

02.05.2016 | Von: Katrin Schreiter

Fortbildung

Drum prüfe, wer sich lange bindet

Der Mitarbeiter macht eine Fortbildung, die der Chef bezahlt. Anschließend kündigt der Geschulte. Muss er das Geld an den Arbeitgeber zurückzahlen? kompakt erklärt, wann es teuer wird.

David Franklin/iStock, Getty Images



Kurz nach der Kündigung bittet der Ex-Chef zur Kasse. Er fordert Geld zurück, das er für die Fortbildung des ehemaligen Arbeitnehmers bezahlt hat. Und er kommt damit vor Gericht immer häufiger durch. Das Schlüsselwort bei diesem Thema lautet Rückzahlungsvereinbarung.

Eine Rückzahlungsvereinbarung ist ein Vertrag, mit dem sich das Unternehmen absichern will, dass es mit der finanzierten Fortbildung gut in seinen Mitarbeiter investiert. Das erworbene Wissen soll später Gewinn bringen. Kündigt der Arbeitnehmer aber während oder kurz nach dem Lehrgang, weil er beispielsweise zu einem anderen Unternehmen wechselt, hat der Arbeitgeber – aus seiner Sicht – umsonst gezahlt.

Wie ist die Rechtslage?

"Bei einer Rückzahlungsvereinbarung handelt es sich in der Regel um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im

Sinne des Paragraphen 305 Absatz 1, Bürgerliches Gesetzbuch", sagt Matthias Beckmann von der Rechtsabteilung der DGB Rechtsschutz GmbH. Das heißt, der Arbeitgeber müsse sich an gewisse Rahmenbedingungen halten.

"Eine Rückzahlungsvereinbarung muss transparent und verständlich verfasst sein, damit der Arbeitnehmer einschätzen kann, wann eine Kostenerstattung auf ihn zukommt", erklärt Beckmann weiter. "Ob eine solche Vereinbarung wirksam ist, sollte im jeweiligen Fall geprüft werden."

Denn es müssen dafür einige Faktoren erfüllt sein:

1. Die Fortbildung muss für den Mitarbeiter von beruflichem beziehungsweise geldwertem Vorteil sein. Das ist der Fall, wenn er nach dem Lehrgang bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und berufliche Aufstiegschancen hat.

2. Der Mitarbeiter muss nur zahlen, wenn er das Unternehmen aus einem Grund verlässt, den er selbst beeinflussen kann – zum Beispiel wenn er selbst kündigt. Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem Grund, auf den der Mitarbeiter keinen Einfluss hat, muss er nicht zahlen.

3. Der Vertrag darf den Mitarbeiter nur so lange an das Unternehmen binden, wie es der Dauer und dem Wert der Fortbildung angemessen ist. Bei einer einmonatigen Fortbildung beläuft sich die Zeitspanne auf sechs Monate, bei zwei Monaten verdoppelt sie sich auf ein Jahr. Drei bis vier Monate rechtfertigen eine Bindung von bis zu zwei Jahren. Und bei einer Fortbildung, die ein Jahr lang dauert, kann der Arbeitnehmer der Firma drei Jahre lang verpflichtet werden.

"Abweichungen davon können gerechtfertigt sein", sagt Beckmann. "Denn stets müssen die Umstände des Einzelfalls gegeneinander abgewogen werden." Der Rechtsexperte rät: "Bei Fragen zum Thema Rückzahlungsvereinbarung hilft der Betriebsrat beziehungsweise die Gewerkschaft weiter."

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Dubliner Straße 12 | D-99091 Erfurt

Telefon: 0361 77758-0 | Telefax: 0361 77758-20
E-Mail: bezirk.thueringen@igbce.de