



Bindungsdauer eines Arbeitnehmers bei Finanzierung einer Fortbildung durch den Arbeitgeber

Eine Freistellung eines Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung in Höhe von 50 Tagen im Zusammenhang mit einer Fortbildungsmaßnahme rechtfertigt nicht die Vereinbarung einer Bindungsdauer von 5 Jahren. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme zusätzlich Studiengebühren in nicht unerheblicher Höhe trägt (hier ca. 14.000 €).

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen führten in ihrem Urteil aus, dass die vollzeitig beschäftigte Angestellte für Fortbildungsmaßnahmen unstreitig an insgesamt 50 Tagen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bezahlt freigestellt wurde. Dies rechtfertigt nach der gefestigten Rechtsprechung eine Bindungsdauer von 1 Jahr.

Unter Berücksichtigung der Umstände in diesem Fall, insbesondere der vom Arbeitgeber zusätzlich übernommenen Studiengebühren sowie das Erreichen der Masterqualifikation als Vorteil für die Angestellte, ist aus Sicht des Gerichts hier eine Bindungsdauer von 2 Jahren angemessen.

Eine Aufrechterhaltung der Klausel mit dem abgeänderten Inhalt einer noch zulässigen Dauer ist jedoch nicht möglich, da aus den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches ein Verbot der geltungserhaltenden Reduktion herzuleiten ist.