

12. September 2023

Ist die Rückforderung von Fortbildungskosten zulässig?

Wenn Mitarbeiter sich weiterbilden möchten, freut dies Arbeitgeber grundsätzlich und sie übernehmen oft die damit verbundenen Kosten. Endet das Arbeitsverhältnis dann früher als erwartet, stellt sich die Frage, ob die Arbeitnehmer diese Kosten zurückzahlen müssen. Dazu hat sich nun erneut das Bundesarbeitsgericht geäußert.

Fortbildung von Arbeitnehmern in beiderseitigem Interesse

Fortbildungen sind nicht nur für Arbeitnehmer eine gute Gelegenheit sich weiter zu qualifizieren, auch Arbeitgeber profitieren davon, wenn sie die Mitarbeiter anschließend in einem erweiterten Aufgabengebiet einsetzen können.

Regelmäßig wird im Vorfeld der Weiterbildung vereinbart, dass der Arbeitgeber die damit verbundenen Kosten trägt, der Arbeitnehmer diese jedoch anteilig erstatten muss, wenn er nach Abschluss der Fortbildung nicht noch einen gewissen Zeitraum im Unternehmen bleibt und der Arbeitgeber dadurch nicht, oder nur kurzzeitig, von den zusätzlichen Kenntnissen des Mitarbeiters profitieren kann.

Rückzahlungsklauseln oft Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen

Kommt es dann zu einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers, besteht oft Uneinigkeit darüber, ob und in welcher Höhe die Ausbildungskosten von dem Mitarbeiter zu tragen sind.

In der Folge musste auch das Bundesarbeitsgericht sich schon mehrfach mit dieser Thematik beschäftigen und hat bereits entschieden, dass Klauseln, die völlig unabhängig davon, weshalb der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, eine Rückzahlungsverpflichtung vorsehen, unwirksam sind.

Eine Rückzahlungsverpflichtung muss nach der zutreffenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nämlich Ausnahmen vorsehen, bspw. für den Fall, dass der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen

Gründen kündigt. Zudem muss auch transparent und nachvollziehbar dargestellt werden, wie hoch die Kosten sind, damit der Arbeitnehmer weiß, was er eventuell zurückzahlen muss.

Fehlt eine Ausnahmeregelung oder sind die zu erstattenden Kosten nicht aufgeführt, ist die Klausel insgesamt unwirksam und der Arbeitnehmer nicht zu einer Rückzahlung verpflichtet.

Aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Diesen Grundsätzen folgt auch eine aktuelle Entscheidung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts. In dem kürzlich entschiedenen Fall ging es darum, dass vertraglich vereinbart worden war, dass eine Mitarbeiterin die Kosten für einen Lehrgang zurückzahlen müsse, wenn sie innerhalb von 24 Monaten nach Ende der Fortbildung das Unternehmen verlässt oder aber die Prüfung am Ende des Lehrgangs wiederholt nicht ablegt.

Die Mitarbeiterin war über drei Jahre hinweg nicht zur Abschlussprüfung angetreten, hatte dann gekündigt und sah sich mit Rückzahlungsansprüchen konfrontiert.

Auch hier entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die Rückzahlungsklausel die Mitarbeiterin unangemessen benachteilige, da sie keine Ausnahme für Fälle vorsieht, in denen das Nichtablegen der Prüfung nicht von der Arbeitnehmerin zu verantworten ist.

Durch die Klausel würde zudem ein unzulässiger Bleibedruck auf die Arbeitnehmerin ausgeübt und diese damit in ihrem Grundrecht auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes eingeschränkt.

Da die Klausel unwirksam war, musste die Arbeitnehmerin die Fortbildungskosten nicht erstatten.

Wir wehren unberechtigte Forderungen für Sie ab!

Sind auch Sie mit Rückzahlungsforderungen Ihres Arbeitgebers konfrontiert? Oder möchten Sie gerne vor einer Kündigung wissen, ob und in welcher Höhe Sie Fortbildungskosten erstatten müssen?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin bei uns für eine kostenlose Erstberatung. Wir prüfen, ob die Klauseln in Ihrem Vertrag wirksam sind und wehren unberechtigte Ansprüche für Sie ab.

[Martina Bergmann](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine

telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)