

wer bezahlt mir das?

Rückzahlung von Fortbildungskosten: Was geschieht, wenn der eine bilden, der andere aber fort will?

Gerade auch die Fitnessbranche legt höchsten Wert auf qualifiziertes und sich stets weiterbildendes Personal. So gehören heutzutage A-Lizenzen für Rückentraining, qualifizierte Übungsleiter für den Rehabilitationssport, Sportfachwirte u.ä. in vielen professionellen Studios genauso dazu wie ein gepflegter Maschinenpark und ein einladendes Ambiente.



Bild © willy 2014/Shutterstock.com

Dabei kosten die Fort-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen den Betrieb häufig doppelt Geld, da während einer Fortbildung üblicherweise neben den Schulungskosten auch die Vergütung des Arbeitnehmers fortgezahlt wird. Berechtigterweise verbinden die Arbeitgeber mit den Zahlungen regelmäßig die Erwartung, dass der durch die Fortbildung besser qualifizierte Arbeitnehmer noch für längere Zeit dem Unternehmen angehören wird und die getätigten Investitionen nicht etwa einem Konkurrenzunternehmen zugute kommen.

Lieber absichern

Um die Erfüllung dieser Erwartungen zu sichern, kann vereinbart werden, dass die aufgewandten Kosten für die Bildungsmaßnahmen anteilig zurückgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf einer bestimmten Frist vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Derartige sogenannte Rückzahlungsklauseln müssen aber einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Dabei ist zu beachten, dass vorformulierte Rückzahlungsklauseln in Arbeitsverträgen der Inhaltskontrolle der §§ 307 ff. BGB unterliegen. Daher wird die Wirksamkeit derartiger Klauseln u.a. nach deren Transparenz sowie daran bemessen, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Diese Beurteilung geschieht durch eine Interessenabwägung. Dabei wird überprüft, ob auf der einen Seite das Interesse des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst lange nutzen zu können, und auf der anderen Seite das Interesse des Arbeitnehmers, durch die erlernten Qualifikationen die eigenen Arbeitsmarktchancen zu steigern, in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Hierauf kommt es an

Ob dies der Fall ist, bemisst sich nach den dazu von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien. So ist bei der Abwägung der Interessen u.a. nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der durch den Arbeitnehmer aufgrund der Aus- oder Weiterbildung erworbene geldwerte Vorteil, die Dauer der Bindung an das Arbeitsverhältnis, die Höhe des zurück zu zahlenden Betrages, der Umfang der jeweiligen Fortbildung und die konkrete Abwicklung der Rückzahlung zu berücksichtigen.

Ebenso ist einzubeziehen, welchen Vorteil der Arbeitnehmer durch die Fortbildung gewinnt. Handelt es sich um einen Vorteil, der so spezifisch ist, dass der Arbeitnehmer nur in dem jeweiligen Unternehmen eingesetzt werden kann, sind die Anforderungen an die Rückzahlungspflicht viel

höher, als wenn der Arbeitnehmer die erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Unternehmens einsetzen kann.

Der Teufel steckt im Detail

Soweit so gut. Schwierig wird es allerdings bei der genauen vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien. Problematisch ist hierbei bereits die Vereinbarung der Höhe der zurückzuzahlenden Kosten. Sollen diese neben den reinen Lehrgangskosten beispielsweise auch Kosten für Übernachtungen, Essen sowie den Transport enthalten?

Das BAG hat eine Klausel, die ganz allgemein eine Rückzahlungsverpflichtung für „Lehrgangskosten, die Fahrzeugkosten, die Übernachtungskosten sowie Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung“ vorsah, als unwirksam erachtet, weil die konkreten Kosten der Höhe nach nicht angegeben waren (vgl. BAG 3 AZR 689/10). Dabei gestand das BAG zwar zu, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, die Kosten der Ausbildung bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung exakt der Höhe nach zu beziffern. Die Klausel müsse aber so beschaffen sein, dass der Arbeitnehmer, sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann. Dabei seien Art und Berechnungsgrundlagen der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten anzugeben, so z.B. eine Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Praktische Lösung

Aufgrund derartiger Schwierigkeiten bietet es sich in diesen Fällen an, die Rückzahlungsmodalitäten einzelvertraglich individuell zu vereinbaren. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass der Arbeitnehmer verpflichtet wird, sich an den Kosten der Fort- und Weiterbildung zu beteiligen, wenn er vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Unternehmen eigenverantwortlich ausscheidet. Die grundsätzliche Möglichkeit, eine solche Vereinbarung im konkreten Einzelfall zu treffen, sollte dabei auch schon in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden. Hier kann bereits die grundlegende Übereinkunft über die Rückzahlung eventueller Fortbildungskosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden.

In der individuellen einzelvertraglichen Rückzahlungsvereinbarung zwischen den Parteien sollte dann u.a. auf die konkreten Punkte, wie etwa die Dauer der Fortbildung, wann und unter welchen Voraussetzungen der Rückzahlungsanspruch entstehen soll, sowie die Höhe des anteilig zurückzuzahlenden Betrages eingegangen werden.



Die Rechtsanwaltssozietät Dr. Wehler, Feist & Kollegen hat einen ihrer Schwerpunkte auf die rechtliche Betreuung von Fitnessstudios gelegt. Dabei hilft sie den Studios bei der Durchsetzung ihrer Rechte aus den Mitgliedsverträgen, aber auch z.B. in arbeits- oder mietrechtlichen Angelegenheiten.

Rechtsanwaltssozietät
Dr. Wehler, Feist & Kollegen
Spindelstraße 64
33604 Bielefeld

Tel.: 0521 / 98 63 74 - 0
Fax: 0521 / 98 63 74 - 29

www.rae-wfr.de
Studio-Support@rae-wfr.de

