

Weiterbildung: Wer zahlt die Kosten bei Kündigung?

Von Dr. René von Wickede, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Arbeitgeber erkennen, dass in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ein wesentliches Potenzial für den Geschäftserfolg des Unternehmens liegt und investieren in die Qualifizierung ihrer Arbeitnehmer. Neben firmeneigenen Schulungen senden sie Arbeitnehmer zu Weiterbildungsveranstaltungen, stellen sie hierfür frei und zahlen Schulungs-, Übernachtungs- sowie Reisekosten. Der Arbeitnehmer erlangt durch diese Maßnahmen oftmals Qualifikationen, welche auch für seinen zukünftigen Werdegang von Bedeutung sind und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt generell verbessern. Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen – durch Kündigung seitens des Arbeitgebers oder auch des Arbeitnehmers, stellt sich regelmäßig die Frage, inwieweit der Arbeitnehmer verpflichtet ist, diese Ausbildungskosten zurückzuzahlen.

Voraussetzung einer derartigen Verpflichtung ist, dass man sich im Rahmen eines so genannten Fortbildungsvertrags zur Rückzahlung aufgelaufener Kosten verpflichtet hat. Da ein solcher Vertrag regelmäßig dem Transparenzgebot zu genügen hat, muss deutlich erkennbar sein, welchen Betrag der Arbeitnehmer zurückzuzahlen hat. Rückzahlungsverpflichtungen für den Fall einer Kündigung binden den Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz und stellen damit eine Beeinträchtigung der grundrechtlich geschützten Berufsfreiheit dar. Dementsprechend ist eine interessengerechte Regelung notwendig, in welcher zu berücksichtigen ist, welche Aufwendungen einerseits der Arbeitgeber für die Fortbildung erbracht und welchen Vorteil diese andererseits für den Arbeitnehmer hat.

Die Rechtsprechung hat vor diesem Hintergrund folgende Groborientierungen aufgestellt: Dauert ein Lehrgang bis zu einem Monat ist eine Bindung bis zu sechs Monaten möglich. Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu 2 Monaten, ist eine Bindung bis zu einem Jahr gerechtfertigt. Eine zweijährige Bindung ist bei einer Fortbildung von drei bis vier Monaten denkbar. Beträgt die Dauer bis zu 12 Monate, kann sich die Bindung auf drei Jahre verlängern. Die Lehrgangsdauer bezeichnet die tatsächliche Zeit der Fortbildung.

Im Rahmen der Bindungsdauer ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer einen Vorteil erlangen muss, der über das aktuelle Arbeitsverhältnis hinausgeht. In Einzelfällen, etwa bei sehr kurzer Fortbildungsdauer von fünf Tagen, wurde ein besonderer Vorteil für den Arbeitnehmer verneint. Dies ist allerdings immer auch vom Fortbildungsinhalt abhängig. Bei sehr langen Weiterbildungen, etwa von mehr als 24 Monaten, ist andererseits auch eine Bindung von bis zu fünf Jahren möglich. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, ist die gesamte Rückzahlungsverpflichtung, die in einem Fortbildungsvertrag vereinbart worden ist, hinfällig.

Eine Rückzahlungsvereinbarung kann auch dann unwirksam sein, wenn hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausreichend unterschieden wird, ob die Kündigung des Mitarbeiters aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund oder ob die Kündigung des Arbeitgebers aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund erfolgt. Hat nämlich der Arbeitgeber selbst den Anlass für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt, soll der Arbeitnehmer von der Rückzahlungsverpflichtung frei werden.

Jedem Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber zur Rückzahlung von Fortbildungskosten in Anspruch genommen wird, ist zu raten, die Wirksamkeit der Vereinbarung eingehend prüfen zu lassen, da sich hier zahlreiche rechtliche Probleme stellen.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de