

2017 | Ausgabe 12  
01.08.2017

# Update Arbeitsrecht: Rückzahlung Aus- /Fortbildungskosten



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Aus-/Fortbildungskosten

Arbeitgeber, die in die Ausbildung bzw. Fortbildung ihrer Mitarbeiter investieren, möchten selbstverständlich, dass ihnen diese Investition anschließend zugutekommt. Deshalb wird die Übernahme von Kosten durch den Arbeitgeber zumeist mit einer Rückzahlungsverpflichtung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers verbunden. Hiermit soll der Arbeitnehmer zumindest für eine gewisse Zeit an das Unternehmen gebunden werden. Derartige Bindungsklauseln sind im Hinblick auf das grundrechtliche geschützte Mobilitätsinteresse des Arbeitnehmers allerdings nur in engen rechtlichen Grenzen zulässig.

**ACHTUNG:** Die Rückzahlung von Ausbildungskosten in Berufsausbildungsverhältnissen, die im betrieblichen Bereich der Ausbildung angefallen sind, ist nach § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. BBiG grundsätzlich ausgeschlossen. Nur über die normale betriebliche Berufsausbildung hinausgehende Ausbildungskosten können Gegenstand einer Rückzahlungsverpflichtung sein.

Zu den Aus-/Fortbildungskosten zählen neben den Kurs- und Prüfungsgebühren grundsätzlich auch die Kosten für Lernmittel, Reisen, Unterkunft und Verpflegung.

Häufig wird der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung/Fortbildung auch ganz oder teilweise freigestellt. Die Arbeitsvertragsparteien können aber auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für einen Teil der Ausbildungs-/Fortbildungszeit bezahlten Urlaub einbringt und dieser auf den Urlaub gemäß Arbeitsvertrag angerechnet wird. Die Kosten einer Freistellung gehören grundsätzlich ebenfalls zu den Fortbildungskosten und können einer Rückzahlungsverpflichtung unterworfen werden.

Welche Kosten zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehört, bestimmt sich nach der zwischen den Arbeitsvertragsparteien geschlossenen Vereinbarung und sollte schriftlich genau festgelegt werden. Neben einer Übernahme sämtlicher Kosten, kommt auch eine anteilige Übernahme, eine Begrenzung auf bestimmte Kosten (z.B. ausschließlich Reise- und Unterkunftskosten) oder auf einen Maximalbetrag oder auch die Vereinbarung einer Pauschale in Betracht.

## Rückzahlungsverpflichtung

Eine Rückzahlungsverpflichtung kann nur unter den folgenden drei Voraussetzungen vereinbart werden:

- Der Arbeitnehmer erlangt durch die Ausbildung/Fortbildung einen geldwerten beruflichen Vorteil.
- Diesem Vorteil stehen Aufwendungen des Arbeitgebers gegenüber, die über dessen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinausgehen.
- Die Rückzahlungspflicht wird an ein Ereignis geknüpft, das in die Sphäre des Arbeitnehmers fällt (bisher nicht: vom Arbeitgeber zu vertretende Kündigung durch den Arbeitnehmer, betriebsbedingte Kündigung).

Für die zulässige Bindungsdauer hat die insbesondere die Dauer der Aus-/Fortbildung (ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge) ganz entscheidendes Gewicht. Zur Orientierung kann von folgenden „Regeln“ ausgegangen werden:

- Aus-/Fortbildung von weniger als einem (1) Monat: Bindungsdauer bis zu sechs (6) Monate;
- Aus-/Fortbildung zwischen einem (1) Monat und zwei (2) Monaten: Bindungsdauer bis zu einem (1) Jahr;
- Aus-/Fortbildung zwischen drei (3) und vier (4) Monaten: Bindungsdauer von maximal zwei (2) Jahren;
- Aus-/Fortbildung zwischen sechs (6) und zwölf (12) Monaten: Bindungsdauer bis zu drei (3) Jahre.

Aus-/Fortbildungen, die länger als zwei Jahre dauern, können eine noch längere Bindung rechtfertigen.

Auch bei kürzerer Ausbildung kann eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Aus-/Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt.

**Maßgeblich sind aber immer die gesamten Einzelfallumstände, insbesondere die dem Arbeitnehmer erwachsenden Vorteile, die Qualität der erworbenen Qualifikationen und die Höhe der Fortbildungskosten.**

**Die höchst zulässige Bindungsdauer beträgt fünf (5) Jahre, vgl. § 624 BGB.**

## **ArbG Ulm, Urteil v. 08.05.2017 – 4 Ca 486/16**

Wie bereits vorstehend dargestellt, löst nicht jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Bindungsfrist eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers aus. Eine Erstattung ist nach der Rechtsprechung nur in den Fällen angemessen, in denen die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen ist und er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beeinflussen kann. Bislang nicht höchstrichterlich entschieden ist, ob ein solcher Fall auch vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist aufgrund einer verhaltens- oder personenbedingten Kündigung endet.

Das Arbeitsgericht Ulm geht in seiner Entscheidung vom 08.05.2017 – 4 Ca 486/16 davon aus, dass eine (wirksame) verhaltensbedingte Kündigung sehr wohl zu einer Rückzahlungsverpflichtung führt, eine krankheitsbedingte (auch Eigen-)Kündigung hingegen nicht.

**Eine Rückzahlungsklausel, die keine entsprechende Differenzierung enthält, ist nach Auffassung des Arbeitsgerichts unwirksam und löst deshalb grundsätzlich keine Rückzahlungsverpflichtung aus.**

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Ulm kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

[http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=22427](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=22427)

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**