

## Neues aus der Rechtsprechung

### Der Teufel liegt im Detail – Vorsicht bei Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsverträgen

*In einer sich laufend verändernden Arbeitswelt ist es für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer von großer Bedeutung, up-to-date zu sein. Viele Arbeitgeber sind vor diesem Hintergrund bereit, die hierfür erforderlichen Fortbildungen ihrer Arbeitnehmer zu finanzieren. Um dieses Investment ein Stück weit zu schützen, werden häufig sog. Rückzahlungsklauseln vereinbart, die sicherstellen sollen, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bei vorzeitigem Ausscheiden die Fortbildungskosten (anteilig) erstattet. Die Anforderungen an wirksame Rückzahlungsklauseln waren schon immer hoch. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese mit Urteil vom 1. März 2022 (Az. 9 AZR 260/21) geschärft.*

Gegenstand des Rechtsstreits war eine Vereinbarung, mit der sich der Arbeitgeber verpflichtete, Fortbildungskosten in Höhe von rund 4.000 € zu übernehmen. Darüber hinaus sah die Vereinbarung Folgendes vor:

#### *„§ 3 Bindungsfrist und Rückzahlungsfrist*

*(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Fortbildung für mindestens 6 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 in Abs. 1 genannten 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.*

*Für je einen vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung werden 1/6 des gesamten Rückzahlungsbetrags erlassen. [...]“*

Nachdem der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechsmonatigen Bindungsfrist gekündigt hatte, verlangte der Arbeitgeber die Erstattung der Fortbildungskosten – ohne Erfolg.

Das BAG hielt die vorstehende Klausel für unwirksam, da sie den Arbeitnehmer gemäß § 307 BGB unangemessen benachteilige. Eine Rückzahlungsklausel sei auch dann unangemessen benachteiligend, wenn sie eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers für den Fall einer Eigenkündigung infolge eines unverschuldeten dauerhaften Leistungshindernisses vorsehe; dies betrifft also insbesondere die krankheitsbedingte Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Denn eine solche Klausel zwingt den Arbeitnehmer, zur Vermeidung der Rückzahlungspflicht auch über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus an einem aufgrund des Leistungshindernisses nicht mehr erfüllbaren Arbeitsverhältnis festzuhalten. Die Bindungswirkung der Klausel, die den Arbeitnehmer in seiner arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit beschränkt, werde in diesem Fall nicht mehr durch den Ausbildungsvorteil ausgeglichen.

Die Entscheidung führt dazu, dass bisher durchaus gängige Rückzahlungsklauseln nicht mehr zum Einsatz kommen sollten. Denn im Falle der Unwirksamkeit der Klausel besteht kein Rückzahlungsanspruch. Das gilt unabhängig davon, ob die Eigenkündigung tatsächlich aufgrund eines unverschuldeten dauerhaften Leistungshindernis ausgesprochen wird.

Angesichts dieser sowie der weiteren strengen Vorgaben für wirksame Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen ist große Vorsicht geboten, da ausscheidende Arbeitnehmer auch wenig Hemmungen haben werden, sich gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber auf eine etwaige Unwirksamkeit zu berufen. Wir beraten Sie gerne bei der maßgeschneiderten Gestaltung von Fortbildungsvereinbarungen.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)