

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 oder das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, beendet wird.

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.

■ **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 Fortbildungsmaßnahmen erfolgen und darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. 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.

■ **Geldwerter Vorteil**

Der Arbeitnehmer muss durch die Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangen, der über die üblichen arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgeht. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Fortbildung die beruflichen Qualifikationen des Arbeitnehmers erheblich verbessert und ihm neue berufliche Möglichkeiten eröffnet. Dient die Fortbildungsmaßnahme dagegen ausschließlich innerbetrieblichen Zwecken, ist eine Rückzahlungsvereinbarung unzulässig.

■ **Bindungsdauer**

Die Bindungsdauer muss in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer und den Kosten der Fortbildungsmaßnahme stehen. Folgende Grundsätze zur Bindungsdauer wurden von der Rechtsprechung entwickelt.

Dauer der Fortbildung	Zulässige Bindungsdauer
bis 1 Monat	bis 6 Monate
bis 2 Monate	bis 1 Jahr
3 bis 4 Monate	bis 2 Jahre
6 bis 12 Monate	bis 3 Jahre
über 2 Jahre	bis 5 Jahre



Eine verhältnismäßig lange Bindungsdauer kann auch bei einer kürzeren Fortbildung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile verschafft. Maßgeblich sind stets die Umstände des Einzelfalls.

2. Rückzahlungsgrund

Arbeitnehmer müssen Fortbildungskosten nur dann zurückzahlen, wenn sie das Arbeitsverhältnis aus Gründen beenden, die sie selbst zu vertreten haben. Eine Rückzahlungspflicht darf daher nicht pauschal an jede Eigenkündigung oder das Nichtbestehen einer Prüfung geknüpft werden. Nach der aktuellen Rechtsprechung ist es zwingend erforderlich, dass die Rückzahlungsklausel klar zwischen Gründen aus dem Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers und solchen aus dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers oder unverschuldeten Gründen unterscheidet. Gründe, die der Arbeitnehmer nicht zu verantworten hat – wie etwa Krankheit oder andere unverschuldete Umstände – dürfen keine Rückzahlungspflicht auslösen. Ist die Klausel zu pauschal formuliert, ist sie unwirksam. Zudem sollte die Rückzahlungspflicht zeitlich gestaffelt werden, sodass sie sich mit fortschreitender Bindungsdauer anteilig verringert. Die Art und Berechnung der Rückzahlung muss für den Arbeitnehmer nachvollziehbar dargelegt werden.

3. Rechtsfolgen einer unwirksamen Vereinbarung

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

Hinweis:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.