

Rückzahlung von Ausbildungskosten – Möglichkeiten und Grenzen

Ausbildung ist in nahezu jedem Betrieb ein zentraler Punkt. Wenn es etwas gibt, was den Standort Deutschland gegenüber Billiglohnländern hervorhebt, so ist dies die Qualität der Arbeitskräfte.

Ausbilden und qualifizieren der eigenen Arbeitskräfte ist jedoch nicht billig. Je umfangreicher die Fortbildungsmaßnahme ist, desto kostenintensiver ist sie auch.

Entscheidet sich eine Firma, verschiedene Mitarbeiter weiterzubilden, so gewinnt hierdurch sowohl der Betrieb, als auch der Arbeitnehmer.

Es besteht aber die Möglichkeit, Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung auf Betriebskosten in Anspruch nehmen, dann an den Kosten zu beteiligen, wenn sie nach der Weiterbildungsmaßnahme den Betrieb verlassen.

Hierfür sind einige Voraussetzungen nötig.

1. Vorherige Vereinbarung

Eine Rückzahlungsvereinbarung muss vor der Ausbildungsmaßnahme getroffen werden. Der Arbeitnehmer muss bei Antritt der Weiterbildung genau wissen, dass der Arbeitgeber diese bezahlt, im Falle der Kündigung aber eine Rückzahlung anteiliger Beträge stattfindet. Diese Rückzahlungsvereinbarung muss inhaltlich so fixiert sein, dass klar erkennbar ist, in welchem Umfang bei welchem Kündigungsdatum eine Rückzahlung stattfindet.

2. Freiwilligkeit

Der Arbeitnehmer muss freiwillig in die Weiterbildungsmaßnahme einwilligen. Dies liegt zum Beispiel dann nicht vor, wenn die Ausbildungsmaßnahme bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist, der Arbeitsplatz aber auch ohne die Maßnahme wahrgenommen werden könnte oder die Durchführung der Maßnahme (z.B.: Einweisung am Roboter XY) alleine dem Arbeitgeber dient.

3. Keine zu lange Bindungsfrist – gestufte Rückzahlung in vertretbaren Grenzen

Ist eine Weiterbildung mit Rückzahlungsklausel vereinbart, so darf die „Bindung“ an den Betrieb nicht zu lange dauern. Bislang war eine Bindung bis zu drei Jahren mit gestufter Rückzahlung nach der Rechtsprechung das Maximum. Es existieren neuerlich allerdings Urteile, die auch eine Bindung von fünf Jahren zulassen, wenn der Vorteil des Arbeitnehmers durch die Maßnahme sehr hoch ist und die Maßnahme überdies sehr teuer war (z.B. Ingenieur- und Fachlehrausbildung). Es kommt auch auf die Dauer der Maßnahme an. Ein Lehrgang von zwei Monaten beispielsweise rechtfertigt die Bindung des Arbeitnehmers für ein Jahr.

Die Höhe der Rückzahlung errechnet sich nach einer komplizierten Formel, deren Erläuterung diesen Rahmen sprengen würde. Sie darf aber nicht über den Kosten der Maßnahme liegen. Natürlich vermindert sich die Rückzahlungsverpflichtung, je länger der Arbeitnehmer nach der Maßnahme im Betrieb bleibt, bis sie nach maximal drei (bzw. fünf) Jahren wegfällt. Eingebürgert hat sich daher eine Reduktion der Rückzahlungsverpflichtung um 1/36 pro Monat.

4. Weiterbildung als Vorteil des Arbeitnehmers

Schließlich muss die Weiterbildung auch einen Vorteil des Arbeitnehmers auf dem freien Markt darstellen, damit eine Rückzahlungsverpflichtung wirksam ist. Ein Pilot zum Beispiel, dem der Flugschein von seinem Arbeitgeber bezahlt wird, kann diese Weiterbildung auch bei

anderen Arbeitgebern einsetzen. Ein Fabrikarbeiter jedoch, der an einer bestimmten Maschine ausgebildet wurde, kann dieses Wissen unter Umständen auf dem freien Markt nicht verwerten.

Abschließend kann eine Rückzahlungsklausel auch dann unwirksam werden, wenn der Arbeitgeber selbst kündigt und der Arbeitnehmer hierfür keinen Grund geboten hat (z.B.: betriebsbedingte Kündigung). Eine Rückzahlung kann auch dann nicht beansprucht werden, wenn der Arbeitnehmer selbst berechtigt – etwa außerordentlich – kündigt.

Man sieht also, dass es Möglichkeiten gibt, die Investitionen in Mitarbeiter teilweise zurückzuholen, wenn die Mitarbeiter dem Betrieb bald nach der Weiterbildung den Rücken kehren. Die genaue Ausgestaltung einer derartigen Vereinbarung ist aber – wie oft auch die Durchsetzung – mit vielen Fehlermöglichkeiten behaftet. Im Zweifel ist rechtlicher Rat günstiger als eine unwirksame Rückzahlungsklausel.