

# KRITERIEN FÜR EINE RÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNG

Die Arbeitsrechtexpertin Sandra Voigt weist daraufhin, dass der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres eine Rückzahlung der Fortbildungskosten verlangen darf. Vielmehr sind insbesondere folgende Anforderungen zu berücksichtigen:

- Die Rückzahlungsvereinbarung muss schriftlich vor Beginn der Fortbildung getroffen werden.
- Die Fortbildung muss dem Beschäftigten bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten – der Erwerb von Spezialwissen, das der Mitarbeiter bei keinem anderen Unternehmen anwenden kann, reicht hierfür also nicht aus.
- Der Beschäftigte darf nicht für einen unangemessenen Zeitraum an das Unternehmen gebunden werden. Zulässig wäre jedoch eine Bindungsdauer von bis zu sechs Monaten bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat. Als Höchstgrenze gilt grundsätzlich eine Bindungsdauer von fünf Jahren bei einer Fortbildungsdauer von zwei Jahren. Abweichungen sind möglich, wenn beispielsweise der Beschäftigte aus der Fortbildung besonders große Vorteile zieht.
- Der Rückzahlungsbetrag darf nicht höher sein als die tatsächlichen Fortbildungskosten und muss sich pro Jahr der Betriebszugehörigkeit prozentual verringern. Dieser Prozentsatz sowie Art und Berechnungsgrundlagen der etwaig zu zahlenden Beträge sind ebenfalls in die Rückzahlungsvereinbarung aufzunehmen, wie das Landesarbeitsgericht Nürnberg entschied (Urteil v. 20.08.2014, Az.: 4 Sa 96/14). Der genaue Rückzahlungsbetrag muss dagegen nicht genannt werden – der Beschäftigte muss jedoch erkennen können, welche ungefähren Kosten ihn bei einer Rückzahlungspflicht erwarten.
- Die Rückzahlungspflicht darf nicht an jegliches Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Unternehmen geknüpft werden, sondern explizit nur an eine durch den Mitarbeiter herbeigeführte oder verschuldete Kündigung beziehungsweise einen von ihm veranlassten Abbruch der Fort- oder Weiterbildung.

Ein Verstoß gegen diese Voraussetzungen führt in der Regel zur Unwirksamkeit der Vereinbarung. Der Arbeitgeber kann dann keine Kostenerstattung von seinem früheren Angestellten verlangen.