwerte Vorteil im Wesentlichen durch die nach Abschluss der Fort-/Weiterbildung bzw. des Studiums erzielbare Vergütung bestimmt wird, kann und muss letztlich auch diese Grundlage für die Ermittlung der angemessenen Bindungsdauer sein und nicht – wie bisher – die vom Arbeitgeber im Zeitraum der Fort-/Weiterbildung gezahlte Vergütung.

Die Lösung kann im Ergebnis wie folgt aussehen:

- Zunächst wird der durch die Fort-/Weiterbildung bzw. das Studium erzielbare geldwerte Vorteil ermittelt. Dabei kann jedoch nicht auf die Vergütung bzw. Leistungen abgestellt werden, die der Arbeitnehmer während der Fort-/Weiterbildung bzw. Studium während des Studiums erhält, da diese keine Aussagekraft für den erzielbaren geldwerten Vorteil haben. Maßgeblich muss vielmehr die monatliche Bruttovergütung sein, die der Arbeitnehmer bzw. Student – bezogen auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung über die Förderung von Fort-/Weiterbildung bzw. Studium – nach dem Abschluss von Fort-/Weiterbildung bzw. Studium aufgrund der erworbenen Qualifikation als übliche monatliche Bruttovergütung erzielen kann, also die Vergütung, die normalerweise am gleichen Ort in gleichen oder ähnlichen Gewerben oder Berufen bei Beschäftigung entsprechend der erworbenen Qualifikation gezahlt wird. Hier können die vom BAG bei Fehlen oder Unwirksamkeit von Vergütungsvereinbarungen zur Ermittlung der üblichen Vergütung entwickelten Kriterien herangezogen werden, wobei Ausgangspunkt die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs sind,⁶⁰ jedenfalls wenn die Tarifbindung der Arbeitgeber im Wirtschaftsgebiet jeweils mehr als 50% beträgt.⁶¹ Bei der Frage

⁵⁹

LAG Berlin-Brandenburg 27.9.2019 – 2 Sa 842/19.

⁶⁰ BAG 18.11.2015 – 5 AZR 814/14 – Rn. 37, ZTR 2016, 271.

nach dem geldwerten Vorteil der Fort-/Weiterbildung stellt das BAG schon darauf ab.⁶²

- Entsprechend dem Urteil des BAG vom 14.1.2009⁶³ werden die vom Arbeitgeber insgesamt getragenen Kosten sodann durch die so ermittelte übliche Bruttomonatsvergütung geteilt und auf diesem Weg die Anzahl der Bruttomonatsvergütungen ermittelt, in deren Höhe der Arbeitgeber Aufwendungen getragen hat.
 - Ausgehend davon wird dann die zulässige Bindungsdauer anhand der vom BAG entwickelten groben Richtlinien ermittelt, sodass vom Arbeitgeber aufgewendete Kosten
 - in Höhe von bis zu einer üblichen Bruttomonatsvergütung eine Bindung von bis zu sechs Monaten,
 - in Höhe von ein bis zwei üblichen Bruttomonatsvergütungen eine Bindung von einem Jahr,
 - in Höhe von drei bis vier üblichen Bruttomonatsvergütungen eine Bindung von bis zu zwei Jahren,
 - in Höhe von sechs bis zwölf üblichen Bruttomonatsvergütungen eine Bindung von bis zu drei Jahren
- und
- in Höhe von 24 üblichen Bruttomonatsvergütungen eine Bindung von fünf Jahren rechtfertigen.
- Schließlich wird das so gefundene Ergebnis nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls noch einmal überprüft und – wenn erforderlich – korrigiert.

5.4

Angemessenheit der in der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehenen Bindungsdauer

Prüft man die Angemessenheit der in der Studienrichtlinie TVöD-V vorgesehenen Bindungsdauer von fünf Jahren nach diesen Kriterien, so liegt es nahe, die Gestaltung einer Rückzahlungsvereinbarung entsprechend den Vorgaben der Studienrichtlinie TVöD-V zumindest kritisch zu hinterfragen. Denn der finanzielle Aufwand des Arbeitgebers liegt – wie oben dargestellt – bei einer Studiendauer

⁶¹ BAG 24.5.2017 – 5 AZR 251/16 – Rn. 51.

⁶² BAG 19.1.2011 – 3 AZR 621/08 – 36, BAGE 137, 1.

⁶³ BAG 14.1.2009 – 3 AZR 900/07 – Rn. 20, BAGE 129, 12.

von 3 Jahren in einem Bereich von ca. 50.000,00 € (ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung), bei dem sich ggf. anschließenden, kürzeren Masterstudium sogar noch deutlich darunter. Wird der Studierende im Anschluss an das Studium in ein Arbeitsverhältnis übernommen und in E12 eingruppiert, so liegt dessen Jahresarbeitsentgelt ebenfalls im Bereich von 50.000 €, entspricht also lediglich in etwa zwölf Bruttomonatsvergütungen, bei Eingruppierung in E9a immer noch im Bereich von ca. 41.500,00 €, und damit in beiden Fällen weit unter den 24 Monatsvergütungen, die nach der Rechtsprechung des BAG eine Bindung von fünf Jahren rechtfertigen würde. Gesichtspunkte, die im Regelfall nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls eine Korrektur dieses Ergebnis notwendige machen, sind jedenfalls auf den ersten Blick für diese Fälle nicht ersichtlich.

Arbeitgeber im Bereich VKA dürften daher gut beraten sein, wenn sie ernsthaft prüfen, ob die Bindungsdauer in dem nach Abschnitt I Ziff. 3 bzw. Abschnitt II Ziff. 3 (2) Studienrichtlinie TVöD-V schriftlich abzuschließenden Studienvertrag nicht zur Sicherheit auf zB 3 Jahre beschränkt wird. Die Richtlinie gibt zwar zunächst eine transparente und in der Praxis handhabbare Grundlage für die rechtliche Ausgestaltung eines Studienvertrages. Eine ungeprüfte Übernahme ihrer Rückzahlungsgrundsätze ist jedoch nicht zu empfehlen.

6. Fazit

Im Ergebnis bleibt somit festzuhalten, dass die Finanzierung von Fort-/Weiterbildung oder Studium durch den Arbeitgeber zur Gewinnung qualifizierten Personals auch weiter problematisch bleiben wird, insbesondere wenn sich der Arbeitgeberaufwand anschließend im Arbeitsverhältnis amortisieren soll. Auch wenn es – wie die vorstehenden Ausführungen zeigen – nicht unmöglich sein mag, entsprechende vertragliche Bindungen zu vereinbaren, so ist bei der Formulierung entsprechender Vereinbarungen größte Sorgfalt angezeigt. Denn fest steht: Zur Beschäftigung von qualifiziertem Personal und damit auch zur Qualifizierung von Beschäftigten gibt es keine Alternativen, wollen Unternehmen und Verwaltungen nachhaltig erfolgreich sein. Somit stellt sich im Ergebnis nicht die Frage, was ist, wenn sich der Aufwand des Arbeitgebers nicht amortisiert, sondern nur die Frage, was geschieht, wenn Unternehmen und Verwaltungen für die Bewältigung ihrer Aufgaben nicht mehr auf ausreichend qualifiziertes Personal zurückgreifen können.