

## **Rückzahlungsklausel für Fortbildungskosten mit einer Bindungsdauer von fünf Jahren ist unwirksam**

### **Rückzahlungsklausel nur gültig bei geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer und zeitlich angemessener Bindung an den Arbeitgeber**

Damit eine Rückzahlungsklausel, die einen Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet, wirksam ist, muss die Ausbildung einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer darstellen und der Arbeitnehmer darf nicht übermäßig lange an das Unternehmen gebunden sein. Dies geht aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen.

### **Zu lange Bindungsdauer ist unwirksam**

Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.

### **Bindungsdauer von fünf Jahren ist unzulässig**

Die Rückzahlungsklage des Arbeitgebers war vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ebenso wie in den Vorinstanzen erfolglos. Im zu entscheidenden Fall hatte sich ein etwaiges Prognoserisiko nicht verwirklicht; der Arbeitgeber hatte statt einer möglicherweise zulässigen Bindung von zwei Jahren eine unzulässige von fünf Jahren vereinbart.

Diese Meldung erschien bei uns am 15.01.2009.

- Referenz:
  - Bundesarbeitsgericht; Urteil vom 14.01.2009  
[Aktenzeichen: 3 AZR 900/07]
- Vorinstanz:
  - Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt; Urteil vom 06.09.2007  
[Aktenzeichen: 10 Sa 142/07]
- Eine weitere Entscheidung zu diesem Thema:
  - [BAG stärkt Arbeitnehmer - Pauschale Rückzahlungsklausel für Ausbildungskosten ist unwirksam \(Bundesarbeitsgericht; Urteil vom 11.04.2006 \[Aktenzeichen: 9 AZR 610/05\]\)](#)

Vielleicht hilft Ihnen unsere Suchfunktion weiter?

- interessante Suchbegriffe: "[Rückzahlung](#)", "[Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin](#)", "[Arbeitgeber](#)", "[Fortbildungsmaßnahme](#)", "[Rückzahlungsklausel](#)", "[Inhaltskontrolle](#)"

Quelle: ra-online, Pressemitteilung Nr. 4/09 des BAG vom 14.01.2009