
Rückzahlung von Fortbildungskosten

Arbeitgeber übernehmen regelmäßig die gesamten Fortbildungskosten für ihre Arbeitnehmer. Aufgrund des hohen Kostenaufwands ist der Arbeitgeber daran interessiert, dass der Arbeitnehmer nach der Fortbildung zumindest zeitweise im Unternehmen bleibt. Häufig stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage nach Rückzahlungsansprüchen des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb vorzeitig verlässt.

1. Rückzahlungsanspruch

Grundsätzlich ist die Vereinbarung über die Rückzahlung von Fortbildungskosten möglich. Ein Rückzahlungsanspruch ist jedoch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, die der Arbeitgeber zu beachten hat.

(1) Ausdrückliche Vereinbarung

Die Rückzahlung von Fortbildungskosten setzt zunächst eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien voraus. Die Vereinbarung kann in dem jeweiligen Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Vereinbarung festgehalten werden. Die Vereinbarung muss vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme erfolgen. Wird der Arbeitnehmer nicht auf alle Folgen, die sich für ihn aus dem Abschluss einer solchen Vereinbarung ergeben zu Beginn der vereinbarten Ausbildung klar und unmissverständlich hingewiesen, so ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam (vgl. BAG 5. Senat, Urteil vom 09.12.1992, 5 AZR 158/92).

(2) Geldwerter Vorteil

Weitere Voraussetzung ist, dass dem Arbeitnehmer durch die Fortbildung ein geldwerter Vorteil zufließt (BAG, Urteil v. 05.06.2007, 9 AZR 604/06). Ein solcher Vorteil liegt vor, wenn der Arbeitnehmer durch die Fortbildung bei seinem bisherigen Arbeitgeber eine höhere Vergütung erhält oder sich für den Arbeitnehmer durch die Fortbildung die beruflichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Dient die Fortbildungsmaßnahme dagegen ausschließlich innerbetrieblichen Zwecken, ist eine Rückzahlungsvereinbarung unzulässig.

(3) Bindungsdauer

Die Bindungsdauer darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Die Vorteile der Fortbildung und die Dauer der Bindung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die Rechtsprechung hat folgende Grundsätze zur Bindungsdauer entwickelt (vgl. BAG 3. Senat, Urteil vom 14.01.2009, 3 AZR 900/07):

Fortbildungsdauer	Zulässige Bindungsdauer
Bis zu einem Monat	Bis zu 6 Monate
Bis zu zwei Monaten	1 Jahr
3 bis 4 Monate	2 Jahre
6 Monate bis 1 Jahr	Bis zu 3 Jahre
Mehr als 2 Jahre	5 Jahre

Eine verhältnismäßig lange Bindung kann auch bei kürzerer Fortbildung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls (vgl. *BAG, Urteil vom 14.01.2009, 3 AZR 900/07*).

2. Rückzahlungsgrund

Der Rückzahlungsanspruch muss auch begründet sein. Die Rückzahlungsklausel muss danach unterscheiden, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers zuzuordnen ist (vgl. *BAG, Urteil v. 11.4.2006, 9 AZR 610/05*). So ist eine Klausel unwirksam, wenn der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss (vgl. *BAG, Urteil v. 05.06.2007, 9 AZR 604/06*).

Zulässige Gründe für einen Rückzahlungsanspruch:

- Nichterreichen des Fortbildungsziels
- Eigenkündigung des Arbeitnehmers
- Ordentliche/Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers

Nicht zulässige Gründe:

- Bei grundloser Kündigung durch den Arbeitgeber
- Bei betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung
- Wenn der Kündigungsgrund in der Sphäre des Arbeitgebers liegt

3. Rechtsfolgen einer unwirksamen Vereinbarung

Stellt die Bindungsfrist eine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer dar oder ist die Rückzahlungsvereinbarung nicht klar und verständlich, so führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel und der Arbeitgeber hat folglich keinen Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten.

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl die von uns zur Verfügung gestellten Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt werden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.