



Arbeitgeber muss Rückforderung von Fortbildungskosten sorgfältig absichern

Arbeitgeber muss Rückforderung von Fortbildungskosten sorgfältig absichern (Bonn, den 20.02.2013) Mit der Bezahlung von Fortbildungskosten können Arbeitgeber sinnvoll in ihre Arbeitnehmer investieren. Die Kehrseite: Der Mitarbeiter wird auch für die Konkurrenz attraktiver. Will der Arbeitgeber das investierte Geld nicht durch Abwerbung oder Wechsel des Arbeitnehmers zur Konkurrenz verlieren, muss er für solche Fälle eine Rückzahlung der Fortbildungskosten regeln. "Die arbeitsvertraglich wirksame Regelung von Fortbildungen ist eine Gratwanderung. Sichert sich der Arbeitgeber zu stark ab, ist die Regelung unwirksam und der Arbeitgeber geht am Ende gänzlich leer aus", warnt Professor Dr. Ulrich Tödtmann, Rechtsanwalt bei der Anwaltssozietät Eimer Heuschmid Mehle in Bonn. Alle vorformulierten Klauseln in Arbeitsverträgen unterliegen nämlich der gerichtlichen Kontrolle nach den Bestimmungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Bürgerlichen Gesetzbuch. "Bei unwirksamen AGB gilt, dass statt der für unwirksam erklärten Bestimmung die gesetzliche Regelung gilt", erläutert Tödtmann, "und weil das Gesetz keine Rückzahlungspflicht vorsieht, stehen die Vertragsparteien so, als ob vertraglich nichts vereinbart worden wäre." Kündigt der Arbeitnehmer, bleibt der Arbeitgeber in einem solchen Fall ohne Ausgleich auf ganz beträchtlichen Kosten sitzen. Denn er hat nicht nur die oft hohen Fortbildungskosten gezahlt, sondern weil Fortbildungszeit in aller Regel als Arbeitszeit gilt, auch den laufenden Arbeitslohn plus Sozialabgaben getragen. Dabei ist grundsätzlich von der Rechtsprechung anerkannt, dass der Arbeitgeber bei kurzfristigem Ausscheiden des Arbeitnehmers ein legitimes Interesse hat, zumindest einen Teil der Fortbildungskosten zurückzuerhalten. Tödtmann, der als Honorarprofessor Arbeitsrecht an der Universität Mannheim lehrt, erklärt: "Soll das gelingen, müssen Bindefristen und Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers schon vor Beginn der Fortbildung gerichtsfest vereinbart werden." Die gesetzliche Obergrenze der Bindungsfrist aus einer Fortbildung beträgt fünf Jahre. "Wie lang die Bindungsfrist im Einzelfall sein darf, hängt von der Dauer der Fortbildung ab", berichtet Tödtmann. Richterrechtlich haben sich folgender Fristen, die als Orientierung dienen können, herausgebildet: Bei bis zu einmonatigen beruflichen Weiterbildungen kann der Arbeitnehmer durch vertragliche Vereinbarung bis zu sechs Monate an seinen Betrieb gebunden werden, bei bis zu zweimonatigen Maßnahmen ein Jahr, bei nochmalig doppelter Zeit bis zu zwei Jahre. Bis zu drei Jahre kann die vereinbarte Betriebsbindung bei sechs- bis zwölfmonatigen Fortbildungen dauern. Und die fünfjährige Höchstbindung ist nach der Rechtsprechung nur dann zulässig, wenn die Fortbildung länger als zwei Jahre gedauert hat. Bei Abreden über die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung des kündigenden Mitarbeiters lauert für den Arbeitgeber eine weitere Falle. Fällt die Rückzahlungsverpflichtung unverhältnismäßig hoch aus, kippt die komplette Rückzahlungsvereinbarung, und der Arbeitgeber geht leer aus. Deshalb muss schon in der Vereinbarung berücksichtigt werden, dass besser qualifizierte Arbeitnehmer ihrem Betrieb mit jedem Tag Arbeit nach Abschluss der Fortbildung Vorteile bringen. Aus diesem Grund muss sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag verringern je länger die Ausbildung her ist. Tödtmann rechnet vor: "Bei einer dreijährigen Bindefrist müsste sich zum Beispiel der Rückzahlungsbetrag für jeden Monat, den der Arbeitnehmer geblieben ist, um 1/36 vermindern." Außerdem darf ein Rückzahlungsanspruch nur vorgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder der Arbeitgeber verhaltensbedingt gekündigt hat, also die Kündigung die Reaktion auf ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers war. Dagegen darf nach der Rechtsprechung keine Rückzahlung von Fortbildungskosten vorgesehen werden, wenn der Arbeitgeber den geförderten Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlässt. "Über eine Erstattung von Fortbildungskosten bei personenbezogener Kündigung haben die Gerichte noch nicht entschieden", erläutert Arbeitsrechtsspezialist Tödtmann, "doch besteht wohl eher die Tendenz, sie der unternehmerischen Risikosphäre zuzuordnen, so dass der Arbeitgeber damit vorsichtig sein sollte." Infos: www.ehm-kanzlei.de Hinweis für die Redaktion: Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetwork AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien. Fachfragen beantwortet gerne: Eimer Heuschmid Mehle überregionale Rechtsanwaltssozietät Prof. Dr. Ulrich Tödtmann Rechtsanwalt Friedrich-Breuer-Straße 112 53225 Bonn Telefon: 0228 466025 Telefax: 0228 460708 toedtman@ehm-kanzlei.de www.ehm-kanzlei.de Rieder Media Uwe Rieder Zum Schickerhof 81 47877 Willich Telefon: 02154 6064820 Telefax: 02154 6064826 u.rieder@riedermedia.de www.riedermedia.de

Pressekontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Firmenkontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetwork AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien.