



Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat die Rückforderungsvorschrift für das Meister-BaföG für nicht anwendbar erklärt (Urteil vom 06.08.2015, Az. 12 ZB 14.2598). Hintergrund ist, dass die Förderung darlehensweise unter Vorbehalt der Rückforderung an die Antragsteller ausgezahlt wird. Sodann wird eine „regelmäßige Teilnahme an den Lehrgangsveranstaltungen“ verlangt. Die entsprechende Rückforderungsvorschrift fordert, dass „die Voraussetzungen für die Leistung an keinem Tag des Kalendermonats vorgelegen (haben dürfen), für den sie gezahlt worden ist“. Das Gericht geht vorliegend davon aus, dass der Maßnahmenbeitrag hiervon gar nicht erfasst sein kann. Ein etwaiger Rückforderungsbescheid wäre rechtswidrig, deshalb lohnt es sich dagegen Widerspruch und Klage zu erheben.

Bereits in vorgeherigen Verfahren hat beispielsweise das Verwaltungsgericht Hannover das behördliche Verfahren für rechtswidrig erklärt. Im dortigen Fall hatte die Klägerin die Leistungen der Behörde zunächst erhalten. Allerdings konnte sie in der Folge insbesondere an Samstagen die Veranstaltungen nicht besuchen, da sie gleichzeitig vom Arbeitgeber angewiesen worden war, zu arbeiten. Die zuständige Behörde sah die Fehlzeiten als nicht genügend entschuldigt an. In der Folge erließ sie einen Rückforderungsbescheid über den gesamten erhaltenen Betrag. Als Grundlage diente der Behörde eine bundesweite interne Weisung wonach nur Krankheit oder Schwangerschaft als genügende Entschuldigungsgründe anerkannt werden.

Das Verwaltungsgericht gab der Klage statt und hob den Rückforderungsbescheid mit Urteil vom 13.03.2014 (Az. 3 A 4605/12) auf. Zur Begründung führte das Gericht aus, die Verwaltungspraxis finde in den gesetzlichen Vorschriften keine Stütze. Als hinreichende Entschuldigung müsse ebenfalls der Fall angesehen werden, wenn der Auszubildende durch den Verzicht auf die Teilnahme an einer Veranstaltung, einen arbeitsvertraglichen Verstoß vermeidet. Es kann dem Auszubildenden nicht zugemutet werden, zum Erhalt der Förderungsvoraussetzungen, gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu verstoßen und damit den Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen.