

Infoblatt **Arbeitsrecht für Arbeitgeber**

Ist es zulässig, Beschäftigte an Kosten der Aus- oder Fortbildung zu beteiligen?

Immer wieder wird an uns die Frage herangetragen, ob es zulässig ist, Beschäftigte an den Kosten ihrer persönlichen Aus- oder Fortbildung zu beteiligen.

Tatsächlich ist dies relativ klar geregelt, allerdings sind die Ausnahmen von diesen klaren Regelungen vielen oft gar nicht geläufig. Die Beteiligung von Beschäftigten an diesen Kosten kann durchaus zulässig sein.

Allgemeines

Maßgeblich ist zunächst das Berufsbildungsgesetz. Das Gesetz gilt nach § 1 Abs. 1 BBiG allgemein für die Berufsbildung. Sie umfasst sowohl die Berufsausbildung als auch die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

Ausbildung umfasst eine breit angelegte Grundbildung und die systematische Vermittlung der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang. Die berufliche **Fortbildung** soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4 BBiG).

Kostentragung Ausbildung

Für die Berufsausbildung gilt, dass diese nicht vom Auszubildenden getragen werden dürfen, das verbietet das Berufsbildungsgesetz.

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Insbesondere ist es nicht zulässig, den Auszubildenden zu verpflichten, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen (§ 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).

Denn hier sind Ausbildungskosten Aufwendungen, die als Grundlage für die Ausübung eines künftigen Berufs notwendig sind. Darüber hinaus handelt es sich aber auch bei Kosten, die im Rahmen einer Einweisung bzw. Einarbeitung entstehen, um Ausbildungskosten. Denn auch bei einer Einweisung bzw. Einarbeitung sollen diejenigen Kenntnisse

vermittelt werden, die eine Arbeitsaufnahme überhaupt erst ermöglichen.

Insofern kann eine betriebsbezogene Schulung, die nur für den aktuellen Arbeitgeber von Interesse ist (z.B. reine Produktschulung oder Ausbildung an einer speziellen Maschine, die nur bei einem Arbeitgeber eingesetzt wird), nicht als echte Fortbildung bezeichnet werden. Es handelt sich hierbei letztlich nur um eine Form von Einarbeitung.

Kostentragung Fortbildung

Fortbildungskosten werden im Gegensatz dazu aufgewendet, um eine Weiterqualifizierung zu finanzieren. Diese sind Aufwendungen, die getätigt werden, um in einem ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Der Arbeitnehmer erreicht im Rahmen der Fortbildung zusätzliche Qualifikationen, die einen realistischen beruflichen Aufstieg ermöglichen oder die Chancen auf dem Arbeitsmarkt allgemein erhöhen.

Beispiele: Erwerb eines Führerscheins (außerhalb der Ausbildung zum Berufskraftfahrer!), Besuch von Meister-/Technikerschule, Fortbildung zur Fachkraft für Intensivpflege etc.

Das ist also nicht nur eine Fortbildung im Interesse des Arbeitgebers, sondern auch der Beschäftigte hat ein Interesse daran, weil er die Fähigkeiten persönlich erwirbt, durch den Abschluss dokumentiert und auch bei einem anderen Arbeitgeber nutzen könnte.

Aber: das gilt nur für betriebliche Fortbildung

Das Berufsbildungsgesetz gilt grundsätzlich nur für betriebliche Aus- oder Fortbildungen. Die „betriebliche“ Bildung setzt voraus, dass der Auszubildende in einen Betrieb eingegliedert ist, in einer dem Arbeitsverhältnis nahestehenden Rechtsbeziehung zum Auszubildenden steht und für den Betrieb mit einer vom Ausbildungszweck bestimmten Zielrichtung arbeitet (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG, Urteil vom 21.11.2001 – 5 AZR 158/00).

Für eine sog. externe Fortbildung gilt das Berufsbildungsgesetz hingegen nicht. Hier ist eine Beteiligung des Beschäftigten an den Kosten zulässig.

So wurde es grundsätzlich als zulässig angesehen, einen Flugschüler an den Kosten seiner Ausbildung in Höhe von EUR 60.000,00 zu beteiligen, weil dessen Ausbildung nicht „betrieblich“, sondern extern erfolgte (BAG, Urteil vom 20.08.2024 - 9 AZR 256/23).

Abschluss einer Vereinbarung sinnvoll

Die Motivation beider Beteiligten für den Abschluss eines solchen Fort- oder Weiterbildungsvertrages liegt darin, dass der Arbeitgeber die gewonnenen Fähigkeiten oder Kenntnisse des Beschäftigten im Unternehmen nutzen kann. Der Beschäftigte hat ein Interesse daran, dass der Arbeitgeber die Kosten der Fortbildung übernimmt. Diese Kosten können immens sein. Daher hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber bezahlten Fähigkeiten und Kenntnisse auch in seinem Unternehmen anwendet – und nicht nach Abschluss der Schulung kündigt.

Das Kündigungsrecht kann dem Beschäftigten natürlich nicht genommen werden, das wäre unzulässig. Daher wird in einer sog. Rückzahlungsklausel oftmals vereinbart, dass der Beschäftigte nach Abschluss der Maßnahme für eine bestimmte Zeit betriebstreu sein muss oder anderenfalls die Fortbildungskosten ganz oder teilweise zu erstatten hat.

Keine unangemessene Benachteiligung

Fraglich ist dann immer, wie eine solche Klausel formuliert sein muss, damit sie wirksam ist. Das bedeutet vor allem, dass eine Klausel den Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen darf, § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

§ 307 BGB ist anwendbar, wenn es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt. Das sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, § 305 Abs. 1 BGB, und ist bei vielen Vereinbarungen der Fall, die zwischen Unternehmen und Verbrauchern, also Arbeitnehmern, verwendet werden.

Eine Klausel in diesen AGB darf den Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen. Hier sind verschiedene Aspekte zu beachten:

1. Die Klausel darf nicht beinhalten, dass eine Rückzahlungsverpflichtung eintritt, wenn der Arbeitgeber selbst den Grund für den Eintritt der Rückzahlungsverpflichtung setzt. Daher muss die Klausel so formuliert sein, dass der Arbeitnehmer es selbst in der Hand hat, die Rückzahlung durch Betriebstreu zu vermeiden. Liegt der Grund im alleinigen Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers, kann also eine Rückzahlungsklausel angemessen sein.

Dabei muss auch der Fall berücksichtigt werden, dass ein Beschäftigter aus unverschuldeten Gründen das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen kann und daher kündigt, z.B. wegen einer dauerhaften Erkrankung.

Der Umstand, dass sich die Investition in die Fortbildung eines Arbeitnehmers aufgrund unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit für ihn nicht amortisiert, ist nach der Rechtsprechung des BAG dem unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers zuzurechnen (BAG, Urteil vom 01.03.2022 - 9 AZR 260/21).

2. Die Zulässigkeit/Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln hängt von der Dauer der Fortbildung und der Bindung an den Arbeitgeber ab. Beide müssen in angemessenem Verhältnis stehen. Im Einzelnen gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Folgendes:

Fortbildungsdauer	Bindung an den ArbG
bis zu einem Monat	Bindung bis zu 6 Monaten
von 1 bis 2 Monaten	Bindung bis zu 12 Monaten
von 3 bis 4 Monaten	Bindung bis zu 24 Monaten (BAG, 6.09.1995 – 5 AZR 241/94)
von 6 Mon. bis 1 Jahr	Bindung bis zu als 3 Jahre (BAG, 15.12.1993 – 5 AZR 279/93)
von mehr als 2 Jahren	Bindung bis zu 5 Jahren

Die Rückzahlungsklausel muss natürlich auch berücksichtigen, dass ein Beschäftigter bei vorzeitigem Ausscheiden nur einen Teil der Kosten zurückzahlen muss, wenn die Bindungsfrist nur teilweise abgelaufen ist.

ACHTUNG: Einzelfall ist maßgeblich

Allerdings gelten die dargestellten Grundsätze nur für den Regelfall. Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange

Bindung gerechtfertigt sein, wenn etwa der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer besondere Vorteile bringt (BAG, Entscheidung vom 19.02.2004 – 6 AZR 552/01). Hohe Aufwendungen des Arbeitgebers allein können also eine verhältnismäßig lange Bindung in aller Regel nicht rechtfertigen. Vielmehr kommt es auch insoweit in erster Linie darauf an, in welchem Ausmaß sich die beruflichen Chancen des Arbeitnehmers infolge der Fortbildung erhöht haben.

Keine Umgehung durch Kombination von Schulungs- und Darlehensvertrag

Um das zu umgehen, bieten Arbeitgeber gelegentlich – vor allem bei hohen Fortbildungskosten – neben dem Schulungsvertrag auch den Abschluss eines Darlehensvertrags für die Kosten an. Durch die Trennung soll erreicht werden, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Fortbildung im Prinzip selbst trägt. Zur Finanzierung der Kosten bietet der Arbeitgeber jedoch ein Darlehen an. Die Vereinbarungen zur Rückzahlung sollen dann etwas moderater sein, aber immer noch strikter, als dies bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Fall wäre.

Aber das hilft nicht weiter, denn bei den beiden Verträgen ist von einer Einheit auszugehen. Von einem einheitlichen Rechtsgeschäft ist auszugehen, wenn äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind. Ein sog. „Einheitlichkeitswille“ liegt vor, wenn das eine Geschäft nicht ohne das andere gewollt ist, die möglicherweise äußerlich getrennten Rechtsgeschäfte also miteinander stehen und fallen sollen (BAG, Urteil vom 20.08.2024 - 9 AZR 256/23).

Die folgende Klausel dürfte nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 01.03.2022 - 9 AZR 260/21) zulässig und wirksam sein:

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Fortbildung für mindestens XX Monate fortzusetzen.*
- (2) Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund einer eigenen ordentlichen, nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden oder einer eigenen außerordentlichen, nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Kündigung oder aufgrund einer vom Arbeitgeber erklärten verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung vor Ablauf der Bindungsfrist aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vom Arbeitgeber übernommenen Gesamtkosten an diesen zurückzuzahlen. Die Rückzahlungspflicht gilt auch im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen vom Arbeitnehmer veranlassten Aufhebungsvertrag. Die Rückzahlungsverpflichtung tritt nicht ein, wenn es dem Arbeitnehmer unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.*
- (3) Für je einen vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung werden 1/XX des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen.*

Hinweis: es handelt sich um eine unverbindliche Formulierung, für die der Autor keine Haftung übernimmt. Es wird empfohlen, einen Rechtsanwalt zu konsultieren.

Haben Sie weitere Fragen zum Arbeitsrecht?

Mit mehr als 30jähriger Erfahrung zählt sich die Kanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte im allgemeinen Arbeitsrecht, vor allem aber bei der Beratung und Begleitung von betrieblichen Versorgungswerken zu den bundesweit führenden Anwaltskanzleien.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Sophia Junker

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de