

# Rödl & Partner

NEWSLETTER LETTLAND

AKZENTE SETZEN

Ausgabe:  
März 2022

Ausbildungskostenerstattung

[www.roedl.net/lv](http://www.roedl.net/lv) | [www.roedl.com/latvia](http://www.roedl.com/latvia)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ Erstattung der Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer

- Art der Ausbildung
- Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung
- Höhe des rückforderbaren Betrags
- Grundlage der Rückforderung
- Verbindlichkeiten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber

## → Erstattung der Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer

---

Arbeitgeber bewerten in der Regel die Initiative von Arbeitnehmern, ihre Qualifikation zu steigern oder sich weiterzubilden. Arbeitgeber übernehmen häufig die Ausbildungskosten der Arbeitnehmer, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Arbeit des Arbeitnehmers stehen. Wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer endet, stellen Arbeitgeber oft fest, dass sie erhebliche Mittel in die Ausbildung des Arbeitnehmers investiert haben, und möchten herausfinden, ob diese Mittel vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden können. Um diese Frage zu beantworten, sind mehrere Aspekte zu berücksichtigen und einzuschätzen.

### Art der Ausbildung

Das Arbeitsrecht unterscheidet zwischen zwei Arten der Ausbildung:

- Aus- und Weiterbildung, die für die weitere Erfüllung der vom Arbeitnehmer übernommenen Arbeitspflichten erforderlich ist. Beispielsweise wird ein Vertriebsmitarbeiter zu einer Schulung für neue Produkte geschickt, damit er mit bestimmten Produkten vertraut ist und diese vermarkten kann. Oder zum Beispiel Entsendung eines Arbeitnehmers zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse, die der Arbeitnehmer bei Erfüllung seiner Arbeitspflichten verwendet. Diese Art der Ausbildung bezieht sich auf die Erfüllung der Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und muss auf Kosten des Arbeitgebers erfolgen. Kosten für diese Ausbildung können vom Arbeitnehmer nicht zurückgefordert werden;
- Aus- und Weiterbildung, die je nach Umständen mit Arbeitspflichten des Arbeitnehmers in Zusammenhang steht, aber nicht von entscheidender Bedeutung für die Erfüllung der vereinbarten Arbeit ist (nachstehend fakultative Ausbildung). Beispielsweise hat sich ein Vertriebsleiter entschieden, den Magistergrad in Wirtschaftswissenschaften zu erlangen. Solche Ausbildung steigert die Qualifikation des Vertriebsleiters, spielt jedoch keine entscheidende Rolle bei der Erfüllung der täglichen Arbeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können über diese Ausbildung eine schriftliche Vereinbarung treffen, die vorsieht, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, einen Teil der vom Arbeitgeber übernommenen Ausbildungskosten zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Zeitraums das Arbeitsverhältnis kündigt, oder wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgrund der Verstöße des Arbeitnehmers gekündigt wird.

### Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung

Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Ausbildungskosten für die fakultative Ausbildung des Arbeitnehmers zurückfordern kann, ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Das Arbeitsgesetz legt die Mindestbestimmungen fest, die eine solche Vereinbarung über die Erstattung von Ausbildungskosten enthalten muss. Die Vereinbarung muss nämlich Folgendes enthalten: die Laufzeit der Vereinbarung;

- den Höchstbetrag der Aufwendungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Aus- oder Weiterbildung;
- eine ausführliche Beschreibung der Aus- oder Weiterbildung;
- Ordnung der Aus- oder Weiterbildungskosten-erstattung an den Arbeitgeber.

Das Arbeitsgesetz sieht darüber hinaus die Voraussetzungen vor, die erfüllt sein müssen, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Kostenerstattung für fakultative Ausbildung treffen können. Zunächst muss der Arbeitnehmer zur Beteiligung an der Ausbildung zustimmen. Zwischen den Parteien wird eine beiderseitige Vereinbarung geschlossen, wobei eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Ausbildung zu entsenden, nicht zulässig ist. Zweitens muss die Laufzeit der Vereinbarung verhältnismäßig sein.

Das Arbeitsgesetz legt auch die Fälle fest, in denen die Vereinbarung über die Kostenerstattung für fakultative Ausbildung nicht gültig ist. Dies sind Fälle, in denen eine solche Vereinbarung getroffen wird:

- mit einem Minderjährigen;
- mit einer Person mit einer geistigen oder einer anderen gesundheitlichen Behinderung;
- während der Probezeit oder

- für solche Aus- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers, die gemäß den Rechtsvorschriften vom Arbeitgeber sichergestellt werden soll.

## Höhe des rückforderbaren Betrags

Das Arbeitsgesetz legt fest, dass höchstens 70 Prozent der vom Arbeitgeber getragenen Kosten für die fakultative Ausbildung vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden können. Darüber hinaus verringert sich der zurückzufordernde Betrag verhältnismäßig mit jedem nach Erwerb eines Ausbildungszeugnisses gearbeiteten Tag.

Das Gesetz legt auch den Mindestbetrag fest, den der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nicht zurückfordern kann. Überschreiten die Gesamtkosten für die fakultative Ausbildung im Laufe eines Jahres den gesetzlich festgelegten Mindestlohn nicht, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Erstattung dieser Kosten zu verlangen, es sei denn, der Arbeitnehmer kündigt das Arbeitsverhältnis oder wird während der Aus- oder Weiterbildung wegen Verstoßes entlassen, d.h. bevor er ein Diplom (oder einen anderen Qualifikationsnachweis) erlangt hat.

Überschreiten die Gesamtkosten für die fakultative Ausbildung im Laufe eines Jahres den gesetzlich festgelegten Mindestlohn, so ist der Arbeitgeber berechtigt, vom Arbeitnehmer den Teil der Kosten zurückzufordern, der den gesetzlich festgelegten Mindestlohn überschreitet.

## Grundlage der Rückforderung

Es sind zwei einzelne Situationen zu unterscheiden, in denen die Ausbildungskosten zurückgefordert werden können. Nämlich, ob die Erstattung während der Ausbildung oder nach Beendigung der Ausbildung geltend gemacht wird.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer verlangen, während der fakultativen Ausbildung alle Ausbildungskosten zu erstatten, die er nicht vom Ausbildungsanbieter zurückerhalten kann, wenn:

- der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigt;
- der Arbeitnehmer eine rechtswidrige Handlung begangen hat und aus diesem Grund die Ausbildung nicht fortsetzen kann;
- der Arbeitnehmer durch sein Verhalten oder Vorgehen zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses beigetragen hat und der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitnehmer begangenen Verstoßes gekündigt hat.

Der Arbeitgeber ist nach Abschluss einer solchen Ausbildung berechtigt, die in die Aus- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers investierten

Mittel nach Maßgabe der schriftlichen Vereinbarung zurückzufordern, wenn:

- das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer vor dem Ablauf der in der Vereinbarung festgelegten Frist gekündigt wird;
- das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgrund eines wesentlichen Verstoßes des Arbeitnehmers gekündigt wird;
- der Arbeitnehmer wegen einer rechtswidrigen Handlung das Ausbildungsprogramm nicht beenden oder die Abschlussprüfung nicht erfolgreich bestehen konnte.

Es ist zu beachten, dass die Weigerung des Arbeitnehmers, an einer fakultativen Ausbildung teilzunehmen, die für die weitere Erfüllung der Arbeitspflichten des Arbeitnehmers eine entscheidende Rolle spielt, kein Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder die Einschränkung anderer Rechte des Arbeitnehmers sein darf. Dabei ist es unerheblich, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer seine Weigerung äußert, vor, nach oder während des Abschlusses der Vereinbarung über die Übernahme der Kosten für fakultative Ausbildung.

## Verbindlichkeiten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber

Bei der Bezahlung der Ausbildung des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber in der Regel daran interessiert, dass der Arbeitnehmer weiterhin für das Unternehmen arbeitet. Dementsprechend lässt das Arbeitsgesetz zu, dass die Parteien die Frist schriftlich vereinbaren, innerhalb derer der Arbeitnehmer nach dem Erwerb einer bestimmten Qualifikation für den Arbeitgeber arbeiten muss.

Die höchstzulässige Zeit, die ein Arbeitnehmer nach Absolvierung einer fakultativen Ausbildung für den Arbeitgeber zu arbeiten hat, beträgt zwei Jahre. Diese Frist muss jedoch in einem angemessenen Verhältnis zu den Ausbildungskosten stehen. Daher ist in jedem Einzelfall einzuschätzen, ob die Pflicht, eine bestimmte Zeit für den Arbeitgeber zu arbeiten, in einem angemessenen Verhältnis zu den vom Arbeitgeber übernommenen Ausbildungskosten steht.

## Kontakt für weitere Informationen

---



Dace Driče  
Attorney at Law  
(Lettland)  
T +371 6733 8125  
[dace.drice@roedl.com](mailto:dace.drice@roedl.com)



Natālija Poiša  
Leitende Juristin  
T +371 6733 8125  
[natalija.poisas@roedl.com](mailto:natalija.poisas@roedl.com)

## Impressum

Herausgeber:  
Rödl & Partner Riga  
Kronvalda bulv. 3-1  
LV-1010 Riga  
Lettland  
T +371 6733 8125  
[riga@roedl.com](mailto:riga@roedl.com)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Dace Driče  
[dace.drice@roedl.com](mailto:dace.drice@roedl.com)

Layout/Satz:  
Liene Kalniņa  
[liene.kalnina@roedl.com](mailto:liene.kalnina@roedl.com)

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Um sich von weiteren Nachrichten abzumelden, schreiben Sie bitte an unsere [E-Mail-Adresse](#).