

Betriebliche Fortbildung: Rückzahlung der Kosten

Betriebliche Fortbildung ist zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. Die Betriebe investieren in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter, sichern damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens; auf der anderen Seite erfahren die Mitarbeiter eine Steigerung ihres Marktwertes. Im Fall der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erscheint es deshalb als billig, wenn von Seiten des Arbeitnehmers die für seine Qualifikation durch den Arbeitgeber aufgewandten Kosten zurückzuerstatten sind, sobald eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unmittelbar nach der Inanspruchnahme der Fortbil-

dung oder im engen zeitlichen Zusammenhang danach veranlasst wird. Die Rechtsprechung hat zur Rückerstattung von Fortbildungskosten Rechtsgrundsätze entwickelt. Fortbildungskosten sind danach grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen. Tritt der Arbeitnehmer nach Beendigung der Fortbildung seinen Arbeitsplatz nicht an oder wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf bestimmter Fristen beendet, so kann der Arbeitgeber unter folgenden Voraussetzungen die Rückzahlung der aufgewandten Fortbildungskosten durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber verlangen:

Rückzahlungsvereinbarung vor Schulungsbeginn

Die Rückzahlung muss vor Beginn der Fortbildung vertraglich vereinbart werden. Zwar gilt für die Vereinbarung keine Form-

vorschrift, zur Vermeidung späterer Beweinschwierigkeiten sollte sie jedoch schriftlich fixiert werden.

Schulung zur Fortbildung

Die Veranstaltung, für die Kosten zurückzuzahlen sind, muss der beruflichen Fortbildung des Arbeitnehmers im Sinne des § 1

Abs. 3 BBiG dienen. Ausgeschlossen ist die Rückzahlung der Kosten der Berufsausbildung (§ 5 Abs. 2 BBiG).

Ausschluss der Rückzahlungsverpflichtung

Eine Rückzahlungsverpflichtung kann nicht vereinbart werden, soweit ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung eine für beide Sei-

ten verbindliche oder für die Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält. Eine derartige Regelung gibt es in den Baurufen nicht.

Rückzahlungsklausel

Die Rückzahlungsklausel muss bei Abwägung aller Einzelumstände dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem

begründeten und zu billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen.

Dies sind die Vorgaben:

- Dass anlässlich der Fortbildung erworbene Kenntnisse,

Fertigkeiten und Erfahrungen im Dienste anderer Arbeitgeber verwendbar sind. Regelmäßig unzulässig sind Rückzahlungsklauseln für Veranstaltungen, die nur den Zweck haben, bereits vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten aufzufrischen oder zu erweitern: die der Arbeitnehmer also nur dazu benötigt, um den ggf. gestiegenen Anforderungen des bereits übertragenen Aufgabenbereichs auch weiterhin gerecht zu werden (die Fortbildung muss zu einer „Steigerung des Marktwertes“ des Arbeitnehmers führen).

- Der Arbeitnehmer wird nur in vertretbaren Grenzen zur Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Kosten herangezogen. Vertretbar ist eine ratenweise Abzahlung bis zur Höhe der Ausbildungskosten, sofern dem Arbeitnehmer eine gewisse Verdienststeigerung zur Abgeltung seiner Mehrleistung verbleibt. Abzustellen ist insoweit auf die Differenz zwischen dem nach Beendigung der Fortbildung durchschnittlich erzielbaren Verdienststandard und dem vor Beginn der Fortbildung. Üblich ist eine monatliche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung um 1/36.
- Der Bindungszeitraum unter Berücksichtigung der aufgewandten Mittel und des dem Arbeitnehmer erwachsenden Vorteils darf nicht zu lang bemessen sein. In der Regel ist eine Höchstdauer von bis zu drei Jahren zulässig, sofern die Schulungsmaßnahme mindestens ein Jahr gedauert hat; bei einer Schulung von bis zu zwei Monaten Dauer

wird durch die Rechtsprechung nur eine Bindung für maximal ein Jahr anerkannt (BAG vom 11. April 1984, Der Betrieb 1984, S. 2411). Keine Rückzahlungsverpflichtung, wenn die Schulung primär im Interesse des Unternehmens ist: Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat durch Urteil vom 4. September 2002 – 13 Sa 374/02 – entschieden, dass keine Rückzahlungsverpflichtung der Fortbildungskosten besteht, wenn die Fortbildungsveranstaltung primär im Interesse des Unternehmens liegt. Maßgeblich seien allein der Schulungsinhalt, die Qualität des

Rückzahlung bei Arbeitnehmerkündigung

Die Rückzahlung ist bei jeder Kündigung des Arbeitnehmers gerechtfertigt, es sei denn, der Arbeitgeber hat einen Grund zur Kündigung gesetzt. Sie ist weiterhin gerechtfertigt bei einer fristlosen und/oder einer fristgerechten Verhaltensbe-

Zertifikats und die Fortbildungsdauer.

Rückforderbare Schulungsaufwendungen

Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen Reise-, Übernachtungs-, Verpflegungskosten, die Kosten der Schulung und Unterweisung,

sowie die während der Teilnahme gezahlte Vergütung mit Ausnahme der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Darlehen

Vereinbarungen, mit denen dem Arbeitnehmer die Rückzahlung gestundet wird, er aber ohne Rücksicht auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder dessen Dauer zur Kostenbeteiligung verpflichtet wird, sind als angemessen zu beurteilen. Anders liegt

es jedoch, wenn der Rückzahlungsbetrag als Darlehen geschuldet wird und sich der zu erstattende Betrag bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zeitanteilig bis auf 0 mindert, da in Wahrheit dann eine Rückzahlungsklausel und kein Darlehen vorliegt.

Aktuelle Rechtsprechung

BAG, Urteil vom 5. Dezember 2002 – 6 AZR 539/01

Dauert die Fortbildung nicht länger als einen Monat, erfordern die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Rechtssicherheit eine weitere Abstufung der

richterlich entwickelten Regel, dass bei einer Fortbildung von bis zu zwei Monaten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden kann. Hat der Arbeitnehmer durch die Fortbildung keine

besonders hohe Qualifikation erworben oder sind die vom Arbeitgeber aufgewandten Fortbildungskosten nicht außergewöhnlich hoch, rechtfertigt eine Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat nur eine Bindung des Arbeitnehmers bis zu sechs Monaten.

Ist einzelvertraglich eine unzulässig lange Bindung des Arbeitnehmers vereinbart, ist eine vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes vereinbarte und zur Anwendung gelangende Rückzahlungsklausel in entsprechender Anwendung von § 139 BGB aufrecht zu erhalten und die Bindungsfrist auf das noch zulässige Maß zurückzuführen (geltungserhaltende Reduktion). Die Ermittlung eines darauf gerichteten mutmaßlichen Parteiwillens obliegt den Tatsachengerichten. Deren Entscheidung ist vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüfbar.

BAG, Urteil vom 21. November 2002 – 6 AZR 77/01

Eine Vereinbarung über die Erstattung von Fortbildungskosten, die ein Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers aufwendet, muss eindeutig sein. Der Arbeitnehmer muss die Folgen erkennen können, die sich für ihn aus dem Abschluss einer solchen Vereinbarung ergeben.

Der Autor: Rechtsanwalt Andreas Biedermann, Geschäftsführer im Verband der Bauindustrie für Niedersachsen, Hannover.

Arbeitsrecht am Bau

RA Andreas Biedermann



Mitausgeschriebene Wartungsverträge

Insbesondere zusammen mit der Vergabe der Technischen Gebäudeausrüstung wird regelmäßig auch deren Wartung ausgeschrieben.

Wie wird die Wartung ausgeschrieben?

Die öffentlichen Auftraggeber verwenden in der Regel das jeweilige Vergabehandbuch. Diese sind darauf ausgerichtet, dass die Vergabestelle nicht mit dem späteren Nutzer identisch ist. Der spätere Nutzer kann bis zu drei Monate nach Fertigstellung der Anlage, die gewartet werden soll, einseitig verlangen, dass der vom Auftragnehmer im Vergabeverfahren angebotene Wartungsvertrag tat-

ben. Hierbei wird häufig übersehen, dass auch für die Ausschreibung der Wartungsleistungen die allgemeinen Vergaberegeln gelten.

Wann dürfen Wartungsverträge mit ausgeschrieben werden?

Wegen des Gebotes der losweisen Vergabe gem. § 4 Nr. 3 S. 1 VOB/A dürfen Wartungsleistungen nur dann mit ausgeschrieben werden, wenn dies sachlich begründet ist. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Sicherheit und Funktionsfähigkeit der Anlage es erfordern, dass die Wartung durch den Auftragnehmer/Lieferanten erfolgt und nicht durch ein Fremdunternehmen. Erforderlich ist die Wartung durch den Lieferanten in der Regel bei Aufzugsanlagen, Fahrtreppen, Mess-, Steuer- und Regelungseinrichtungen, Anlagen der Gebäudeleittechnik, Ge-

fahrmeldeanlagen und Feuermeldeanlagen. Hingegen wird die Wartung durch ein Fremdunternehmen regelmäßig bei gewöhnlichen Heizungs-, Lüftungs- und Warmwasserzubereitungsanlagen möglich sein.

Daneben ist eine Mit ausschreibung der Wartung sachlich gerechtfertigt, um der Vergabestelle die Einschätzung der Folgekosten zu ermöglichen. Dem gegenüber ist die von den Vergabestellen zum Teil bezweckte Bevorzugung ortsnaher Bieter natürlich unzulässig.

Kein Grund für eine gemeinsame Ausschreibung ist laut Verga-

behandbuch auch, falls lediglich eine längere Verjährungsfrist für Mängelansprüche bezweckt ist. § 13 Nr. 4 Abs. 2 VOB/B sieht nämlich bei maschinellen und elektrotechnischen/elektronischen Anlagen die Verkürzung der 4-

Wie muss die Leistungsbeschreibung ausgestaltet sein?

Die VK Sachsen hat in einem Beschluss vom 11.10.2001 bekräftigt, dass die Vergabestelle auch die Wartungsleistungen gemäß § 9 Nr. 1 VOB/A eindeutig und erschöpfend beschreiben sowie alle den Preis beeinflussenden Umstände angeben muss. Allerdings haben die Vergabekammern noch nicht darüber entschieden, ob ein Verstoß gegen die Pflicht zur Leistungsbeschreibung gegeben ist, wenn die Bieter Leistungskataloge und Arbeitskarten erstellen müssen. Hierin könnte ein Verstoß gegen § 9 Nr. 1 VOB/B liegen.

Nach einem Beschluss der VK Südbayern vom 01.08.2001 müssen die Wartungsleistungen eindeutig in die Ausschreibung einbezogen

jährigen Verjährungsfrist auf zwei Jahre vor, wenn die Wartung während der Verjährungsfrist nicht auf den Errichter der Anlage übertragen wird und die Wartung Einfluss auf die Sicherheit und Funktionalität der Anlage hat.

sein. Dies ist nicht der Fall, wenn ein Vertragsmuster bloß beigelegt ist.

Weiter ist es nach einem Beschluss der VK Hessen vom 15.04.2002 widersprüchlich und damit vergabefehlerhaft, wenn der Wartungspreis nur als Jahrespauschale abgefragt wird, während die Vertragsdauer fünf Jahre betragen soll.

Auch darf allein wegen geringerer Wartungskosten kein Leitfabrikat vorgegeben werden. Ggf. wird die Frage der Kosten ausschließlich im Rahmen der Prüfung gem. § 25 Nr. 3 Abs. 3 VOB/A berücksichtigt bei der Frage, welches das wirtschaftlich günstigste Angebot ist. (VK Sachsen, Beschluss vom 13.09.2002).

Dürfen Wartungsleistungen als Bedarfsposition ausgeschrieben werden?

Gem. § 9 Nr. 1 S. 2 VOB/A sind Bedarfspositionen die Ausnahme. Daher muss die Vergabestelle vor der Ausschreibung sorgfältig ermitteln, ob die Vergabe der

Wartungsleistungen notwendig ist. Nur wenn dies zu keinem Ergebnis führt und die Wartungsleistungen nur einen verhältnismäßig geringen Anteil – von nicht mehr

Vergaberecht in der Praxis

RA Andrea Kullack



als 10 % – am Gesamtvolumen ausmachen, dürfen Wartungsleis-

tungen als Bedarfsposition ausgeschrieben werden.

Sind Wartungsleistungen ein vergabefremder Zweck?

Nach dem Modell der Vergabehandbücher wird der Wartungsvertrag mit einem anderen Nutzer als der Vergabestelle abgeschlossen. Dies stellt nach dem Beschluss der VK Hessen vom 25.04.2002 einen vergabefremden und damit unzulässigen Zweck dar. Nach Auf-

fassung der Verfasserin ist dies jedoch nicht richtig, weil die Vergabestelle frei darin ist, die Leistung zu bestimmen, die sie mit der Ausschreibung beschaffen will. Daher kann auch ein Wartungsvertrag zugunsten eines anderen Nutzers ausgeschrieben werden.

Was muss der Bieter beachten?

Der Bieter muss auch zu den Wartungsleistungen sämtliche Angaben machen, die von der Vergabestelle gefordert wurden. Dies betrifft insbesondere die Angabe von abgefragten Wartungspauschalen und das komplette Ausfüllen eines beigelegten Wartungsvertrags. Daran ändert sich auch nichts, falls die Wartungsleistungen ausnahmsweise (siehe oben) als Eventualpo-

sition ausgeschrieben sind. Wenn die Abgabe eines Wartungsgebots bis zur Submission etwa objektiv noch nicht möglich ist, muss ein Bieter dies nach einem Beschluss der VK Südbayern vom 14.01.2003 während der Angebotsphase klären bzw. als Vergabefehler rügen. Die nachträgliche Abgabe eines Wartungsangebotes würde

Fortsetzung nächste Seite