

## Fortbildung - aber wer zahlt?

Ein Katalog regelt, welche Bindungs- und Rückzahlungsvereinbarungen Arbeitnehmer mit ihren Chefs aushandeln können

Ob Tagesseminar oder Master-Studium: Immer mehr Chefs investieren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Doch Fortbildung gibt es nicht zum Nulltarif. Kosten im vier- und fünfstelligen Eurobereich sind keine Seltenheit. Der Aufwand lohnt sich nur dann, wenn der geförderte Mitarbeiter nach der Maßnahme im Unternehmen bleibt. Arbeitgeber versuchen deshalb häufig, Investitionen in die Fortbildung ihrer Beschäftigten durch Bindungs- und Rückzahlungsklauseln abzusichern. Die Rechtsprechung lässt dies grundsätzlich zu, legt aber hohe Maßstäbe an solche Vereinbarungen an.

So ist die Vereinbarung etwa unwirksam, wenn sie zu spät geschlossen wird. Das ist der Fall, wenn die Schulung bereits begonnen hat oder wenn der Arbeitnehmer sich bereits zur Teilnahme an der Fortbildung angemeldet hat. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer also eine Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtung nur abverlangen, so lange sich der Arbeitnehmer noch frei entscheiden und im Zweifelsfall auf die Fortbildung verzichten kann.

Verbessert der Arbeitnehmer seine Chancen am Arbeitsmarkt mit einer bestimmten Fortbildung nicht - hat also nur der Arbeitgeber Interesse an der spezifischen Qualifizierung -, ist eine Rückzahlungsvereinbarung grundsätzlich unwirksam. Sofern die Fortbildung dagegen auch für andere Arbeitgeber von Interesse ist, kann der qualifizierte Arbeitnehmer nach der Maßnahme bei der Konkurrenz ein höheres Gehalt erzielen. In diesen Fällen ist eine vertragliche Bindung des Arbeitnehmers grundsätzlich zulässig.

Die Bindungsdauer darf grundsätzlich den Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten und muss sich im Verhältnis zu den vom Arbeitgeber getragenen Kosten der Fortbildung halten. Dabei gilt die Regel: Je höher die vom Arbeitgeber getragenen Gesamtkosten der Fortbildung, desto länger der zulässige

Bindungszeitraum. In die Berechnung der Gesamtkosten fließen sowohl die Seminargebühren als auch die Kosten für Reise und Unterbringung im Falle auswärtiger Fortbildung und auch die Kosten für die Entgeltfortzahlung ein - soweit die Schulung während der Arbeitszeit stattfindet.

Die Gesamtkosten der Fortbildung müssen in der Vereinbarung von Fall zu Fall klar und für den Arbeitnehmer verständlich beziffert werden. Eine längere Bindungsdauer von bis zu drei Jahren kann im Einzelfall zulässig sein, wenn die Fortbildung besonders kostenintensiv und für den Arbeitnehmer sehr vorteilhaft ist.

Verlässt der Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer das Unternehmen, ohne dazu vom Arbeitgeber veranlasst worden zu sein, so führt eine wirksame Bindungs- und Rückzahlungsvereinbarung dazu, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Weiterbildung anteilig erstatten muss. Eine Rückzahlung darf nicht für den Fall vereinbart werden, dass die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber liegen.

Zahlt der Arbeitgeber etwa das vereinbarte Gehalt nicht und provoziert so eine Kündigung oder kündigt er betriebsbedingt wegen Auftragsrückganges, so darf dies nach den vertraglichen Vereinbarungen keine Rückzahlungspflicht auslösen. Der Arbeitnehmer muss es in der Hand haben, durch eigene Betriebsstreue eine Rückzahlungsverpflichtung zu vermeiden.

Die Rückzahlung muss verhältnismäßig zum vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers sein. Der Vertrag muss vorsehen, dass der Arbeitnehmer nur den Anteil der Kosten erstatten muss, der dem Verhältnis seines Verbleibs im Betrieb nach Beendigung der Ausbildung zu der vereinbarten Bindungsdauer entspricht.

Ein Beispiel: Vereinbart ist eine Bindung für die Dauer von zwei Jahren, der

Arbeitnehmer kündigt aber bereits nach sechs Monaten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer ein Viertel der Bindungsdauer abgeleistet - die Vereinbarung darf für diesen Fall nur eine Rückzahlungspflicht in Höhe von drei Vierteln der Kosten festlegen. Üblicherweise splittet man nach Monaten. Die Vereinbarung sollte schließlich regeln, was passiert, wenn der Arbeitnehmer die Fortbildung abbricht oder die Abschlussprüfung nicht besteht.

Verstößt der Arbeitgeber gegen eine dieser Regeln, so ist die gesamte Bindungsvereinbarung unwirksam. Er kann dann keinerlei Rückzahlung der Fortbildungskosten geltend machen. Selbst eine eigentlich wirksame Verpflichtung zur Rückzahlung bleibt ohne Folgen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung nicht entsprechend der Ausbildung beschäftigt. In diesem Fall kann sich der Arbeitnehmer anderweitig eine adäquate Stelle suchen, ohne zur Rückzahlung verpflichtet zu sein.

Die Rechtsprechung hat im Interesse eines Kräftegleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen umfangreichen Katalog von Detailregeln aufgestellt, der für den Laien nur schwer zu überschauen ist. Das Honorar für die Prüfung der Vereinbarung durch einen Rechtsanwalt ist gut investiert, denn ohne anwaltliche Beratung sind Bindungs- und Rückzahlungsvereinbarungen mit großer Wahrscheinlichkeit unwirksam.

**Die Autorin Sabine Feindura** ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Wirtschaftskanzlei Buse Heberer Fromm am Standort Berlin.

**Ein Angestellter muss es selbst in der Hand haben, eine Rückzahlung zu vermeiden**

**Abbildung**

*Fortbildungen sind sinnvoll. Wichtig ist es, bereits von vornherein zu klären, ob der Arbeitgeber diese bezahlt. ddp*