

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Steuerrechtliche Behandlung
3. Arbeitgeber schuldet Studiengebühren
4. Arbeitgeber übernimmt Studiengebühren
 - 4.1 Auszubildende
 - 4.2 Arbeitnehmer
 - 4.3 Gewährung eines Darlehns
 - 4.4 Nachweis für Betriebsprüfung
5. Rückzahlungsvereinbarung
6. Wettbewerbsverbot
7. Ausschlussfristen
8. Datenschutz
9. Mitbestimmung

Information

1. Allgemeines

Viele Arbeitgeber fördern Studiengänge - meist, weil ein betriebliches Interesse an der zusätzlichen Qualifikation des Mitarbeiters besteht. Das Qualifikationschancengesetz soll Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern und sich insbesondere auf den digitalen Wandel vorzubereiten. Dabei können sie Fördermittel erhalten. Voraussetzung ist aber für Betriebe mit mindestens zehn Arbeitnehmern, dass sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligt (§ 88 Abs. 3 SGB III). Ansprechpartner sind die Dienststellen der Agentur für Arbeit. Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.05.2020 (BGBl. I Nr. 24 S. 1044) wird die Weiterbildungsförderung der Beschäftigten weiter verbessert. U.a. erhalten Beschäftigte und Arbeitgeber höhere Zuschüsse, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag betriebsbezogene Maßnahmen der Weiterbildung vorsieht.

Praxistipp:

Durch das "Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften" (Jahressteuergesetz 2019) vom 12.12.2019 (BGBl. I Nr. 48 S. 2451) wurde gesetzlich klargestellt, dass die Aufwendungen des Arbeitgebers für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen beim Arbeitnehmer nicht der Besteuerung unterliegen. Voraussetzung dafür ist, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über die arbeitsplatzbezogene Förderung hinausgehen oder die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dienen Maßnahmen, die eine Anpassung und Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers ermöglichen und somit zur besseren Begegnung der beruflichen Herausforderungen beitragen. Die Leistungen des Arbeitgebers dürfen keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben. (vgl. BT-Drs. 19/13436 S. 89). Mit der neuen gesetzlichen Regelung in § 3 Nr. 19 EStG wird zugleich klargestellt, dass diese Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Bei vom Betrieb übernommenen Studiengebühren stellt sich die Frage, ob die Aufwendungen hierfür steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.

2. Steuerrechtliche Behandlung

Die Abgabepflicht für die Zahlungen des Arbeitgebers ist auch für die Sozialversicherung von der steuerrechtlichen Einordnung dieser Bezüge abhängig. Die Einzelheiten dafür hat das BMF in dem Schreiben zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung der Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber vom 13. April 2012 - IV C 5 - S 2332/07/0001 festgelegt.

Praxistipp:

In dem Schreiben ist ein Prüfschema enthalten, mit dem Sie im Zweifel die Lohnsteuerpflicht bestimmen können.

Unterschieden wird zunächst danach, ob das berufsbegleitende Studium im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses stattfindet oder nicht (siehe auch R 9.2 LStR 2015). Ein Ausbildungsdienstverhältnis liegt vor, wenn die Teilnahme an dem berufsbegleitenden Studium zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters gehört. Es muss sich außerdem um eine erstmalige Ausbildung handeln. Ist das nicht der Fall, liegt ein Ausbildungsdienstverhältnis auch bei Förderung durch den Arbeitgeber nicht vor. Das gilt auch, wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, die den zeitlichen Anforderungen des Studiums angepasst ist.

Erste Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts ist auch eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zweck eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme fördert bzw. die Teilnahme ermöglicht. Einzelheiten siehe Rn. 32 des BMF-Schreibens vom 24.10.2014 – IV C 5 – S2353/14/10002.

3. Arbeitgeber schuldet Studiengebühren

Bei Berufsakademien, bei denen eine betriebliche Ausbildung mit einem Studium kombiniert wird, ist häufig der Arbeitgeber verpflichtet, die Gebühren unmittelbar an die Bildungseinrichtung zu zahlen. Die Übernahme der Gebühren ist im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses für den Arbeitnehmer dann kein geldwerter Vorteil, sodass daraus weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Beispiel:

Herr A. schließt mit dem Unternehmen F. einen Ausbildungsvertrag als Industriekaufmann. Im Rahmen eines dualen Studiums ist er während der dreijährigen Ausbildung verpflichtet, ein Studium als Betriebswirt bei einer Berufsakademie zu absolvieren. Nach einer Vereinbarung zwischen der Firma F. und der Berufsakademie muss der Betrieb eine monatliche Studiengebühr von 300 EUR direkt an die Bildungseinrichtung zahlen.

Da im Rahmen dieser dualen Ausbildung der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühr ist, ist sie weder steuerpflichtig, noch sind daraus Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen.

4. Arbeitgeber übernimmt Studiengebühren

4.1 Auszubildende

Abgabefreiheit kann auch bestehen, wenn der Studierende die Studiengebühr unmittelbar an die Bildungseinrichtung zahlen muss und der Arbeitgeber ihm diese erstattet. Für die Steuerfreiheit gelten dann folgende Voraussetzungen:

1. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter besteht ein Ausbildungsverhältnis.
2. Der Betrieb verpflichtet sich arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren.
3. Es wird eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen (vgl. Abschn. 5). Voraussetzung dafür, dass kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt, ist eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall, dass der Studierende das Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss des Studiums auf eigenen Wunsch verlässt.

Nach dem § 1 Abs. 1 Nr. 15 SvEV liegt kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt vor, wenn die Gebühren aufgrund der oben genannten Voraussetzungen steuerfrei bleiben.

Beispiel:

Herr B. absolviert bei der Bank K. eine Ausbildung zum Bankkaufmann. Neben dem Ausbildungsvertrag wird eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, wonach Herr B. während der Ausbildung an der FH Betriebswirtschaft studiert. Dafür wird er in entsprechendem Umfang freigestellt und der Arbeitgeber erstattet ihm die Studiengebühren von 500 EUR pro Semester. Daneben wird eine Rückzahlungsklausel (Abschn. 5) vereinbart.

Da die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, sind von der Studiengebühr keine Steuern und keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

4.2 Arbeitnehmer

Verpflichtet sich der Arbeitgeber außerhalb eines Ausbildungsvertrages zur Übernahme von Studiengebühren, liegt kein geldwerter Vorteil vor, wenn durch die Maßnahme die Einsatzfähigkeit im Betrieb erhöht werden soll (R 19.7 (2) LStR 2015). In diesem Fall liegt die Bildungsmaßnahme im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers (vgl. hierzu auch FG Münster, 09.08.2016 – 13 K 3218/13 L). Dabei ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet. Ist der Mitarbeiter Rechnungsempfänger, ist es für ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unschädlich, wenn der Betrieb die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss mit der Bildungseinrichtung schriftlich zugesagt hat.

Praxistipp:

Voraussetzung für die Abgabefreiheit ist die Vorlage der Originalrechnung, auf der der Arbeitgeber die Höhe der Kostenübernahme vermerken und sie zu den Lohnunterlagen nehmen muss. Der Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung ist in diesem Fall nicht Voraussetzung für die Abgabefreiheit. Hat sich der Arbeitgeber zur Übernahme der Kosten einer Bildungsmaßnahme verpflichtet, darf er die Aufwendungen nicht als Bruttobetrag bei der Gehaltsabrechnung veranschlagen und mit Abgaben belegen. Er muss die Gesamtkosten dem Arbeitnehmer als Nettobetrag erstatten (LAG Rheinland-Pfalz, 22.03.2018 – 4 Sa 184/17).

Beispiel:

Frau C. ist bereits seit mehreren Jahren als Bürokauffrau im Unternehmen U. tätig. Sie entschließt sich, neben der Berufstätigkeit Betriebswirtschaft - Fachrichtung Marketing - zu studieren. Das Unternehmen begrüßt dies, weil in diesem Bereich ein Fachkräftemangel besteht und erklärt sich bereit, die Arbeitszeiten flexibel den Erfordernissen des Studiums anzupassen sowie die Studiengebühren zu übernehmen. Es wird eine Rückzahlungsvereinbarung geschlossen.

Da die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, sind die übernommenen Studiengebühren steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung.

4.3 Gewährung eines Darlehns

Der Betrieb kann sich an den Kosten eines Studiums auch beteiligen, indem er – ggf. in Ergänzung eines Arbeitsvertrages – dem Studierenden ein Darlehn gewährt. Auch in diesem Fall kann vereinbart werden, dass die Rückzahlung nach dem Abschluss des Studiums entfällt, wenn sich ein Arbeitsverhältnis anschließt oder aufrechterhalten wird. Die Rückzahlung muss sich dann entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses vermindern. Insoweit gelten die gleichen Bedingungen wie bei einer Rückzahlungsvereinbarung (siehe 5. und LAG Hamm, 06.09.2019 – 1 Sa 10/19).

4.4 Nachweis für Betriebsprüfung

Die Entscheidung der Finanzbehörde, dass die vom Arbeitgeber getragenen bzw. übernommenen Studiengebühren steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind, muss für die Betriebsprüfung der Sozialversicherungsträger zu den Entgeltunterlagen genommen werden (§ 8 Abs. 2 Nr. 10 BVV).

Praxistipp:

Unter Bezugnahme auf § 42e EStG können Sie von Ihrem Betriebsstättenfinanzamt eine schriftliche Auskunft über die Steuerfreiheit von Studiengebühren verlangen. Dabei ist es sinnvoll, den Sachverhalt möglichst genau und ausführlich darzulegen.

5. Rückzahlungsvereinbarung

Die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln ist sinnvoll und zulässig. Schließlich fördert der Betrieb das Studium, weil die zusätzliche Qualifikation des Mitarbeiters im betrieblichen Interesse liegt und ein Nutzen für das Unternehmen erwartet wird. Solche Rückzahlungsklauseln beinhalten eine Verpflichtung des Mitarbeiters, die Studiengebühren (ggf. gestaffelt entsprechend der Dauer der Beschäftigung nach Studienabschluss) zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer nicht fortgesetzt wird. Eine Rückzahlungsvereinbarung benachteiligt den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen (BAG, 11.04.2006 – 9 AZR 610/05 ; LAG Rheinland-Pfalz, 28.08.2019 – 7 Sa 6/19).

Wechselt ein Arbeitnehmer innerhalb der in der Rückzahlungsvereinbarung festgelegten Bindungsfrist zu einem Partnerunternehmen (hier von einem Rentenversicherungsträger zum anderen) und verzichtet der Inhaber der Forderung auf deren Geltendmachung, kommt dadurch konkludent ein Erlassvertrag i.S.v. § 397 BGB zustande. Infolge dessen ist die Rückforderung insgesamt ausgeschlossen, somit auch dann, wenn der Mitarbeiter noch vor Ablauf der Bindungsfrist ganz aus den Diensten der Deutschen Rentenversicherung ausscheidet und ein anderes Beschäftigungsverhältnis eingeht (LAG Düsseldorf, 26.10.2018 – 10 Sa 417/18) .

Bei vorzeitiger Entlassung aus der Bundeswehr nach Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer darf die Bundesrepublik Deutschland von ehemaligen Berufssoldaten nur die Erstattung der Kosten der bei der Bundeswehr absolvierten Ausbildungen im Umfang des geldwerten Vorteils verlangen, der den früheren Soldaten für ihr weiteres ziviles Berufsleben verbleibt (BVerwG, 12.03.2020 – 2 C 37.18 u. 2 C 38.18).

Für die Rückzahlungsvereinbarung gibt es keine Formvorschriften. Es ist aber aus Beweisgründen dringend zu empfehlen, sie als Zusatzdokument zum Arbeitsvertrag schriftlich mit der Unterschrift beider Vertragsparteien abzufassen. Sinnvoll ist es auch, die Vereinbarung vor Beginn des Studiums zu treffen. Eine schriftliche Rückzahlungsvereinbarung, die erst mehr als sieben Monate nach Beginn der Maßnahme geschlossen wird, ist unwirksam. Außerdem spricht dieser späte Zeitpunkt dagegen, dass zuvor mündlich eine entsprechende Regelung vereinbart wurde (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 08.05.2018 – 2 Sa 215/17) .

Die Rückzahlungsklausel darf aber nicht gegen Treu und Glauben verstoßen. Sie muss die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen (13.12.2011 – 3 AZR 791/09). Ein entscheidender Punkt ist dabei, welchen Vorteil der Arbeitnehmer durch die Bildungsmaßnahme erlangt hat (BAG, 16.01.2003 – 6 AZR 384/01) . Durch die Bildungsmaßnahme muss daher der Arbeitnehmer eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erlangt haben (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 08.05.2018 – 2 Sa 215/17 m.w.N.). Je eher der Arbeitnehmer durch die Bildungsmaßnahme beruflich aufsteigen kann, desto eher ist ihm eine Bindung an den Arbeitgeber zuzumuten (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 08.05.2018 – a. a. O.). Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen (BAG, 18.03.2014 – 9 AZR 545/12) . Daher ist eine Vereinbarung unwirksam, die eine Rückzahlung von Kosten auch für den Fall vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen adäquaten Arbeitsplatz anbieten kann oder will (ArbG Siegburg, 02.08.2018 – 1 Ca 1987/17) .

Die Rückzahlungsvereinbarung kann als AGB der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB unterliegen, wenn die Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen von Arbeitgeberseite vorformuliert werden (LAG Schleswig-Holstein, 08.03.2017 – 3 Sa 275/16). Weist ein Vertrag außer den persönlichen Daten des

Arbeitnehmers keine individuellen Besonderheiten auf, begründet dies – ggf. in Verbindung mit dem äußeren Erscheinungsbild – eine Vermutung dafür, dass es sich um AGB handelt (BAG, 18.09.2018 – 9 AZR 162/18) . Die Einbeziehung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen kommt nur dann nicht einseitig vom Verwender, wenn beide Parteien dies verlangt haben (LAG Berlin-Brandenburg, 27.09.2019 - 2 Sa 842/19) .

Hinweis:

AGB's sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise Beteiligten verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG, 30.01.2019 – 5 AZR 450/17) . Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung AGB's ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders (BAG, 20.03.2019 – 7 AZR 98/17) . Die so genannte "Unklarheitenregelung" des § 305c Abs. 2 BGB setzt voraus, dass die Auslegung der jeweiligen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und keines von diesen den klaren Vorzug verdient (BAG, 19.11.2019 – 3 AZR 281/18) . Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (BAG 14.05. 2019 - 3 AZR 112/18) . Die Auslegung von typischen Vertragsklauseln ist der uneingeschränkten Überprüfung auch durch das BAG zugänglich (BAG, 11.04.2018 – 4 AZR 265/17)

Darüber hinaus kann eine Rückzahlvereinbarung auch als Einmalbedingung i.S.v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB gelten. Nach dieser Vorschrift sind die Regelungen für AGB's in § 305c Abs. 2 und §§ 306 , 307 bis 309 BGB bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher auch anzuwenden, wenn die Klausel nur zur einmaligen Verwendung bestimmt ist und der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf den Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte (LAG Rheinland-Pfalz, 21.03.2019 – 5 Sa 287/18) . Bei der Fortbildungsvereinbarung und der Rückzahlungsklausel kann es sich um einen Verbrauchervertrag i.S.v. § 310 Abs. 3 BGB handeln. Der Betrieb ist Unternehmerin i.S.v. § 14 BGB , der Arbeitnehmer ist Verbraucher i.S.v. § 13 BGB (vgl. BAG 26.10.2017 - 6 AZR 158/16 - Rn. 17, 18 m.w.N).

Unangemessen und daher unwirksam sind Bestimmungen in den AGB, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Ebenfalls unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird (BAG, 10.05.2016 – 9 AZR 434/15) . Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben (BAG, 25.04.2018 – 7 AZR 520/16) . Zu diesem Thema gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung.

Hier ein Überblick über die wichtigsten Entscheidungen:

- Nach der Rechtsprechung des BAG ist es nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (vgl. BAG, 28.05.2013 - 3 AZR 103/12) . Eine Klausel, die eine Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall enthält, dass dem Mitarbeiter nach Abschluss der Ausbildung seitens des Betriebes kein Arbeitsvertrag angeboten wird, ist unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB und daher unwirksam (BAG, 18.11.2008 - 3 AZR 312/07 ; BAG, 23.01.2007 - 9 AZR 482/06) . Außerdem gilt dies auch, wenn der Arbeitgeber kein Interesse an der neu gewonnenen Qualifikation des Mitarbeiters hat und ihn nicht adäquat beschäftigen kann (siehe auch ArbG Siegburg, 02.08.2018 – 1 Ca 1987/17) . Fehlt in dem Formular für die Rückzahlungsverpflichtung eine Differenzierung nach dem Grund der Kündigung, ist diese wegen der unangemessenen Benachteiligung des Mitarbeiters unwirksam (BAG, 18.03.2014 – 9 AZR 545/12) .

- Sieht eine Vereinbarung die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers undifferenziert für den Fall vor, dass das Arbeitsverhältnis „auf Wunsch des Mitarbeiters“ beendet wird, ist dies so auszulegen, dass damit unterschiedslos die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers gemeint ist. Eine solche Klausel differenziert nicht ausreichend nach dem Grund der Beendigung und ist daher unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB (LAG Hamm, 11.10.2019 – 1 Sa 503/19) .
- Eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB liegt daher durch eine Vertragsklausel vor, die nicht danach unterscheidet, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers entstammt (LAG Rheinland-Pfalz, 28.08.2019 – 7 Sa 6/19) . Dies gilt insbesondere, wenn eine Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall vorgesehen ist, dass die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers ausgelöst wird (BAG, 28.05.2013 – 3 AZR 103/12) . Lässt eine Klausel auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers einen Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers entstehen, differenziert sie nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Sie benachteiligt den beklagten Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und ist damit unwirksam (LAG Hamm, 18.05.2018 – 1 Sa 49/18) .
- Eine Regelung in den AGB, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Ausbildungskosten auch dann verpflichtet, wenn er krankheitsbedingt die Ausbildung nicht mehr weiterführen kann, benachteiligt ihn unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB . Sie ist daher unwirksam (ArbG Ulm, 08.05.2017 – 4 Ca 486/16) . Gegen § 307 Abs. 1 BGB kann auch eine Klausel verstoßen, die eine Rückzahlung auch für den Fall vorsieht, dass der Arbeitnehmer während der Bindungsdauer kündigt, weil er wegen i.S. eines Verschuldens ihm nicht zuzurechnenden Wegfalls seiner medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (BAG, 11.12.2018 – 9 AZR 383/18) . Ein Pilot, dem von seinem Arbeitgeber nahegelegt wird, es mit den gesetzlichen Ruhezeiten nicht so genau zu nehmen, darf dies als wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses betrachten. In einem solchen Fall hat er das Arbeitsverhältnis nicht aus einem "von ihm zu vertretenden Grund" beendet. Eine Rückforderung von Ausbildungskosten kommt daher aufgrund einer entsprechenden Klausel nicht in Betracht (LAG Köln, 04.04.2019 – 6 Sa 444/18) .
- Die Dauer der Bindung muss in der Vereinbarung geregelt werden; sie muss in einem angemessenen Verhältnis zu Kosten und Ausbildungsdauer stehen. Wird eine zu lange Bindungsdauer in AGB festgelegt, führt dies zur Unwirksamkeit der Klausel mit der Folge, dass keine Verpflichtung zur Rückzahlung besteht. Unter bestimmten Voraussetzungen ist allerdings eine "ergänzende Vertragsauslegung" möglich, bei der die Bindungsdauer auf den angemessenen Rahmen reduziert wird (BAG, 14.01.2009 - 3 AZR 900/07) .
- Welche Bindungsdauer angemessen ist, hängt nach der Rechtsprechung von verschiedenen Faktoren, wie z.B. der Dauer der Fortbildungsmaßnahme, dem Umfang der dafür erfolgten Freistellung von der Arbeitsleistung und der erworbenen Qualifikation ab (Einzelheiten siehe BAG, 14.01.2009 - 3 AZR 900/07 sowie Arbeitnehmer - Rückzahlung von Kosten für Bildungsmaßnahmen) .
- Rückzahlungsklauseln in Bezug auf Studiengebühren sind auch im Rahmen von Berufsausbildungsverhältnissen i.S.d. BBiG zulässig (BAG, 25.04.2001 - 5 AZR 509/99) .
- Eine Klausel ist nicht hinreichend klar und verständlich, wenn sie durch die gewählten Formulierungen nicht erkennen lässt, welche finanziellen Belastungen in welcher Größenordnung auf den Mitarbeiter tatsächlich zukommen; sie entspricht damit nicht dem Transparenzgebot (LAG Schleswig-Holstein, 08.03.2017 – 3 Sa 275/16) . Dieses Gebot verpflichtet den Verwender nicht nur dazu, die einzelnen Klauseln des Vertrags klar zu formulieren. Diese müssen auch im Kontext mit den übrigen Regelungen des Vertrags verständlich sein. Das Transparenzgebot verlangt insbesondere, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Vertragsklausel so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (BAG, 19.11.2019 - 7 AZR 582/17) . Zusammengehörige Regelungen müssen grundsätzlich im Zusammenhang aufgeführt werden oder der Bezug in anderer Weise, etwa durch Bezugnahme auf andere Klauseln, deutlich gemacht werden. Sind arbeitsvertragliche Bestimmungen nur teilweise mit Paragraphenzeichen und Ziffern versehen, liegt noch kein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor, wenn der Regelungsgehalt der übrigen Bestimmungen eindeutig zu erkennen ist (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 28.05.2019 – 5

Sa 28/18) .

- Eine Rückzahlungsvereinbarung ist grundsätzlich auch bei einem Praktikantenvertrag im Rahmen eines dualen Studiums zulässig (LAG Schleswig-Holstein, 08.03.2017 a.a.O.).
- Keine überraschende – und daher unwirksame - Klausel in den AGB i.S.v. § 305c BGB liegt vor, wenn in einem Vertrag über die Teilnahme an einem dualen Hochschulstudium für den Fall der Nichtannahme eines angebotenen Arbeitsverhältnisses neben den Studiengebühren anteilig auch die für Zeiten der Freistellung gezahlte Vergütung zurückzuzahlen ist (ArbG Gießen, 03.02.2015 - 9 Ca 180/14).
- Ist eine Klausel unwirksam, kann sie auch nicht mit eingeschränktem, zulässigen Inhalt angewandt werden (BAG, 10.05.2016 – 9 AZR 434/15) .

Nicht selten wird bei einem Stellenwechsel vereinbart, dass der neue Arbeitgeber die Rückzahlungsverpflichtung für die Bildungsmaßnahme übernimmt. Dann ist eine steuerliche Besonderheit zu beachten: Die Finanzämter gehen teilweise davon aus, dass in diesem Fall kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des neuen Arbeitgebers besteht (so Senatsverwaltung für Finanzen Berlin, Kurzinfo LSt Nr. 1/15). Denn der Mitarbeiter weist ja schon bei der Einstellung die erlangte höhere Qualifikation aus. Aus diesem Grund sind die übernommenen Beträge sowohl steuer- wie auch sozialversicherungspflichtig.

Praxistipp:

Setzen Sie sich ggf. zur Abklärung von Steuer- und –Beitragspflicht mit der Finanzverwaltung und der zuständigen Krankenkasse in Verbindung.

Tarifvertragliche Rückzahlungsklauseln unterliegen nicht im selben Maße wie individualvertraglich vereinbarte Klauseln der gerichtlichen Inhaltskontrolle, da wegen der Gleichberechtigung der Tarifvertragsparteien eine materielle Richtigkeitsgewähr besteht und diese eine weitgehende Gestaltungsfreiheit haben. Von daher ist bei einer tarifvertraglichen Rückzahlungsklausel auch nicht zu prüfen, inwieweit dem Arbeitnehmer durch die erfolgreiche Bildungsmaßnahme im Einzelfall ein geldwerter Vorteil erwachsen ist. Eine Rückzahlungspflicht besteht vielmehr bereits dann, wenn die maßgebliche tarifvertragliche Bestimmung einer Rechtmäßigkeitsprüfung standhält und ihre Voraussetzungen vorliegen (LAG Rheinland-Pfalz, 22.01.2019 – 8 Sa 8/18) . Eine Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelwerke in der Rückzahlungsvereinbarung führt für sich genommen nicht zur Intransparenz der Vereinbarung (BAG, 20.03.2019 – 7 AZR 98/17) . Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 31.01.2019 – 2 Sa 217/18) . Die pauschale Bezugnahme auf tarifliche Bestimmungen ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags ist dynamisch zu verstehen, es sei denn, eindeutige Hinweise sprechen für eine statische Bezugnahme (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 26.11.2019 – 5 Sa 183/18) . Während eine statische Bezugnahme sich ausschließlich auf eine bestimmte Fassung des Tarifvertrages bezieht, gilt bei einer dynamischen Bezugnahme die jeweils aktuelle Version des Tarifvertrages.

Weitere Einzelheiten siehe Arbeitnehmer - Rückzahlung von Kosten für Bildungsmaßnahmen .

6. Wettbewerbsverbot

Die Investition für Bildungsmaßnahmen des Mitarbeiters kann auch durch Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes abgesichert werden. Einzelheiten siehe Stichwort Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

7. Ausschlussfristen

Bei der Geltendmachung von Rückzahlungsansprüchen sind evtl. arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen zu beachten. Zu unterscheiden ist die Form der Geltendmachung: Ist Rechtsgrundlage für die Ausschlussfrist der Arbeitsvertrag, kann die Schriftform seit dem 01.10.2016 nicht mehr rechtswirksam vereinbart werden (§ 309 Nr. 13 BGB); ausreichend ist die Textform. Ist ein Tarifvertrag unmittelbar oder durch Bezugnahme anzuwenden, kann dort nach wie vor die Schriftform vorgesehen werden.

8. Datenschutz

Die Bildungsmaßnahme und insbesondere Rückzahlungsvereinbarung hängen zwar mit dem Beschäftigungsverhältnis zusammen; ob sie aber zu den Geschäftsvorgängen gehört, die für deren Durchführung **erforderlich** sind, kann zweifelhaft sein. Dies hat aber Auswirkungen auf die Formalitäten, die für den Datenschutz wichtig sind.

Der Datenschutz und auch der Beschäftigtendatenschutz wurden durch die DSGVO der EU und die Neufassung des BDSG mit Wirkung vom 25.05.2018 in vielen Punkten verändert. Der Beschäftigtendatenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG. Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO zu beachten. Ebenfalls gelten die Regelungen des Datenschutzes, wenn personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist zulässig,

- soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Begründung (Bewerbungsverfahren), der Durchführung und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind;
- in Bezug auf die gesetzlichen oder vertraglichen Aufgaben der Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb;
- bei Einwilligung des Mitarbeiters;
- zur Aufdeckung von Straftaten.

Im Rahmen der Prüfung, ob die Verarbeitung von Daten zum Zweck des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zu einem schonenden Ausgleich gebracht werden, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt (BT-Drs. 18/11325 S. 97). Wer "Beschäftigter" i.S.v. § 26 BDSG ist, ergibt sich aus § 26 Abs. 8 BDSG. Gegenüber der früheren Regelung sind jetzt auch Leiharbeitnehmer einbezogen.

Die Verarbeitung der für das Personalwesen erforderlichen Daten (§ 26 Abs. 1 BDSG) beinhaltet auch die notwendige Weitergabe an die zuständigen Stellen (z.B. Sozialversicherungsträger).

Die Verarbeitung von Informationen, die über die notwendigen Daten für das Personalwesen hinausgehen, erfordert die Einwilligung des Mitarbeiters(§ 26 Abs. 2 BDSG). Diese muss sich auf den konkreten Zweck der Verarbeitung beziehen und in der Regel in Schriftform erteilt werden. Die Einwilligung muss – dies ergibt sich schon aus dem Charakter einer solchen Erklärung – freiwillig sein; außerdem muss der Mitarbeiter über die notwendigen Informationen verfügen und sich der Tragweite seiner Zustimmung bewusst sein (vgl. Art. 4 Nr. 11 DSGVO). Um dies sicherzustellen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Recht, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, aufzuklären. Dies muss in Textform geschehen.

Bei der Beurteilung der Freiwilligkeit sind im Einzelfall insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen (§ 26 Abs. 2 BDSG). Neben der Art des verarbeiteten Datums und der Eingriffstiefe ist zum Beispiel auch der Zeitpunkt der Einwilligungserteilung maßgebend. Vor Abschluss eines (Arbeits-)Vertrages werden Beschäftigte regelmäßig einer größeren Drucksituation ausgesetzt sein, eine Einwilligung in eine Datenverarbeitung zu erteilen (BT-Drs. 18/11325 S. 97). Freiwilligkeit kann angenommen werden, wenn der Mitarbeiter dadurch einen Vorteil hat (wie z.B. bei der Übernahme der Studiengebühren).

Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass die Einwilligung erteilt wurde (§ 51 Abs. 1 BDSG).

Praxistipp:

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte im Zusammenhang mit Bildungsmaßnahmen und ggf. einer daraus folgenden Rückzahlungsvereinbarung für die Verarbeitung der Daten eine Einwilligung des Arbeitnehmers eingeholt werden.

Weitere Einzelheiten siehe auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz.

9. Mitbestimmung

Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Der Begriff der betrieblichen Berufsbildung ist weit auszulegen, so dass darunter auch Studiengänge fallen können. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich aber nur auf die abstrakte Durchführung, nicht auf konkrete Einzelmaßnahmen. Daher fallen auch Rückzahlungsvereinbarungen nicht unter die Mitbestimmung. Allerdings kann die Interessenvertretung der Arbeitnehmer Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen vorschlagen.