

Anbei der Entwurf einer Vereinbarung über die Rückzahlung von Fortbildungskosten zur weiteren Verwendung. Diese Vereinbarung ist mit der/dem jeweiligen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer **vor Durchführung der jeweiligen Fortbildungsmaßnahme** abzuschließen. Die Vereinbarung ist dann jeweils zu ergänzen um

- das Datum des Arbeitsvertrages der Mitarbeiterin
- den Zeitraum, in dem die Fortbildung stattfindet
- die konkrete Bezeichnung der Fortbildung
- die Anzahl der Arbeitstage, die die Fortbildung in Anspruch nimmt
- die konkrete Höhe der Lehrgangskosten, Unterbringungskosten, Fahrtkosten sowie die Kosten der Freistellung der Arbeitnehmerin (Lohnkosten, Bruttobetrag)
- die Bindungsdauer (§ 4, 2. Absatz, konkret, um wieviel 1/x-tel sich die Rückzahlungsverpflichtung monatlich mindert, z.B. bei einer Bindungsdauer von 6 Monaten um 1/6).

Wir weisen auf Folgendes hin:

Eine solche Rückzahlungsvereinbarung ist unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entsprechend den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Eine unangemessene Benachteiligung kann insbesondere in einer zu langen Bindungsdauer begründet sein. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gilt:

Bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung ist regelmäßig eine Bindungsdauer von bis zu 6 Monaten zulässig;

bei einer Fortbildungsdauer von bis zu 2 Monaten eine 1-jährige Bindung;

bei einer Fortbildungsdauer von 3-4 Monaten eine 2-jährige Bindung;

bei einer Fortbildungsdauer von 6 Monaten bis zu einem Jahr keine längere Bindung als 3 Jahre und

bei einer mehr als 2-jährigen Dauer der Fortbildung eine Bindung von 5 Jahren.

Dabei geht es allerdings nicht um rechnerische Gesetzmäßigkeiten, sondern um richterrechtlich entwickelte Regelwerte, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich sind.

Das Bundesarbeitsgericht fordert darüber hinaus, dass die Kosten der Fortbildung in der Fortbildungsvereinbarung zumindest der Größenordnung nach anzugeben sind, damit der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko einschätzen kann. Daher sind die Kosten der Fortbildung (einschließlich etwaiger Unterbringungs-, Reise- und Lohnfortzahlungskosten) in der Fortbildungsvereinbarung so konkret wie möglich anzugeben.

Wir weisen darauf hin, dass bei einer lediglich sehr kurzen Fortbildung von wenigen Tagen in der Regel eine Bindung des Arbeitnehmers durch eine solche Rückzahlungsvereinbarung nicht in Betracht kommt. Wir empfehlen, im Einzelfall jeweils Rücksprache mit einem Rechtsanwalt zu nehmen, um unter Berücksichtigung der konkreten Dauer und der Kosten der Fortbildung die zulässige Bindungsdauer zu ermitteln.