

## **Rückzahlung von Fortbildungskosten**

In unserer schnelllebigen Zeit reichen die Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein Arbeitnehmer während seiner Ausbildung erworben hat, oft nicht mehr aus, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes und dem rasanten technischen Fortschritt gerecht zu werden. Aus diesem Grunde sind zum einen Arbeitnehmer gehalten sich weiter zu bilden, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, zum anderen haben aber auch Arbeitgeber ein Interesse an gut ausgebildeten und qualifizierten Arbeitnehmern. Aus diesem Grunde finanzieren Arbeitgeber in vielen Fällen die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer in der Erwartung, dass die Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer dem Betrieb noch möglichst lange erhalten bleiben. Da die Kosten für eine Weiterbildung, die die Arbeitgeber tragen, oft erheblich sind, wollen sie verständlicherweise im Falle einer Abkehr des Arbeitnehmers einen Teil oder die ganzen Weiterbildungskosten wieder zurückbekommen.

Vor diesem Hintergrund kann zulässig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass die vom Arbeitgeber aufgewendeten Fortbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen sind, wenn dieser das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Bindungsfrist beendet. Im Zusammenhang mit diesen Rückzahlungsverpflichtungen hat die Rechtsprechung einige Grundsätze aufgestellt, die beachtet werden sollten.

Zunächst kann eine Rückzahlungsverpflichtung für den ausscheidenden Arbeitnehmer nur für den Fall begründet werden, wenn die Initiative zum Ausscheiden von ihm ausgegangen ist. Kündigt nämlich der Arbeitgeber betriebsbedingt, muss der Arbeitnehmer auch nichts zurückzahlen. Bei der Beurteilung, ob eine solche Rückzahlungsverpflichtung wirksam ist, sind die berechtigten Belange des Arbeitgebers gegen das Interesse des Arbeitnehmers abzuwägen, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit erheblichen Kosten frei wählen zu können. Dabei kommt es entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt hat, was bereits dann nicht der Fall ist, wenn die Fortbildung nur innerbetrieblich von Nutzen gewesen ist oder lediglich vorhandene Kenntnisse aufgefrischt wurden. Des weiteren müssen auch bei beruflichen Vorteilen für den Arbeitnehmer Fortbildungs- und Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis stehen, wobei es jedoch keine Faustregel gibt. Es wurde jedoch entschieden, dass bei einer Fortbildungsdauer von zwei Monaten höchstens eine Bindungsfrist von einem Jahr vereinbart werden kann. Dauert die Fortbildung jedoch ein Jahr und werden in dieser Zeit ohne Arbeitsverpflichtung die Gehälter weitergezahlt, kann eine Bindungsdauer von bis zu drei Jahren wirksam vereinbart werden. Bei solchen langen Bindungsfristen sollte jedoch beachtet werden, dass die vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung für den Arbeitnehmer auch zumutbar ist.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich eine zu lange Bindungsfrist für die Rückzahlung von Fortbildungskosten vereinbart, so ist nicht die ganze Vereinbarung unwirksam. Im Regelfall werden dann zu lange Bindungsfristen durch die Gerichte auf die noch zulässige Frist zurückgeführt.