

Arbeitsvertragliche Klauseln zur Rückzahlung von Fortbildungskosten

Ein Leitfaden für Arbeitgeber zur Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen

Prof. Dr. Klaus Olbertz¹

Ein für die Arbeitswelt immer wichtigeres Thema ist die Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern. Diese liegt gleichermaßen im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen. Beschäftigte müssen sich regelmäßig weiterbilden, um sich die Qualifikationen anzueignen, die sie für ihr – häufig im Wandel begriffenes – Aufgabengebiet benötigen. Und die Arbeitgeber sind auf Beschäftigte mit aktuellem Wissensstand angewiesen und investieren daher in deren Fortbildung. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen begründet diese Praxis allerdings das Risiko, dass ein kostspielig fortgebildeter Arbeitnehmer unmittelbar nach vollendeter Fortbildung das Unternehmen verlässt und auf einen entsprechend höherwertigen Arbeitsplatz bei der Konkurrenz wechselt, der Arbeitgeber also „investiert“ hat, aber nicht „profitiert“. Dieser Situation begegnen viele Arbeitgeber, indem sie mit ihren Arbeitnehmern sog. Rückzahlungsvereinbarungen treffen, wonach sich die Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichten, sollte das Arbeitsverhältnis vor Erreichen eines bestimmten Zeitpunkts enden. Der Beitrag soll als Leitfaden für die Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen dienen.

I. Klauseln zur Rückzahlung von Fortbildungskosten – ein kurzer Überblick

²Rückzahlungsklauseln sind vertragliche Vereinbarungen, durch die ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet wird, bestimmte finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht oder gar vom Arbeitnehmer gekündigt wurde.

In³der Praxis werden Rückzahlungsklauseln bspw. für Gratifikationen, Urlaubsentgelt und Umzugskosten vereinbart, insbesondere aber auch für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber finanziert werden (Poeche in Küttner, Personalbuch 2021, Rückzahlungsklausel, Rz. 1).

⁴Arbeitsvertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln sind – gestützt auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit – prinzipiell zulässig (BAG, Urteil v. 19.1.2011 - 3 AZR 621/08). Der Arbeitgeber darf die Kosten der beruflichen Fortbildung seines Arbeitnehmers, die dessen Arbeitsmarktchancen erhöhen, auf diesen wirtschaftlich abwälzen, soweit er bestimmte rechtliche Anforderungen an die Rückzahlungsklauseln einhält (s. dazu II).

⁵Auch unterliegt eine Rückzahlungsklausel keinen zwingenden gesetzlichen Formerfordernissen. Sie kann daher sowohl mündlich als auch schriftlich vereinbart werden.

In der Praxis ist der Arbeitgeberseite jedoch aus Beweisgründen stets eine schriftliche Vereinbarung zu empfehlen.

¹Prof. Dr. Klaus Olbertz, Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Fachhochschule Aachen University of Applied Sciences.

²Begriff der Rückzahlungsklausel

³Zu Aufhebungsverträgen Jesgarzewski, NWB 41/2021 S. 3046

⁴Rückzahlungsklauseln bzgl. Fortbildungskosten sind grds. zulässig

⁵Formfreiheit

⁶Im Hinblick auf bestimmte Personengruppen bestehen spezielle gesetzliche Verbote zur Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln. Danach sind bestimmte Rückzahlungsvereinbarungen mit Auszubildenden (§ 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG), mit Betriebsratsmitgliedern (§ 37 Abs. 6, 7 BetrVG) sowie mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 5 Abs. 3 Satz 3 ASiG) von vornherein unzulässig. Ebenso sind anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu beachten, die im Hinblick auf Rückzahlungspflichten bei Fortbildungen gesonderte Einschränkungen vorsehen können.

II. Anforderungen an eine arbeitsvertraglich vereinbarte Rückzahlungsklausel

⁷Die prinzipielle Zulässigkeit von arbeitsvertraglichen Rückzahlungsklauseln bedeutet nicht deren uneingeschränkte Wirksamkeit. Nach der Rechtsprechung kann nicht jede Fort- und Weiterbildung die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung der Kosten der Fort- oder Weiterbildung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Hintergrund hierfür ist das Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) eines jeden Arbeitnehmers. Danach hat der Arbeitnehmer das Recht, seinen Arbeitsplatz frei zu wählen und auch wieder aufzugeben. Eine Beschränkung dieser Freiheit durch Rückzahlungsforderungen bedarf daher einer Rechtfertigung durch entgegenstehende Interessen des Arbeitgebers.

Dem Arbeitnehmer ist eine Kostenbeteiligung nur dann zuzumuten, wenn sie einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entspricht und der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme einen angemessenen Ausgleich erhält (BAG, Urteil v. 21.11.2001 - 5 AZR 158/00; BAG, Urteil v. 16.3.1994 - 5 AZR 339/92). Konkret bedeutet dies, dass nach aktueller Rechtslage eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung über Fortbildungskosten den nachfolgenden – kumulativen – Anforderungen genügen muss.

1. Geldwerter Vorteil der Fortbildung für den Arbeitnehmer

⁸Eine Wirksamkeitsvoraussetzung einer Rückzahlungsklausel ist, dass die Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer einen verwertbaren Vorteil darstellt, also etwa seine Fähigkeiten erweitert und Kenntnisse vertieft, seine Arbeitsmarktchancen erhöht oder ihm eine höhere Vergütung ermöglicht (BAG, Urteil v. 18.11.2008 - 3 AZR 192/07 ; BAG 5 AZR 158/00 ; BAG, Urteil v. 30.11.1994 - 5 AZR 715/93 , BB 1995 S. 1191). Hat die Fortbildungsmaßnahme hingegen nur den Zweck, Kenntnisse oder Fertigkeiten des Arbeitnehmers aufzufrischen, bringt sie ihm aber im Übrigen keinen persönlich verwertbaren Nutzen, liegt auch kein berücksichtigungsfähiger verwertbarer Vorteil für ihn vor, so dass auch keine Rückzahlungsverpflichtung begründet werden kann (BAG 3 AZR 192/07 ; BAG 5 AZR 339/92).

Um Zweifel über den verwertbaren Vorteil zu vermeiden, empfiehlt es sich, schon in der Rückzahlungsvereinbarung der Parteien selbst ausdrücklich festzulegen, welchen finanziellen und/oder beruflichen Nutzen der Arbeitnehmer durch die betreffende Fortbildungsmaßnahme erzielt (vgl. Musterformulierung unter III).

2. AGB-Inhaltskontrolle

⁹Arbeitsvertragliche Rückzahlungsklauseln werden in der betrieblichen Praxis regelmäßig vom Arbeitgeber gestellt und vorformuliert. Sie unterliegen daher als vertragliche Vereinbarungen der

⁶Vereinbarungsverbote zum Schutz bestimmter Beschäftigungsgruppen

⁷Zulässige Klausel nur bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers

⁸Abgrenzung zu Maßnahmen zum Erhalt des Status quo

⁹Angemessene und transparente Ausgestaltung der Klausel

AGB-Inhaltskontrolle (§§ 305 ff. BGB). Danach dürfen die Regelungen den betreffenden Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB) und müssen zudem transparent sein (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).¹⁰Die Angemessenheit einer Klausel prüfen die Gerichte mithilfe von drei Kriterien, die sich in die Fragen „Wann? Wie lange? Wieviel?“ fassen lassen (Juncker, öAT 2020 S. 48, 49). Transparenz bedeutet, dass sich aus der Rückzahlungsklausel selbst ergeben muss, welche Rückzahlungskosten auf den Arbeitnehmer zukommen können.

a) „Wann“ – Festlegung der auslösenden Gründe für Rückzahlungsverpflichtung

¹¹Zunächst müssen alle Gründe in der Rückzahlungsvereinbarung, die eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen sollen, klar und verständlich aufgelistet werden. Dabei darf als Auslöser der Rückzahlungspflicht nur ein solches Ereignis vereinbart werden, das in die Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitnehmers und nicht des Arbeitgebers fällt (Preis in Erfurter Kommentar, 21. Aufl. 2021, § 611a BGB , Rz. 445).

Die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses muss dem Bereich des Arbeitnehmers zuzurechnen sein, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beeinflussen kann und es in der Hand hat, der Erstattungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen (BAG, Urteil v. 11.12.2018 - 9 AZR 383/18 ,).

Demzufolge sind verschiedene Fälle aus der Rückzahlungsverpflichtung von vornherein auszuklammern. So darf der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet sein

- ¹²im Fall einer berechtigten Eigenkündigung;
- im Fall einer betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers;
- in sonstigen Fällen, in denen die arbeitgeberseitige Kündigung nicht auf einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers beruht (BAG 9 AZR 383/18 ; BAG, Urteil v. 18.3.2014 - 9 AZR 545/12 , NWB PAAAE-67996; BAG, Urteil v. 28.5.2013 - 3 AZR 102/12 , NWB XAAAE-42648; BAG 3 AZR 192/07);
- im Fall einer Kündigung, die der Arbeitgeber auf einen personenbedingten (= krankheitsbedingten) Grund stützt, der nicht dem Verschulden des Arbeitnehmers zuzurechnen ist (LAG Hamm, Urteil v. 29.1.2021 - 1 Sa 954/20 ,).

Für die Vertragsgestaltung bleiben somit nach aktueller Rechtsprechung insbesondere zwei zulässige Rückzahlungstatbestände übrig, welche in der Rückzahlungsverpflichtung klar und verständlich benannt werden sollten: zum einen der Fall, dass der Arbeitgeber berechtigterweise aus verhaltensbedingten Gründen kündigt, zum anderen der Fall, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus Gründen kündigt, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind und die nicht auf personenbedingten Gründen beruhen, deren Ursache dem Arbeitnehmer nicht i. S. eines Verschuldens zuzurechnen ist (vgl. Musterformulierung unter III).

b) „Wie lange“ – Festlegung der Bindungsdauer

¹³Die Angemessenheit einer Rückzahlungsklausel setzt ferner die Festlegung einer klaren zeitlichen Grenze voraus, wie lange der Arbeitnehmer im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung der Kosten der Fortbildung verpflichtet sein soll (sog. Bindungsdauer). Der

¹⁰Zu Vertragsstrafen Olbertz, NWB 45/2019 S. 3302

¹¹Risikosphäre des Arbeitnehmers muss betroffen sein

¹²Aus der Rückzahlungsverpflichtung auszuklammernde Fälle

¹³Von der Fortbildungsdauer abhängige Bindungsfrist

Arbeitnehmer soll nur für einen zumutbaren Zeitraum durch eine drohende Verpflichtung zur Rückzahlung der Fortbildungskosten an das Arbeitsverhältnis „gebunden“ werden dürfen. Ob der Zeitraum angemessen ist, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Im Kern gilt hier das Prinzip: Je länger die Fortbildung andauert, desto größer wird der inhaltliche Vorteil für den Arbeitnehmer und desto eher ist ihm eine Kostenbeteiligung zuzumuten. Die betriebliche Praxis sollte sich hierbei an folgenden, von der Rechtsprechung entwickelten Richtwerten zu zulässigen Bindungsdauern orientieren (vgl. Preis, a. a. O., § 611a BGB , Rz. 441 m. w. N.):

Fortbildungsdauer	Regelmäßig zulässige Bindungsdauer
Bis zu einem Monat	Bindung bis zu 6 Monaten
1–2 Monate	Bindung bis zu 12 Monaten
3–4 Monate	Bindung bis zu 24 Monaten
6–12 Monate	Bindung bis zu 36 Monaten
> 24 Monate	Bindung bis zu 60 Monaten

¹⁴Ist der Arbeitnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung im Betrieb des Arbeitgebers tätig, reduziert sich dessen rechtlich geschütztes Interesse an einer Rückerstattung der Kosten zunehmend, da er die erworbenen Qualifikationen im Betrieb nutzen konnte. Die Erstattungspflicht sollte sich daher im Verhältnis zu der Dauer der Tätigkeit rätierlich reduzieren (Hördt, ArbRAktuell 2021 S. 264, 266; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 3.3.2015 - 8 Sa 561/14 , NWB GAAAH-92899).

Wird also etwa eine zwölfmonatige Bindung vereinbart, sollte die Rückzahlungsvereinbarung eine Kürzung der Rückzahlungsverpflichtung um $\frac{1}{12}$ pro Kalendermonat nach Ende der Fortbildung enthalten (vgl. Musterformulierung unter III).

c) „Wieviel“ – Festlegung der Rückzahlungshöhe

¹⁵Ferner müssen in einer Rückzahlungsklausel auch die zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren angegeben werden (BAG, Urteil v. 6.8.2013 - 9 AZR 442/12 , NWB GAAAE-47447; BAG, Urteil v. 21.8.2012 - 3 AZR 698/10 , NWB JAAAE-21052). Der Arbeitnehmer muss erkennen können, welche finanziellen Belastungen auf ihn zukommen, wenn er das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet und ihn dann die Rückzahlungspflicht trifft. Eine allgemeine Formulierung, die dem Arbeitnehmer lediglich mitteilt, dass er verpflichtet sei, „entstandene Kosten der Fortbildung“ zurückzuzahlen, genügt dem Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) nicht (BAG 3 AZR 698/10). Auch eine bloß überschlagsmäßige Berechnung der Kosten vor Beginn der Ausbildungsmaßnahme oder die bloße Nennung eines fixen Höchstbetrags genügt regelmäßig nicht. Vielmehr müssen die einzelnen Kostenfaktoren und -posten aufgeschlüsselt werden, wie z. B. Seminargebühren, Fahrt-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, Kosten für Sachmittel wie Schulungsmaterialien (BAG 9 AZR 442/12) usw.

Vorsorglich sollten daher nur solche Kostenpositionen in die Rückzahlungsvereinbarung aufgenommen werden, die eindeutig benannt und beziffert werden können (vgl.

¹⁴Rätierliche Kürzung der Rückzahlungshöhe bei fortlaufender Bindungsfrist

¹⁵Bezifferung der zurückzuzahlenden Kosten

Musterformulierung unter III). Andernfalls besteht die Gefahr, dass die gesamte Rückzahlungsklausel arbeitsgerichtlich für unwirksam erklärt wird.

d) Zeitpunkt der Vereinbarung der Rückzahlungsverpflichtung

¹⁶Um dem Transparenzgebot zu genügen, muss die Rückzahlungsvereinbarung auch bereits vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme vereinbart worden sein. Eine nachträgliche Rückzahlungsvereinbarung ist unzulässig (LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 21.8.2019 - 3 Sa 67/19 , NWB HAAAH-85493).

Ebenfalls intransparent und damit unzulässig ist eine Rückzahlungsklausel, bei der zwar eine zulässige Bindungsdauer vereinbart ist, der Arbeitgeber aber darüber bestimmen können soll, wann die Bindungsfrist zu laufen beginnt (BAG, Urteil v. 28.5.2013 - 3 AZR 103/12 , NWB XAAAE-42648). Mithin ist der Beginn der Bindungsdauer in der Rückzahlungsvereinbarung terminlich zu fixieren (vgl. Musterformulierung unter III).

3. Folgen einer unwirksamen Rückzahlungsklausel

¹⁷Genügt die vom Arbeitgeber vorformulierte Rückzahlungsvereinbarung nicht den unter II dargestellten – kumulativen – Anforderungen, ist sie unwirksam. Unwirksame Rückzahlungsklauseln führen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dazu, dass die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers grds. entfällt (BAG 3 AZR 103/12). Die unwirksame Rückzahlungsklausel kann auch nicht mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, mit dem sie gerade noch wirksam wäre. Dies würde eine sog. geltungserhaltende Reduktion darstellen, welche aber nach Maßgabe des AGB-Rechts ausscheidet (BAG, Urteil v. 14.1.2009 - 3 AZR 900/07 , NWB CAAAD-20992).

Lediglich in Ausnahmefällen, in denen die Unwirksamkeit für eine Partei eine unzumutbare Härte darstellen würde, soll nach der Rechtsprechung eine ergänzende Vertragsauslegung möglich sein. Diese ist etwa in einem Fall angenommen worden, in dem es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die rechtlich zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und die vereinbarte Bindungsdauer die zulässige nicht wesentlich überschritten hatte (BAG 3 AZR 900/07).

¹⁸Von Ausnahmefällen abgesehen, bleibt es bei der Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel. An deren Stelle treten dann die gesetzlichen Regelungen. Das Gesetz sieht indes keine Regelung in Bezug auf die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers vor. Auch aus den Vorschriften zur ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) kann der Arbeitgeber gegen seinen Arbeitnehmer keinen Erstattungsanspruch herleiten. Die Übernahme der Kosten erfolgt regelmäßig gerade nicht ohne Rechtsgrund. Der Rechtsgrund besteht in der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksam getroffenen Fortbildungsvereinbarung zwischen den Parteien. Ebenso wenig kommt ein bereicherungsrechtlicher Anspruch wegen Zweckverfehlung in Betracht, da es eine (unwirksame) vertragliche Abrede gibt (BAG 3 AZR 698/10).

III. Musterformulierung einer Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel

¹⁹Um die einzelnen Anforderungen an eine wirksame Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel umsetzen zu können, mag dem Praktiker die nachfolgende Musterformulierung

¹⁶Vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme

¹⁷Keine geltungserhaltende Reduktion der Klausel

¹⁸Keine andere Rechtsgrundlage zur Rückforderung

¹⁹Auf den jeweiligen Einzelfall abzustimmende Orientierungshilfe

als Orientierungshilfe dienen. Wie bei jedem Muster gilt hier natürlich auch, dass deren vorgeschlagene Formulierungen in der Eigenverantwortung der Arbeitsvertragsparteien liegen und stets einer Anpassung an den jeweiligen Einzelfall bedürfen:

Musterformulierung:

1. Fortbildungsmaßnahme

1.1 Der Arbeitnehmer nimmt für die Zeit vom ... bis zum ... an folgender Fortbildungsmaßnahme, bestehend aus insgesamt ... Fortbildungstagen, teil:

1.2 Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass die Teilnahme auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt, im Interesse seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung liegt und ihm hieraus ein verwertbarer Vorteil zufließt.

2. Fortbildungskosten

2.1 Der Arbeitgeber trägt die Fortbildungskosten, bestehend aus

- den Gebühren für den Unterricht i. H. von ... € brutto/netto,
- den Gebühren für die Prüfung i. H. von ... € brutto/netto,
- den Kosten für die Unterbringung am Fortbildungsort i. H. von ... € brutto/netto pro Fortbildungstag,
- den Kosten für die Verpflegung i. H. von ... brutto/netto pro Fortbildungstag,
- den An- und Abreisekosten i. H. von 0,30 € pauschal je gefahrenem Kilometer zwischen Wohn- und Fortbildungsort,
- [weitere Kostenpositionen].

2.2 Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer zur Teilnahme an den Kurseinheiten unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellen.

3. Rückzahlungspflicht

3.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die nach Ziffer 2.1 vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen Kosten an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von ... Monaten nach Beendigung der Fortbildung, d. h. dem Ende der letzten Fortbildungseinheit/nach Ablauf des Kalendermonats, in dem das Prüfungszeugnis ausgestellt wird, seitens des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird, oder seitens des Arbeitnehmers aus von ihm zu vertretenden Gründen selbst gekündigt wird.

3.2 Der zurückzuzahlende Betrag vermindert sich innerhalb des Zeitraums von ... Monaten für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer nach dem Ende der letzten Fortbildungseinheit/nach Ablauf des Kalendermonats, in dem das Prüfungszeugnis ausgestellt wird, im Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber verbracht hat, zeitanteilig um [z. B. $\frac{1}{12}$ bei einer zwölfmonatigen Bindungsdauer].

3.3 Der jeweilige Rückzahlungsbetrag ist in voller Höhe zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung fällig.

4. Salvatorische Klausel

4.1 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

4.2 Die Parteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Parteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

5. Nebenabreden, Schriftform

5.1 Es existieren keine mündliche Nebenabreden zu dieser Vereinbarung.

5.2 Alle Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Abschluss dieser Vereinbarung unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.“

Fazit

Für die betriebliche Praxis kann es anspruchsvoll sein, eine wirksame und damit rechtssichere Vereinbarung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten zu gestalten. Die Musterformulierung (III) mag als konkrete Orientierungshilfe dienen. Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind für die Wirksamkeit einer Klausel die detaillierte Festlegung von Inhalt, Umfang, Terminen und Kosten der Fortbildungsmaßnahme, die Festlegung des dem Arbeitnehmer durch die Fortbildung vermittelten geldwerten Vorteils, die Rückzahlungsverpflichtung aus in der Arbeitnehmersphäre liegenden Gründen, die Bezifferung der zurückzuzahlenden Kosten dem Grund und der Höhe nach sowie die Festlegung der Bindungsdauer mit ratierlicher Kürzung wesentlich. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Rechtsprechung in diesem Themengebiet zuletzt stetig fortentwickelt hat, so dass weitere Modifizierungen – auch in der nahen Zukunft – nicht überraschend wären. Die betriebliche Praxis muss daher stets die weitere Entwicklung der Rechtsprechung im Auge behalten und ihre Vertragspraxis ggf. entsprechend anpassen.

Autor

Prof. Dr. Klaus Olbertz

ist Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der FH Aachen University of Applied Sciences.