



Arbeitshilfe

Rückzahlungsklauseln

Absicherung von Gratifikationen,
Aus- und Fortbildungskosten

Arbeitshilfe Rückzahlungsklauseln

Absicherung von Gratifikationen, Aus- und Fortbildungskosten

Oftmals setzen Unternehmen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie variable Vergütungsbestandteile ("Gratifikationen") ein, um ihre Mitarbeiter an sich zu binden, um sie zu weiteren hohen Leistungen zu motivieren oder um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. In Fällen einer arbeitgeberfinanzierten Aus- und Fortbildung hat das Unternehmen ein Interesse daran, die Früchte der Fortbildung zu ernten. Mit einer Rückzahlungsklausel möchte der Betrieb verhindern, dass der begünstigte Arbeitnehmer kurze Zeit nach Inanspruchnahme der Vergünstigung das Unternehmen verlässt.

In dieser Arbeitshilfe erhalten Sie auf der Basis von Rechtsnormen und Rechtsprechung (Stand 01.03.2013) Informationen dazu, wie und unter welchen Bedingungen Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen und Aus- und Weiterbildungskosten vereinbart werden können. Zu beachten sind insbesondere die zeitlichen Grenzen für die Rückzahlungsklauseln.

Die Arbeitshilfe Rückzahlungsklauseln beinhaltet folgende Themen:

- Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen
 - Rechtsprechung
 - Was können Sie tun?

- Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Fortbildungskosten
 - Rechtsprechung
 - Was können Sie tun?

- Muster: Fortbildungsvertrag

Bei dieser Veröffentlichung handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Rechtliche Fragen sind ständigen Veränderungen unterworfen. Obwohl oder gerade weil wir ständig an der Verbesserung der Veröffentlichungen arbeiten, ist es möglich, dass Sie in dieser Veröffentlichung auf unrichtige, unvollständige, veraltete, widersprüchliche, in falschem Zusammenhang stehende oder verkürzte Angaben treffen. Wolf I.O. Group GmbH übernimmt keine Haftung für den Inhalt der Veröffentlichung, insbesondere im Hinblick auf Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen. Das Geltendmachen von Ansprüchen jeglicher Art ist ausgeschlossen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der Wolf I.O. Group GmbH.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich der Mitarbeiterbindung, Mitarbeitermotivation oder Arbeitgeberattraktivität mit einem unserer Experten austauschen möchten.

© Wolf I.O. Group GmbH | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 4796290 | www.wiog.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn die Wolf I.O. Group GmbH als Quelle genannt wird.

Stichtags- und Rückzahlungsklauseln

Bei unseren Klienten kommt häufig die Frage auf, wie und unter welchen Bedingungen Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Weiterbildungskosten und Gratifikationen vereinbart werden können. Sowohl Fortbildungsmaßnahmen als auch finanzielle Zuwendungen werden unternehmensseitig als zukunftsorientierte Investition in den Mitarbeiter betrachtet, in sein dem Unternehmen zur Verfügung stehendes Potenzial und in sein Engagement. Sie soll sich amortisieren und dem Unternehmen einen Return bringen.

Viele Unternehmen setzen Fortbildungsmaßnahmen ganz gezielt dazu ein, ihre Mitarbeiter an sich zu binden. Insbesondere bei Fortbildungen innerhalb der Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahme von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt wird und die Kosten vollständig oder teilweise vom Betrieb übernommen werden, hat der Arbeitgeber das Interesse, dass die erworbenen Qualifikationen zukünftig auch dem Unternehmen zugutekommen.

Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungen

Eine Absicherung gegen das Risiko, dass der Mitarbeiter sein berufliches Fortkommen gerade aufgrund der erlangten Qualifikation durch einen Stellenwechsel zu fördern sucht und rasch kündigt, lässt sich durch eine Vereinbarung erreichen, die ihn verpflichtet, dann die aufgewendeten Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungsklauseln gelten für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer bestimmten Frist. Der Mitarbeiter erhält die Leistung nur, wenn er eine solche Rückzahlungsklausel unterschreibt.

In die Vereinbarung sollte möglichst eine genaue Definition der Fortbildungskosten aufgenommen werden. Üblicherweise sind dies die Gesamtkosten für das Unternehmen, also die Kosten für die Fortbildungsmaßnahme, für das während der Freistellung fortgezahlte Entgelt, für Lehrmaterial, für Spesen, Fahrt und Übernachtung.

Was können Sie tun?

Es gibt noch einige weitere Feinheiten, über die Juristen ganze Bücher schreiben. Im Hinblick auf die Bindung der Mitarbeiter ist insbesondere die mögliche Dauer der Bindung interessant. Sie richtet sich gemäß Rechtsprechung vor allem nach der Dauer der Fortbildung.

Fortbildungsdauer	Bindungsdauer
bis 1 Monat	bis 6 Monate
bis 2 Monate	bis 1 Jahr
3 bis 4 Monate	bis 2 Jahre
6 bis 12 Monate	bis 3 Jahre
mehr als 24 Monate	bis 5 Jahre (gilt selten als zulässig)

Anhaltspunkte für Vertragsbindung bei arbeitgeberfinanzierter Fortbildung

Die obige Tabelle bietet Ihnen grobe Richtwerte, doch es ist unumgänglich, sich für die Abfassung der Fortbildungsvereinbarung und der inkludierten Rückzahlungsklausel juristischen Rat einzuholen. Denn diese Anhaltspunkte gelten nur für "normale" Fortbildungen und nicht, wenn die beiden weiteren relevanten Einflussfaktoren höher bzw. niedriger als normal sind:

- die Höhe der vom Unternehmen aufgewendeten Kosten
- der berufliche Vorteil des Mitarbeiters am Arbeitsmarkt, den er durch die Maßnahme bzw. die hiermit verbundene Qualifikation erlangt

» Setzen Sie eine zu lange Bindungsdauer an, ist die Rückzahlungsklausel insgesamt unwirksam.

Fazit: In den meisten Fällen dürfte sich die Fortbildungsinvestition des Unternehmens innerhalb der durch die Rechtsprechung gesetzten Grenzen der Bindungsdauer noch nicht amortisiert haben. Rückzahlungsklauseln sind daher sicher ein probates Mittel, um den Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Doch sie sind um weitere Maßnahmen der Mitarbeiterbindung zu ergänzen, um Nachteile für das investierende Unternehmen zu vermeiden.

Es darf weiterhin nicht außer Acht gelassen werden, dass abwerbende Unternehmen in starken Mangelsituationen bisweilen die Rückzahlungspflichten des Arbeitnehmers übernehmen. Sie realisieren damit einerseits einen immensen Zeitvorteil für sich, andererseits greifen sie ausschließlich diejenigen Mitarbeiter ab, die die Qualifikation auch erfolgreich beendet haben.

Stichtagsklauseln bei Gratifikationen

Bei Weihnachtsgratifikationen oder Sonderzuwendungen wird häufig eine Klausel in Arbeits- oder Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen aufgenommen, wonach der Auszahlungsanspruch nur bestehen soll, wenn der Mitarbeiter bis zu einem definierten Termin an das Unternehmen gebunden bleibt.

Ausschlaggebend für die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung ist laut Rechtsprechung der Zweck der Sonderzahlung: Stichtagsklauseln sind grundsätzlich zulässig, wenn die Zuwendung nicht die Vergütung geleisteter Arbeit bezweckt (BAG, Urteil vom 18.01.2012, 10 AZR 667/10). Dabei muss nicht einmal danach differenziert werden, wer die Kündigung ausgesprochen hat.

- **Keine Rückzahlung bei Bezug zu geleisteter Arbeit**

Rückzahlungsklauseln, die sich auf Zuwendungen zur Abgeltung geleisteter Arbeit beziehen, sind unzulässig. Das Bundesarbeitsgericht betonte 2012, dass Zuwendungen, die vom Erreichen persönlicher oder wirtschaftlicher Ziele abhängig sind, regelmäßig als Abgeltung einer erbrachten Arbeitsleistung anzusehen sind. Die Erbringung derartiger Zahlungen kann von Ihnen also nicht vom Vorliegen weiterer Voraussetzungen als der Arbeitsleistung im geschuldeten Zeitraum hinaus abhängig gemacht werden. Dies würde eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen.

- **Stichtags- und Rückzahlungsklauseln sind unzulässig bei Zuwendungen, die vom Erreichen persönlicher oder wirtschaftlicher Ziele abhängig sind.**

Meist sollen Gratifikationen ja sowohl Belohnungen für erbrachte Leistungen oder Erfolge als auch gleichzeitig ein Anreiz zu Betriebstreue für die Zukunft sein. Auch bei einem solchen Mischcharakter des Zwecks kann die Zahlung nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraumes abhängig gemacht werden (BAG, Urteil vom 18.01.2012, 10 AZR 612/10).

» Auch bei Zuwendungen gilt das Alles-oder-Nichts-Prinzip: Setzen Sie die Bindungsdauer in der Vereinbarung zu hoch an, wird die Klausel insgesamt unwirksam.

Auch wenn Sie die Zuwendung explizit als Treueprämie gestalten und den Mischcharakter ausschließen, gibt es unzählige juristische Fallstricke. Für die Mitarbeiterbindung ist insbesondere die Dauer der Vertragsbindung interessant.

Was können Sie tun?

Nach der Rechtsprechung (Stand 01.01.2013) ergeben sich grobe Anhaltspunkte. So ist bei einer Zuwendung von bis zu 102,26 Euro (entstanden aus ehemals 200 DM) keine Rückzahlungsklausel zulässig. Bei einer Zuwendung von mehr als 102,26 Euro und weniger als einem Monatsgehalt hingegen kann eine Bindung des Arbeitnehmers bis maximal zum 31.03. des Folgejahres vereinbart werden.

Bei einer Zuwendung von einem Monatsgehalt oder mehr kann dem Arbeitnehmer nach Auffassung der Rechtsprechung zugemutet werden, dass er erst zu dem nächstzulässigen Kündigungstermin nach dem 31.03. des Folgejahres (maximal jedoch bis zum 30.06.) das Arbeitsverhältnis ohne Rückzahlungsverpflichtung beenden kann.

Höhe der Zuwendung	Bindungsdauer
bis 102,26 Euro	nicht zulässig
mehr als 102,26 Euro und weniger als 1 Monatsgehalt	bis max. zum 31.03. des Folgejahres
1 Monatsgehalt oder mehr	nächstzulässiger Kündigungstermin nach dem 31.03. des Folgejahres (maximal jedoch bis zum 30.06.)

Anhaltspunkte für Vertragsbindung bei Treueprämien

Fazit: Rückzahlungsklauseln für ausschließlich an Betriebstreue gebundene Gratifikationen sind geeignet, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Doch in der Praxis sind eher Vergütungskomponenten sinnvoll und üblich, die sich auf erbrachte Leistungen und realisierte Ziele beziehen. Gerade bei diesen sind Rückzahlungsklauseln jedoch nicht zulässig.

Muster: Fortbildungsvertrag

Fortbildungsvertrag

Zwischen _____ (Arbeitgeber)
 und _____ (Arbeitnehmer)

M U S T E R

wird Folgendes vereinbart:

Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der Wolf I.O. Group GmbH

§ 1
 Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit vom _____ bis _____ an folgender Fortbildungsmaßnahme teil: (Fortbildungsbezeichnung, Fortbildungsträger, Fortbildungsziel).

§ 2
 Die Teilnahme an dieser Fortbildung erfolgt im Interesse der beruflichen Fort- und Weiterbildung des Arbeitnehmers.

§ 3
 Für die Fortbildungsveranstaltung wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner durchschnittlichen vertraglichen Vergütung von der Arbeit freigestellt. Die Fortbildungszeit, die über die ausfallende Arbeitszeit hinausgeht, wird nicht vergütet. Die Vergütung wird entsprechend dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate berechnet. Der Arbeitnehmer wird während der Fortbildungszeit in jeder Hinsicht (Urlaub, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall etc.) den übrigen Mitarbeitern gleichgestellt.

§ 4
 Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Fortbildungsmaßnahme (Kosten der Schulung, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie An- und Abreisekosten), soweit diese nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden.

§ 5
 Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge und der von dem Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus einem Grund gekündigt wird, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden dem Arbeitnehmer 1/XXX des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen. Eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers besteht nicht im Falle einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Ort, Datum

 Unterschrift Arbeitgeber

 Unterschrift Arbeitnehmer

WOLF I.O. GROUP GMBH
UNTERNEHMENSBERATUNG

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.wiog.de

Tel. +49 (0)202 479629-0
Fax +49 (0)202 479629-29
Mail info@wiog.de

USt-IdNr.: DE267693528
Geschäftsführung: Diplom-Betriebswirt (FH) Yvonne Wolf
Handelsregister: HRB 22341, Amtsgericht Wuppertal