

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – Kontrollen durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gehen weiter

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

Kurz vor Weihnachten dieses Jahres, am 21. Dezember 2024, wird das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) 2 Jahre alt.

Im letzten Jahr hatte das zuständige Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Rahmen einer Pressemitteilung anlässlich des einjährigen Bestehens des LkSG eine erste positive Bilanz gezogen.

2023 hat das BAFA insgesamt 486 Kontrollen ohne konkreten Anlass (kein Vorliegen einer Beschwerde oder eines Verdachts) durchgeführt und sich in einem ersten Schritt auf bestimmte Branchen fokussiert. Zu den vermehrt kontrollierten Branchen zählten folgende Branchen: Automobil, Chemie, Pharmazie, Maschinenbau, Energie, Möbel, Textil- sowie Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

Darüber hinaus waren 2023 beim BAFA über das allgemein zugängliche Beschwerdeverfahren 38 Beschwerden eingegangen, wovon 20 nicht weiter nachgegangen worden ist, da diese keinen Bezug zu den im LkSG verankerten Sorgfaltspflichten aufgewiesen haben bzw. nicht hinreichend substantiiert waren. In 6 Fällen hat die Kontrollbehörde Kontakt zu den von der Beschwerde betroffenen Unternehmen aufgenommen



und hierbei festgestellt, dass die betroffenen Unternehmen die Beschwerden ernst nehmen und sich mit diesen Beschwerden intensiv auseinandersetzen. Vor diesem Hintergrund hat das BAFA im Jahr 2023 noch keine Sanktionen nach dem LkSG gegen kontrollierte Unternehmen verhängt.

Inhaltlich erstreckten sich die nicht anlassbezogenen Kontrollen des BAFA schwerpunktmäßig auf die Implementierung eines LkSG-konformen Risikomanagements inklusive Festlegung interner Zuständigkeiten (vgl. § 4 LkSG) sowie die Errichtung eines LkSG-konformen Beschwerdeverfahrens (§ 8 LkSG). Begründet wurde dies damit, dass insbesondere ein ordnungsgemäßes LkSG-Risikomanagement den Grundstein für die Erfüllung der weiteren Sorgfaltspflichten lege und daher essenziell für die Erreichung der mit dem LkSG verfolgten Ziele sei.

Die BAFA hat auch in diesem Jahr Kontrollen vorgenommen. Betroffen waren nun auch Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten und weitere Branchen, u.a. der Bereich der Erneuerbaren Energien. Auch hier war der Schwerpunkt der Kontrolle die Einhaltung der Sorgfaltspflichten des LkSG.

Zudem war – zumindest bei Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten – die ordnungsgemäße Durchführung der Risikoanalyse Gegenstand der Kontrollen.

Die Erkenntnisse aus diesen Kontrollen werden seitens der BAFA wieder Ende des Jahres bekannt gegeben. Interessant wird es dann sein, welche Branchen von den Kontrollen betroffen waren und ob nun auch Sanktionen gegen einzelne Unternehmen verhängt wurden.

Eins steht jedoch fest. Die Erwartungshaltung des BAFA in Bezug auf den Stand der Umsetzung des LkSG im Unternehmen und die Qualität des implementierten Risikomanagements ist fast 2 Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes deutlich

Sehr geehrte Damen

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird im Dezember zwei Jahre alt. Wir ziehen in unserem Leitartikel eine erste Bilanz. Ein weiterer Artikel des Rundbriefes befasst sich mit der Diskriminierung (schwer-)behinderter Personen im Bewerbungsverfahren.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu den Themen, welche Anforderungen an Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsverträgen und welche Anforderungen an die Namensgebung bei einer eGmbH gestellt werden.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

gestiegen. Das zeigt auch die Tatsache, dass die Kontrollen bereits auf die schwer zu erstellende Risikoanalyse ausgeweitet werden.

Die Umsetzung des Gesetzes ist in vielen Unternehmen noch nicht abgeschlossen. Zudem verlassen sich viele Unternehmen – entgegen des deutlichen Apells des BAFA – weiter auf die pauschale Weitergabe der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG an ihre Zulieferer. Die Gefahr, insbesondere derjenigen Unternehmen, die sich trotz aller Hinweise des BAFA für den vermeintlich einfacheren Weg der Durchleitung der Pflichten entscheiden, Adressat einer Kontrolle und Sanktion zu werden, steigt damit erheblich.

Auch wenn das BAFA stets wiederholt, kooperativ zu agieren und den Unternehmen bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten auch weiterhin gewisse Spielräume einzuräumen, um die unternehmensspezifischen Realitäten und Möglichkeiten zu berücksichtigen, können Unternehmen nicht darauf hoffen, dass die bloße Weiterreichung der zu erfüllenden Sorgfaltspflichten auf Zulieferer und Vertragspartner beim BAFA



Blanke Meier Evers

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Akzeptanz finden wird. Im Gegenteil: Das BAFA wird bei erkennbarem Willen des Unternehmens zur Implementierung der erforderlichen Maßnahmen über das Fehlen einiger Prozesse oder Mängel im Risikomanagementsystem hinwegsehen, das offensichtliche Ignorieren der gesetzlichen Anforderungen und der Hinweise des BAFA aber schwer ahnden.

Wir raten daher dringend an, alle unternehmensinternen Maßnahmen zur Umsetzung des LkSG streng an den Erfordernissen des Gesetzes auszurichten und auch auf die Informationen und Unterstützungsangebote des BAFA (Handreichungen, Q&As etc.) zurückgreifen. Der Nachweis, dass diese im Rahmen der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen im Unterneh-

me gelesen und beachtet wurden, ist im Rahmen der Kontrolle stets vorteilhaft. Detailfragen können zudem durch erfahrene Rechtsberater geklärt werden und dann angemessen in die Prozesse des Risikomanagement-Systems einfließen. Auch ist es wichtig, das Wording der nach dem LkSG zu erstellenden Dokumente (z.B. der Menschenrechtserklärung) sorgfältig und die Besonderheiten des Unternehmens beachtend zu gestalten.

Die Praxis zeigt, dass die Kontrollen des BAFA, gerade weil sie aktuell nur auf Teilbereiche des LkSG beschränkt sind, ins Detail gehen. Das, was kontrolliert wird, wird intensiv geprüft. Zudem behält sich das BAFA Nachprüfungen vor.

Und: Bereiten Sie sich auf eine Kontrolle des BAFA vor. In der Regel wendet sich das BAFA unangekündigt an die Geschäftsleitung und / oder den Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens. Klären Sie ab, wer die Kontrolle begleitet, wer zuliefert. Lassen Sie sich ggf. bei der Formulierung des Antwortschreibens an das BAFA und der Zusammenstellung der Dokumente anwaltlich begleiten. Seien Sie auf jeden Fall kooperativ und unterstützen Sie die Kontrolle der BAFA aktiv. Stehen Sie für Rückfragen der und einen weiteren Austausch mit dem BAFA bereit.

Für Fragen zu diesem Thema steht Ihnen die Verfasserin dieses Beitrages gerne zur Verfügung.

Die Diskriminierung (schwer-)behinderter Personen im Bewerbungsverfahren nach AGG-Grundsätzen

Rechtsanwalt Robin Jirjahlke



Robin Jirjahlke ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.

Die Systematik und arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ist im Bereich des Bewerbungsverfahrens nicht immer leicht überschaubar. Wie schon unser Artikel aus der diesjährigen April-Ausgabe unseres Rundbriefs soll daher auch dieser Artikel für die Fallstricke in diesem Bereich sensibilisieren, wobei diesmal der Schwerpunkt auf die Bewerbung behinderter und schwerbehinderter Personen gelegt wird.

Definition (Schwer-)Behinderung

Gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX liegt eine Behinderung vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigt ist. Eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung ist nicht erforderlich. Es genügt eine Behinderung von 10%. Eine Behinderung kann somit unter bestimmten Umständen auch bei einer symptomlosen HIV-Erkrankung

oder einer Adipositas vorliegen. Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn das zuständige Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt.

Schadensersatzanspruch

Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haben (schwer-) behinderte Beschäftigte einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn dieser gegen Bestimmungen des Benachteiligungsverbots (§ 7 Abs. 1 AGG) verstößt. Zu den „Beschäftigten“ im Sinne des AGG zählen nach der Rechtsprechung des BAG auch bereits Stellenbewerber.

Da die der Materie typischen Beweislastprobleme hinsichtlich einer tatsächlichen Benachteiligung nach dem Willen des Gesetzgebers nicht allein bei dem Beschäftigten liegen sollen, besteht gemäß § 22 AGG eine Beweislastumkehr. Danach hat der Beschäftigte Indizien für eine Benachteiligung aufgrund der missbilligten Kriterien darzulegen und zu beweisen. Dem Arbeitgeber obliegt es dann, diese Indizien zu widerlegen. Gelingt dem Arbeitnehmer der Negativbeweis nicht, so ist er gemäß § 15 Abs. 1, 2 AGG verpflichtet, den hieraus den in der Regel immateriellen Schaden zu ersetzen. Dieser kann mehrere Monatsgehälter betragen.

Ausschreibung der Stelle

Gemäß § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere den bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten, besetzt werden können. Hierzu müssen die Arbeitgeber frühzeitig vor Ausschreibung

Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen, sodass diese dem Arbeitgeber geeignete Personen vorschlagen kann. Wurde bei dem Arbeitgeber eine Schwerbehindertenvertretung oder ein Betriebsrat gebildet, so sind diese an der Prüfung eines geeigneten Arbeitsplatzes zu beteiligen bzw. anzuhören.

Wird die Arbeitsagentur nicht eingeschaltet, so begründet dies gemäß § 22 AGG die widerlegliche Vermutung einer Benachteiligung des Bewerbers wegen der Schwerbehinderung (BAG, Urteil vom 12. 9. 2006 – 9 AZR 807/05).

Eine Benachteiligung (schwer-)behinderter Bewerber im Rahmen der Stellenausschreibung ist indes bisher von untergeordneter rechtlicher Bedeutung. So stellt es etwa keine Diskriminierung dar, wenn in einer Stellenausschreibung nach „flexiblen und belastbaren“ Mitarbeitern gesucht wird (LAG Nürnberg, Urteil vom 19. 2. 2008 – 6 Sa 675/07). Soweit derartige Formulierungen jedoch über eine reine Floskel nicht hinausgehen, sollte der Arbeitgeber ernsthaft prüfen, ob diese für die jeweilige Stelle notwendig sind.

Eingang der Bewerbung

Gemäß § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX hat der Arbeitgeber unmittelbar nach Eingang der Bewerbung oder des Vermittlungsvorschlags der Agentur für Arbeit die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat – soweit solche Vertretungen gebildet wurden – über den Eingang zu unterrichten.

Während öffentliche Arbeitgeber gemäß § 165 S. 3 SGB IX verpflichtet sind, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, so setzt der private Ar-

beitgeber durch eine Nichteinladung kein Indiz für eine Diskriminierung.

Es kann allerdings insbesondere auch dann für private Arbeitgeber empfohlen werden, den schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn der Arbeitgeber vor oder bei der Formulierung der Stellenausschreibung ein Indiz für eine Benachteiligung gesetzt hat. So sollte der Arbeitgeber durch eine lückenlose Dokumentation im Gespräch sicherstellen, dass eine Diskriminierung durch eine eventuelle spätere Ablehnung anschließend nachweisbar ausgeschlossen werden kann.

Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch ist die Frage des Arbeitgebers nach einer (Schwer-)Behinderung unzulässig, wenn der Arbeitgeber

nicht ausnahmsweise aufgrund der Anforderungen der Stelle ein berechtigtes Interesse an dieser Information hat (BAG, Urt. v. 16. 2. 2012 – 6 AZR 553/10).

Besetzungsentscheidung

Sofern der Arbeitgeber eine für den schwerbehinderten Bewerber nachteilige Besetzungsentscheidung nicht unverzüglich mit den beteiligten Stellen (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung) erörtert, stellt auch dies ein Indiz für eine Benachteiligung des Bewerbers dar (BAG, Urt. v. 21. 2. 2013 – 8 AZR 180/12).

Kenntnis des Arbeitgebers

Eine diskriminierende Ablehnung kann jedoch nur stattfinden, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Entscheidung überhaupt Kenntnis von der (Schwer-)Be-

hinderung des Bewerbers hatte oder diese nach den Umständen haben musste. Teilt der Bewerber dem Arbeitgeber im Bewerbungsschreiben oder dem Lebenslauf die Schwerbehinderung mit, so muss der Arbeitgeber diesen Hinweis im Rahmen seiner Prüfung zur Kenntnis nehmen. Die unterlassene Kenntniserlangung der prüfenden Person muss der Arbeitgeber sich als Pflichtverletzung und Benachteiligung im Sinne des AGG zurechnen lassen. Auf ein Verschulden der Person kommt es dabei nicht an (BAG, Urteil vom 16. 9. 2008 – 9 AZR 791/07).

Sollten Sie zur Gestaltung Ihres Bewerbungsverfahrens konkrete Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Aktuelle Rechtsprechung

Zur Stellung des Namenszusatzes bei der eGbR

KG, Beschluss vom 9.7.2024 – 22 W 19/24

Sachverhalt/Entscheidung

Die Beteiligten hatten die von ihnen gegründete Gesellschaft bürgerlichen Rechts unter dem Namen „Leipzig eGbr O und S B“ zur Eintragung in das Gesellschaftsregister angemeldet. Das Amtsgericht – als zuständiges Registergericht – hatte zunächst eine Eintragung mit dem Hinweis abgelehnt, dass der notwendige Zusatz „eGbr“ am Ende des gewählten Namens stehen müsse. Ein Zusatz, wie durch § 707a Abs. 2 BGB gefordert, verlange dem Wortsinn nach, dass er den Namen abschließe, wohingegen im vorliegenden Fall ein Zusatz in den Namen eingefügt werden solle. Zudem müsse sich der Namenszusatz deutlich vom Namenskern absetzen; ein Verschmelzen von Namen und Namenszusatz sei zu vermeiden. Auch dies sei hier nicht gegeben, weil dem Zusatz noch die Namen der Gesellschafter nachfolgten. Die Beteiligten legten gegen diese Entscheidung Beschwerde ein.

Entscheidung

Die Beschwerde hatte Erfolg. Nach Ansicht des Kammergerichts ist die Bezeichnung zulässig und verstößt nicht gegen § 707a Abs. 2 Satz 1 BGB.

Die gesetzliche Regelung des § 707a Abs. 2 Satz 1 BGB verlange nicht zwingend, dass der Zusatz „eGbr“ am Ende des Namens stehen muss. Die Stellung eines Zusatzes am Ende sei nur dann zwingend, wenn die

übrigen Bestandteile notwendigerweise hintereinander stehen müssten. Dies ordne § 707a Abs. 2 Satz 1 BGB aber nicht an. Dies folge auch nicht aus der in der Literatur zum Teil vertretenen Auffassung, nach der ein Verschmelzen des Zusatzes mit den weiteren Bestandteilen zu vermeiden sei. Davon abgesehen, dass auch dies dem Gesetz nicht zu entnehmen sei, habe der Gesetzgeber dies auch nicht zur Grundlage seiner Überlegungen gemacht. Auch die Tatsache, dass die Regelung in § 707a Abs. 2 Satz 1 BGB von vergleichbaren Regelungen in § 19 HGB, § 4 AktG, § 4 Satz 1 GmbHG, § 3 GenG abweiche, spreche nicht zwingend für die Auffassung des Amtsgerichts. In § 2 Abs. 1 PartGG werde ebenso wie in § 707a Abs. 2 Satz 1 BGB von einem Zusatz gesprochen, ohne dass dies zum Anlass genommen worden sei, eine Endstellung des Zusatzes zu verlangen. Weitere Bedenken gegen die gewählte Bezeichnung seien nicht ersichtlich. Insbesondere sei sie kennzeichnungsfähig und nicht irreführend. Auch ein Verstoß gegen § 30 HGB sei nicht ersichtlich.

Fazit

Die Entscheidung überzeugt und reiht sich in die hierzu bereits ergangene einheitliche obergerichtliche Rechtsprechung ein (so bereits OLG Köln, Beschl. v. 22.4.2024 – 4 Wx 4/24, OLG Hamburg, Beschl. v. 22.4.2024 – 11 W 19/24).

Der verpflichtende Namenszusatz zielt auf den Schutz des Rechtsverkehrs ab, der hierdurch auf die – bei der GbR nicht selbstverständliche – Eintragung hingewiesen wird und so einen Anknüpfungspunkt zur Einsichtnahme herstellt. Dieser Hinweis ist insbesondere deshalb von Bedeutung, da es nur der eGbr möglich ist, ihre Vertretungsverhältnisse abweichend

vom gesetzlichen Regelfall der Gesamtvertretung mit Publizitätswirkung auszugestalten. Außerdem soll die Prüfung der Firmenunterscheidbarkeit zwischen einer eingetragenen und einer nicht eingetragenen GbR erleichtert werden. Alle diese Zwecke werden grundsätzlich aber auch dann gewährleistet, wenn sich der Zusatz in der Mitte oder auch am Anfang des Namens befindet. Eine Abweichung von den gesellschaftsrechtlichen Parallelregelungen zur Bezeichnung von Gesellschaften ist auch nicht aufgrund des allgemeinen Sprachverständnisses des Begriffes „Namenszusatz“ angezeigt. So sind etwa akademische Grade ebenfalls Namenszusätze, die dem Namen vorangestellt werden.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

LAG Thüringen, Urteil v. 28. Juli 2023 – 1 Sa 163/22

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Rückzahlung von Fortbildungskosten. Die Parteien schlossen im August 2019 eine Vereinbarung zur Teilnahme der Beklagten an einer Weiterbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehelferin, die sie im Zeitraum vom 1. September 2019 bis zum 31. August 2020 absolvierte. Für die Weiterbildung war die beklagte Arbeitnehmerin insgesamt 110 Tage unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. In der Weiterbildungsvereinbarung verpflichtete sich der Arbeitgeber, die voraussichtlichen Gesamtkosten der Weiterbildung i.H.v. ca. Euro 12.577,80 Euro zu tragen. Die Weiterbildungsvereinbarung sah außerdem eine Rückzahlungsklausel vor, wonach sich die Beklagte verpflichtete, die vom Arbeitgeber tatsächlich

übernommenen Kosten an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin, vom Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme sollte sich der Rückzahlungsbetrag um 1/24 verringern. Im März 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2021. Die Klägerin verlangte von der Beklagten die Rückzahlung der anteiligen Weiterbildungskosten in Höhe von knapp Euro 3.000,00. Nachdem die Beklagte nicht zahlte, machte die Klägerin diesen Anspruch klageweise geltend. Das erstinstanzliche Gericht gab der Klage vollumfänglich statt und sah die Rückzahlungsklausel als wirksam an. Das LAG Thüringen hat diese Entscheidung bestätigt.

Die Weiterbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehelferin habe der Beklagten aufgrund der erlernten Fachkenntnisse und der gestiegenen Vergütung zu einem höheren Marktwert verholfen. Das Gericht sah überdies die zweijährige Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Freistellung der Arbeitnehmerin von ca. 3,5 Monaten. Darüber hinaus genüge die Rückzahlungsklausel auch im Hinblick auf die Höhe der entstandenen Fortbildungskosten den Anforderungen des Transparenzgebots. Dieses setze voraus, dass das Rückzahlungsrisiko für den Arbeitnehmer bereits bei Vertragsabschluss abschätzbar sei. Es reiche allerdings aus, wenn - wie vorliegend - die Art und die Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten sowie die einzelnen Positionen konkret und abschließend bezeichnet seien. Durch die Angabe „voraussichtliche Gesamtkosten“ sei klargestellt, dass es sich um eine Prognose der voraussichtlichen Kosten handle. Durch die angegebenen Berechnungsparameter werde die Beklagte vor einer

willkürlichen nachträglichen Veränderung der Kosten geschützt. Schließlich habe die Rückzahlungsklausel auch hinreichend differenziert, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet werde. Die Bestimmung erfasse nur solche Fälle, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund erfolge. Der Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund beendet werde, werde von vornherein nicht von der Klausel erfasst.

Fazit:

Wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern teilweise sehr teure Fortbildungen finanzieren, haben die Betriebe ein erhebliches Interesse, diese Kosten für den Fall abzusichern, dass der Arbeitnehmer vor einer Amortisierung der Fortbildungskosten den Betrieb verlässt. Dieses Ziel kann der Arbeitgeber über Rückzahlungsklauseln in den Fortbildungsverträgen erreichen. An diese Rückzahlungsklauseln werden durch die Rechtsprechung allerdings strenge Voraussetzungen geknüpft. Das LAG Thüringen arbeitet diese Voraussetzungen sehr deutlich heraus.

Zunächst ist eine Rückzahlungsklausel nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer durch die Fortbildung seine **Berufs- und Verdienstmöglichkeiten verbessert**. Unzulässig ist dagegen eine Rückzahlungsklausel, wenn es sich um Investitionen im Interesse des Arbeitgebers handelt.

Weiterhin ist die vereinbarte **Dauer der Bindungsfrist** sehr wichtig. Die Rechtsprechung orientiert sich bei der Bestimmung der maximal zulässigen Bindungsdauer im Wesentlichen an der Länge der Fortbildungszeit und nicht an der Höhe der Fortbildungskosten. Hierbei gilt, dass bei einer Fortbildungszeit bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung eine Bindungsdauer von bis zu sechs

Monaten, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu vier Monaten eine zweijährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Jahr eine dreijährige Bindung und bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Jahren eine fünfjährige Bindung zulässig ist. Bei der Rückzahlung ist eine **Staffelung des Rückzahlungsbetrages** zeitanteilig zur Bindungsdauer vorzunehmen (im zu entscheidenden Fall Reduzierung des Rückzahlungsbetrages um 1/24 pro Monat). Eine solche Ausgestaltung berücksichtigt, dass dem Arbeitgeber die höhere Qualifikation des Arbeitnehmers nach Abschluss der Fortbildung zugutekommt und sich die Kosten durch Zeitablauf schon teilweise amortisieren.

Aus Gründen der Transparenz muss der Arbeitnehmer weiterhin vor dem Abschluss der Vereinbarung wissen, **mit welchen Rückzahlungskosten er zu rechnen hat**. Daher muss dieser Betrag so genau wie möglich in der Fortbildungsvereinbarung beziffert werden.

Schließlich ist es wichtig, in der Vereinbarung den **Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses** näher zu benennen, da die Rechtsprechung mehrfach entschieden hat, dass eine Rückzahlungsvereinbarung, wonach der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, unwirksam ist. So scheidet eine Rückzahlung z.B. aus, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen kündigt. Auch diesen Anforderungen genüge die der Entscheidung des LAG Thüringen zugrunde liegende Vereinbarung, die eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin nur vorsah, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die die Arbeitnehmerin zu vertreten hat.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle