



Rückzahlungsklausel: Zu lange Bindungsdauer macht Ihre Vereinbarung unwirksam

Von Cornelia Okpara

Sachverhalt

Eine als Apothekenhelferin beschäftigte Arbeitnehmerin hatte über einen Zeitraum von 4 Monaten an einer insgesamt 9-tägigen Fortbildung zur „Fachberaterin Dermokosmetik“ teilgenommen. Erst nach Abschluss des Lehrgangs schloss sie mit dem Arbeitgeber einen vorformulierten Fortbildungsvertrag. Danach übernahm der Arbeitgeber rückwirkend die Kosten für die Fortbildung sowie die Entgeltfortzahlung während der Schulungsmaßnahme. Im Gegenzug verpflichtete sich die Arbeitnehmerin, die angefallenen Kosten anteilig zu erstatten, wenn sie innerhalb von 2 Jahren aus dem Betrieb ausscheidet. Als die Arbeitnehmerin kurz darauf kündigte, behielt der Arbeitgeber die Fortbildungskosten von ihrem letzten Lohn ein. Die Apothekenhelferin hielt dagegen die 2-jährige Bindungsdauer für unangemessen lang und verlangte die ungekürzte Auszahlung ihres Lohns.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin mit Urteil vom 15.09.2009, Az.: 3 AZR 173/08 Recht. Die vorformulierte Rückzahlungsvereinbarung war insgesamt unwirksam, weil die 2-jährige Bindungsdauer für eine lediglich 9-tägige Fortbildung unangemessen lang war.

Empfehlung

Aufgrund der hohen Aus- und Weiterbildungskosten sind viele Arbeitnehmer froh, wenn ihr Arbeitgeber die Kosten einer Fortbildung übernimmt. Die Investition in Ihre Mitarbeiter soll sich allerdings auch für Ihr Unternehmen rentieren.

Unsere Empfehlung lautet daher: Treffen Sie – am besten vor Lehrgangsbeginn – immer eine Vereinbarung über die Rückzahlung der Ausbildungskosten. Löst Ihr Mitarbeiter dann das Arbeitsverhältnis, können Sie sich so zumindest finanziell schadlos halten.

Allerdings sind Rückzahlungsklauseln auf-

RECHTSANWÄLTIN CORNELIA OKPARA ist Geschäftsführerin des Bundesverbandes Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V., Bad Homburg. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt auf dem Arbeitsrecht.

grund ihrer Bindungswirkung nicht uneingeschränkt möglich: die Bindungsdauer darf nicht unangemessen lang sein. Andernfalls ist die gesamte Klausel unwirksam und Sie können von Ihrem Mitarbeiter nichts zurück

fordern, selbst wenn er im Anschluss an die Ausbildung Ihrem Betrieb den Rücken kehrt. Nach der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts sind folgende Bindungsfristen höchstens zulässig:

- **1/2 Jahr** bei einer Ausbildungszeit von weniger als einem Monat
- **1 Jahr** bei bis zu 2-monatiger Dauer der Fortbildung
- **3 Jahre** bei einer Ausbildungszeit von 6 bis 12 Monaten
- **5 Jahre** nur im Ausnahmefall bei mehrjährigen Fortbildungen, wie etwa einem Studium

Musterformulierung

Verwenden Sie folgende Fortbildungsvereinbarung, um sich vor Fehlinvestitionen abzusichern:

AUS- UND FORTBILDUNGSVERTRAG

Zwischen der Firma ... und dem/der Arbeitnehmer/-in wird folgender Fortbildungsvertrag geschlossen:

1. Herr/Frau nimmt an der Fortbildungsveranstaltung zum (angestrebte Qualifikation) teil. Diese dauert Monate. Nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung wird Herr/Frau als (genaue Berufsbezeichnung) zu einem monatlichen Gehalt von Euro beschäftigt.
2. Die Kosten der Fortbildung übernimmt der Arbeitgeber. Der/die Arbeitnehmer/-in wird für die Teilnahme an der Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt.
3. Als Gegenleistung für die Kostenübernahme verpflichtet sich Herr/Frau, nach Ende der Ausbildung/Fortbildung mindestens (3) Jahre für den Arbeitgeber tätig zu sein.
4. Scheidet der/die Arbeitnehmer/-in aufgrund einer Eigenkündigung, einer nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden außerordentlichen Eigenkündigung oder einer von ihm/ihr zu vertretenden arbeitgeberseitigen Kündigung innerhalb von (3) Jahren nach dem Ende der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind sämtliche für die Ausbildung angefallenen Kosten in Höhe von voraussichtlich ca. Euro zu erstatten. Die Erstattungspflicht des/der Mitarbeiters/-in vermindert sich jedoch für jeden vollen Monat, der er/sie nach Beendigung der Fortbildung für den Arbeitgeber tätig gewesen ist, um (1/36).
5. Dieselbe Verpflichtung besteht auch, wenn der/die Arbeitnehmer/-in die Fortbildung schuldhaft nicht antritt oder schuldhaft das Ausbildungsziel nicht erreicht. ●