

Fortbildungsmaßnahmen – Bindung und Rückzahlung

IHK-Merkblatt
„ARBEITSRECHT“-Nr. 22



Vielfach räumen Unternehmen ihren Mitarbeitern großzügige Fortbildungsmöglichkeiten ein. Diese Unternehmen investieren in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter viel Geld und möchten folglich dieses Wissen der Mitarbeiter nutzen. Rechtliche Probleme können entstehen, wenn diese Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis (möglichst kurzfristig) beenden möchten.

1. Bindung

Gegen das vorzeitige Verlassen des Unternehmens ist in einzelnen Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen vorgesehen, dass der geförderte Arbeitnehmer sich verpflichtet, nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme noch für einen bestimmten Zeitraum in der Firma tätig zu sein.

Diese Vereinbarung muss allerdings vor Beginn der betrieblichen Fortbildungsmaßnahme getroffen werden. Einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen nicht unter Druck oder während der Dauer der Fortbildung abgegeben werden. Je nach Höhe der Kosten für die Fortbildungsmaßnahme (woraus auch die bezahlte Abwesenheit des Arbeitnehmers von der Arbeit für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme eingeschlossen ist) können bis zu höchstens fünf Jahre Verbleibensdauer im Betrieb vereinbart werden.

Folgende Bindungsklauseln werden nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für zulässig gehalten:

Bearbeitung
Dr. Gero Krause, Telefon (07 21) 1 74-1 16
E-Mail: gero.krause@karlsruhe.ihk.de

Stand: April 2006

Copyright: Industrie- und
Handelskammer Karlsruhe

Dr. Christina Schenk/Tanja Schmitz, Telefon (07 21) 1 74-1 19
E-Mail: christina.schenk@karlsruhe.ihk.de/tanja.schmitz@karlsruhe.ihk.de

- Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu zwei Monaten ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung kann im Höchstfall eine einjährige Bindung vereinbart werden.
- Eine Lehrgangsdauer von drei bis zu vier Monaten ohne Arbeitsverpflichtung rechtfertigt im Regelfall keine längere Bindung als zwei Jahre.
- Eine Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr rechtfertigt im Regelfall nur eine Bindung von höchstens drei Jahren.
- In besonderen Fällen einer Lehrgangsdauer von über zwei Jahren (ohne Arbeitsleistung) kann eine fünfjährige Bindung vereinbart werden.

Besteht die Bildungsmaßnahme aus mehreren Unterrichtsabschnitten, so sind die dazwischenliegenden Zeiten bei der Berechnung der Maßnahmedauer nicht mit zu berücksichtigen.

Von diesen generellen Bindungsklauseln gibt es Ausnahmen. Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer je nach den Kosten der Ausbildung eine längere Bindung gerechtfertigt sein.

2. Rückzahlung

Sollte der Arbeitnehmer die Firma vorzeitig verlassen, so hat er die Ausbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungsverpflichtung verstößt nicht gegen Art. 12 [Grundgesetz](#). Die Rückzahlungsverpflichtung muss vor der Fortbildungsmaßnahme vereinbart sein.

Haben die Parteien in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag vereinbart, das ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer bestimmten Frist vom Arbeitgeber übernommene Ausbildungskosten zurückzahlen muss, ist diese Rückzahlungsklausel wegen Benachteiligung des Arbeitnehmers allerdings unwirksam, wenn die Rückzahlungspflicht völlig unabhängig vom Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten soll (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. April 2006, Az.: 9 AZR 610/05). Eine solche Klausel kann auch nicht so ausgelegt werden, dass sie nur gilt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder ihm wegen eines von ihm zu vertretenden Grundes gekündigt wird.

Die Fortbildung darf zudem nicht ausschließlich der besonderen Einarbeitung auf dem konkreten Arbeitsplatz dienen. Eine solche „Fortbildungsmaßnahme“ entspricht einer bloßen Einweisung in den Arbeitsplatz und liegt ausschließlich im Rahmen der Erbringung der Arbeitsleistung. Vielmehr muss die Fortbildung auch dem Arbeitnehmer berufliche und geldwerte Vorteile bringen.

Rückzahlungsklauseln können inhaltlich durch die Arbeitsgerichte überprüft werden, insbesondere dahingehend, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Weiterbildungsmaßnahme einen geldwerten Vorteil erlangt hat. Dies wird dann angenommen, wenn dem Arbeitnehmer im Unternehmen oder generell am Arbeitsmarkt berufliche Fortbildungsmöglichkeiten eröffnet werden, die er zuvor nicht hatte.

Der Arbeitnehmer kann nur in vertretbarem Maße zur Rückzahlung herangezogen werden. Dabei ist auf den durch die Fortbildung erhöhten Verdienststandard zurückzugreifen. Die Rückzahlung mindert sich um z. B. 1/36 für jeden Monat, den der Arbeitnehmer noch in dem fortbildenden Betrieb verbleibt.

Muster eines Fortbildungsvertrages

Zwischen der Firma ...
und dem Arbeitnehmer ...
wird folgender Fortbildungsvertrag geschlossen.

§ 1

1. Der Arbeitnehmer nimmt vom ... bis ... an einem Fortbildungskursus für ... teil.
2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Teilnahme auf Wunsch der Firma/auf Wunsch des Arbeitnehmers im Interesse seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung erfolgt.

§ 2

1. Die Firma wird den Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildungsveranstaltung ohne Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freistellen.

oder

1. Die Firma wird den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freistellen. Die Vergütung wird entsprechend dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate berechnet.

oder

1. Die Firma erteilt dem Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß für die Dauer der Fortbildungsveranstaltung Erholungsurlaub (nur auf Wunsch des Arbeitnehmers).

oder

1. Die Firma gewährt dem Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß für die Dauer der Fortbildung eine Pauschale in Höhe von ...€
2. Die Lehrgangskosten, bestehend aus Unterrichtsgebühr, Übernachtungs- und Tagungskosten sowie den An- und Abreisekosten, übernimmt die Firma ganz/zur Hälfte (usw.). Die Erstattung erfolgt nur gegen Beleg.
3. Ein Kostenerstattungsanspruch besteht nicht, soweit das Arbeitsamt oder ein sonstiger Sozialversicherungsträger Kosten übernimmt.

§ 3

Hat die Firma unter Fortzahlung der Bezüge die vollen Lehrgangskosten übernommen, so ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Bezüge und der Lehrgangskosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis bis zum ... kündigt oder wenn es seitens der Firma aus einem wichtigen Grund gekündigt wird.

Für jeden Monat, den der Arbeitnehmer nach dem Ende der Fortbildungsmaßnahme im Betrieb verbleibt, werden

- bei einer Lehrgangsdauer von bis zu 2 Monaten: 1/12
- bei einer Lehrgangsdauer von 2 bis 6 Monaten: 1/24
- bei einer Lehrgangsdauer von 6 bis 12 Monaten: 1/36

der Rückzahlungsbeträge erlassen.

Fällige Rückzahlungsforderungen werden gegen noch ausstehende Restforderungen aufgerechnet.

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Karlsruhe für ihre Mitgliedsunternehmen. Die Merkblätter enthalten nur erste Hinweise und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.