

Artikel für das Amtsblatt März 2011

Zur Rückzahlungsverpflichtung bei Fort- und Weiterbildungskosten

Hochqualifizierte Arbeitnehmer werden nicht geboren. Spitzenfachkräfte findet man auch nur selten auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Tatsache geschuldet investieren viele Arbeitgeber erhebliche Beträge, in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer. Vom Tages- oder Wochenseminaren bis hin zu berufsbegleitenden Studiengängen versuchen engagierte Arbeitgeber ihre ebenso einsatzbereiten Arbeitnehmer fachlich und persönlich noch besser auf die Bedürfnisse des Unternehmens hin weiterzubilden.

Hierbei stellt sich häufig die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss. Vom Bundesarbeitsgericht wurde erst im Januar wieder entschieden, dass eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, die den Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Weiterbildungskosten verpflichtet, rechtmäßig ist, wenn der Arbeitnehmer vor Abschluss der Weiterbildung auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen ausscheidet und durch die Bildungsmaßnahme einen geldwerten Vorteil erlangt hat. Dies soll auch für den Fall gelten, dass die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgt. Dies gilt solange der Arbeitgeber nicht allein nach seinem Interesse die jeweiligen Ausbildungsabschnitte festlegen kann, da sich diese nach den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung bestimmen.

Schließt der Arbeitnehmer die Ausbildung erfolgreich ab, so ist der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Fortbildungsdauer, der Höhe der von ihm aufgewendeten Kosten, der Dauer der Freistellung des Arbeitnehmers sowie dem Ausmaß der dem Arbeitnehmer durch die Weiterbildung zufließenden Vorteile berechtigt, den Arbeitnehmer auch nach Beendigung der Ausbildung an das Unternehmen zu binden und für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens eine vollständige oder anteilige Rückzahlung der Ausbildungskosten zu verlangen.

Erlangt zum Beispiel der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung einen beruflichen Vorteil und wurde er vom Arbeitgeber für die Lehrgangsdauer von zwei Monaten von der Arbeit freigestellt, so ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung eine Bindung von bis zu einem Jahr auf das Ausbildungsende folgend zulässig. Das gesetzliche Höchstmaß der Bindungsdauer liegt bei fünf Jahren. Diese werden jedoch nur in den seltensten Fällen rechtmäßiger Weise zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbar sein.

Wird der Arbeitnehmer für die Fortbildung von der Arbeitsleistung nicht freigestellt, so ist eine nachträgliche Bindung ausgeschlossen, es sei denn, der Arbeitgeber hat besonders hohe Ausbildungskosten aufgewendet oder der Arbeitnehmer erhält einen überdurchschnittlich großen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.

Welche Bindungsdauer zulässigerweise zu vereinbaren ist, muss in jedem einzelnen Fall bestimmt werden. Arbeitgeber sind hier gut beraten, dies im Vorfeld prüfen zu lassen. Für den Fall einer zu langen Bindungsfrist ist nämlich die gesamte Rückzahlungsvereinbarung ohne wenn und aber hinfällig.