



## Rückzahlungsklauseln bei Fortbildungskosten müssen präzise sein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil erneut klargestellt, dass Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten strengen Anforderungen unterliegen. Im entschiedenen Fall hatte eine Altenpflegerin an einer vom Arbeitgeber organisierten Weiterbildung teilgenommen. Der Arbeitgeber übernahm die Kurs- und Prüfungsgebühren und stellte die Arbeitnehmerin für die Dauer der Maßnahme bezahlt frei, wodurch insgesamt erhebliche Fortbildungskosten entstanden. Im vorformulierten Fortbildungsvertrag wurde eine Bindungsdauer von 24 Monaten nach Abschluss der Weiterbildung vereinbart. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sah die Vereinbarung eine anteilige Rückzahlung der Kosten von bis zu rund 15.000 € vor.

In der Vereinbarung war eine vorformulierte Vertragsklausel enthalten, wonach eine Rückzahlungspflicht bestand, wenn das Arbeitsverhältnis „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ beendet wird. Das BAG hielt diese Formulierung für zu unklar und zu weitgehend. So könnte sie nämlich auch Fälle erfassen, in denen die Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen und aus diesem Grund vorzeitig kündigt.

Eine solche Auslegung benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen. Denn sie müssten selbst dann zahlen, wenn sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht steuern können. Das widerspricht auch der durch das Grundgesetz geschützten Berufsfreiheit. Rückzahlungspflichten sind nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verhalten – etwa eine freiwillige Kündigung ohne zwingenden Grund – Einfluss auf die Bindung hat.

Da die Klausel diese Differenzierung nicht klar vornahm, erklärte das BAG sie für unwirksam. Eine geltungserhaltende Reduktion kommt nicht in Betracht. Die Arbeitnehmerin musste keine Fortbildungskosten zurückzahlen.

Hinweis: Bei der Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln sollten diese also immer präzise formuliert sein und insbesondere Fälle unverschuldeter, dauerhafter Leistungsunfähigkeit ausdrücklich ausnehmen. Andernfalls sind sie insgesamt unwirksam.