

Rückerstattung von Weiterbildungskosten?



Der "goldene Käfig" am Arbeitsplatz: Wer kündigt, kann verpflichtet sein, Weiterbildungskosten zurückzuzahlen. Arbeitgeber können die Rückerstattung dieser Kosten vertraglich vereinbaren für den Fall, dass der Arbeitnehmer kündigt. Voraussetzung: die Weiterbildung stellt für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil dar. So entschied das BAG, Urteil vom 19.01.2011; Az.: 3 AZR 621/08.

Aus Arbeitgebersicht ist die Sache klar: Weiterbildung ist wichtig und soll sich lohnen. Wer in die Bildung des Arbeitnehmers investiert, der möchte, dass das neu erworbene Wissen für möglichst lange Zeit im Unternehmen eingesetzt wird. Ein Arbeitnehmer möchte sich dagegen ungern die Freiheit nehmen lassen, seinen Arbeitgeber selbst auszusuchen und jederzeit wechseln zu können.

Nicht zu lang und nicht zu hoch

Um den Bindungswillen an den Arbeitgeber etwas anzukurbeln, werden gerne Rückzahlungsklauseln vereinbart. Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen zeitnah, muss er alles oder einen Teil der Weiterbildungskosten rückerstatten. Diese Klauseln sind allerdings mit Vorsicht zu genießen, denn sie sind nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig lang ans Unternehmen gebunden und nicht mit unverhältnismäßig hohen Rückzahlungen belastet wird. An den Kosten darf ein Arbeitnehmer nicht beteiligt werden, wenn nur der Arbeitgeber innerbetrieblich einen Nutzen von der Fort- oder Weiterbildung hat oder wenn nur bereits vorhandene Kenntnisse beim Arbeitnehmer aufgefrischt werden sollen. Die Dauer der Fortbildung und die Bindung des Arbeitnehmers müssen in angemessenem Verhältnis stehen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

Bei einer Lehrgangsdauer ohne Arbeitsleistung von

- bis zu 2 Monaten: Bindung bis 1 Jahr
- bis zu 4 Monaten: Bindung bis 2 Jahre
- bis zu 6 Monaten: Bindung bis 3 Jahre
- mehr als 2 Jahren: Bindung bis 5 Jahre

Der Höhe nach darf nur der Betrag zurückverlangt werden, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Rückzahlungsklausel vereinbart haben. Der Arbeitgeber darf auch nicht mehr verlangen als tatsächlich bezahlt wurde.

Ganz aktuell hat das BAG noch einmal klargestellt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber eine Rückzahlung überhaupt verlangen kann (BAG, Urteil vom 19.1.2011; 3 AZR 621/08).

Ausgangsfall:

Ein Bankkaufmann, der seit 2002 für die Sparkasse tätig war, vereinbarte mit seinem Arbeitgeber, dass er am Studium zum Sparkassenbetriebswirt teilnimmt. Diese Fortbildung teilt sich in drei Abschnitte à ca. fünf Wochen. Die Sparkasse übernahm alle Kosten und Gebühren, zahlte das Gehalt auch während der Lehrgangszeiten sowie die Verpflegung, Reisekosten und Unterbringung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten, dass der Arbeitnehmer der Sparkasse ihre Leistungen in voller Höhe erstatten soll, wenn er vor Erhalt des Prüfungszeugnisses auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Der Banker nahm am dritten und letzten Abschnitt des Lehrgangs nicht mehr teil und kündigte das Arbeitsverhältnis. Hätte er die Ausbildung zu Ende gebracht, hätte er gute Aufstiegschancen nicht nur in der Sparkasse gehabt. Die Sparkasse forderte die Rückzahlung eines Teils der Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer.

Eigener geldwerter Vorteil

Das BAG stellt erst einmal fest, dass der Bankkaufmann hier einen eigenen Vorteil gehabt hätte, wenn er die Ausbildung beendet hätte, da der angestrebte Abschluss eine allgemein anerkannte Zusatzqualifikation ist. Schon deshalb kann man den Arbeitnehmer an den Kosten der Weiterbildung bei einem Ausscheiden vor Abschluss der Ausbildung beteiligen. Fraglich ist in einem solchen Fall nur noch, in welchem Umfang der Arbeitnehmer zahlen muss. Eine Rückzahlung ist auch dann legitim, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich am Stück erfolgt, sondern in mehreren getrennten Abschnitten. Das BAG sah hier kein Problem, da nicht der Arbeitgeber, sondern die Weiterbildungseinrichtung die zeitliche Abfolge vorgibt. Wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, allein nach seinem Interesse die Teilnahme an den Ausbildungsabschnitten festzulegen, kann das anders sein.