

## Mein Arbeitgeber hat für mich Weiterbildungskosten übernommen. Jetzt ist mir gekündigt worden – muss ich zurückzahlen?

### Muss ohne Vereinbarung zurückgezahlt werden?

Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber Aus- und Fortbildungskosten für Beschäftigte übernehmen. Das ist nicht selten ein **zweischneidiges Schwert**. Positiv ist, dass die berufliche Qualifizierung ausgebaut wird. Damit steigen die Aussichten, im Betrieb eine bessere berufliche Position und ein höheres Entgelt zu bekommen. Auch die Chancen am Arbeitsmarkt können steigen. Genau das ist aus der Sicht des Arbeitgebers, der die Fortbildungskosten übernommen hat, das Problem. Er will natürlich, dass ihm die bessere Qualifikation zugute kommt und nicht einem anderen Arbeitgeber. Deshalb werden in solchen Fällen häufig **Rückzahlungsvereinbarungen** mit einer **Bindungswirkung** geschlossen. Sie besagen, dass der Arbeitnehmer, der vor dem vereinbarten Bindungszeitraum ausscheidet, die übernommenen Kosten – je nachdem, wann er den Betrieb verlässt – ganz oder teilweise zurückzahlen muss.

Keine Rückzahlungsverpflichtung besteht, wenn **keine entsprechende Rückzahlungsvereinbarung** getroffen wurde. Selbst dann nicht, wenn der Arbeitnehmer kurz nach der Fortbildungsmaßnahme ausscheidet. Allerdings kann es **tarifliche Rückzahlungsklauseln** geben. Das muss gegebenenfalls geprüft werden.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass ohne Rückzahlungsvereinbarung keine Rückzahlungspflicht besteht, ist ansonsten nur denkbar, wenn der Arbeitnehmer **treuwidrig** handelt. Er verlässt beispielsweise ohne Einhaltung der Kündigungsfrist den Betrieb „Knall auf Fall“, weil ihm aufgrund der neu erworbenen beruflichen Qualifikation eine bessere Stelle angeboten worden ist. Es ist denkbar, dass das Arbeitsgericht in einem solchen Fall, wenn es zum Streit kommt, von einer Treuwidrigkeit spricht.

### Spielt die Höhe der übernommenen Kosten eine Rolle?

Ja, aber nicht allein. Das Bundesarbeitsgericht hat Rückzahlungsverpflichtungen zwar grundsätzlich für zulässig angesehen. Es hat jedoch bestimmte Grundsätze aufgestellt: Die Rückzahlung der Kosten für eine Aus- und Weiterbildung ist nur zulässig, wenn sie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach **Treu und Glauben** dem Arbeitnehmer zuzumuten ist und einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspricht (vgl. etwa BAG 6.9.95, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 23). Fortbildungs- und Bindungsdauer müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen, auch soweit es die aufgewendeten Kosten betrifft.

Nach der Rechtsprechung rechtfertigt beispielsweise eine Lehrgangsdauer

- bis zu zwei Monaten eine Bindungsdauer bis zu einem Jahr (vgl. BAG 15.12.93, AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe);
- von drei bis vier Monaten eine Bindungsdauer bis zu zwei Jahren (vgl. BAG 6.9.95, AP Nr. 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe);
- von sechs Monaten eine Bindungsdauer bis zu drei Jahren (BAG 23.2.83, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

Das sind allerdings nur Orientierungspunkte. Eine längere Bindungsdauer kann gerechtfertigt sein, wenn die Lehrgangsteilnahme eine besonders **hohe Qualifikation** und überdurchschnittliche Vorteile mit sich bringt oder besonders **kostenintensiv** ist.

## Wenn nach der Vereinbarung die Rückzahlung ohne Rücksicht auf den Ausscheidungsgrund zu erfolgen hat, ist dann auch zurückzuzahlen, wenn der Arbeitgeber kündigt?

Rückzahlungsvereinbarungen können das **Recht auf Arbeitsplatzwechsel** einschränken. Bei Zweifeln, ob die Voraussetzungen für eine Rückzahlung gegeben sind, liegt die **Darlegungs- und Beweislast** beim Arbeitgeber (BAG 18.8.76, AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss also auf den Beschäftigten zurückzuführen sein, wenn die Rückzahlungsverpflichtung eintreten soll. Hat dagegen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer **keinen Einfluss** auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. diese nicht verursacht, tritt eine Rückzahlungsverpflichtung prinzipiell nicht ein. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Grundsatz in zwei aktuellen Entscheidungen bestätigt.

In dem ersten Fall übernahm der Arbeitgeber die Fortbildungskosten für eine Krankenschwester, die einer berufsbegleitenden Weiterbildung „Leitung/Management von ambulanten Pflegediensten“ diente. Der **Arbeitgeber** kündigte das Arbeitsverhältnis jedoch von **sich aus** schon während der sechsmonatigen Probezeit. Mit seinem Anspruch auf Erstattung der Kosten kam der Arbeitgeber nicht durch. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest: Die Erstattung der Kosten wäre nur gerechtfertigt, wenn ein **vertragswidriges Verhalten** der Arbeitnehmerin als Grund für die Beendigung der Zusammenarbeit vorgelegen hätte. Einen solchen Nachweis konnte der Arbeitgeber aber nicht führen (BAG vom 24.6.2004 – 6 AZR 383/03).

In dem anderen Fall ging es um einen länger beschäftigten Maschinenbauingenieur, der am Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Fortbildungsmaßnahme besuchte und eine Rückzahlungsverpflichtung in Höhe von 8.800 DM (noch vor der Währungsumstellung) für die **Dauer von drei Jahren** eingegangen war. Für jeden Monat, den er nach Abschluss der Fortbildung im Arbeitsverhältnis verblieb, sollten 1/36 der Kosten erlassen werden. Das Arbeitsverhältnis endete jedoch vor Ablauf der Bindungsdauer auf Grund einer **Kündigung durch den Arbeitgeber**. Dieser verlangte die Rückzahlung von 26/36 der übernommenen Ausbildungskosten. Dabei berief sich der Arbeitgeber auf eine Bestimmung in der Rückzahlungsvereinbarung. Danach hatte entsprechend der verbleibenden Bindungsdauer eine Rückzahlung zu erfolgen und zwar **unabhängig** davon, aus welchem Rechtsgrund und auf wessen Veranlassung das Arbeitsverhältnis enden würde.

Das Bundesarbeitsgericht hat auch hier zugunsten des Arbeitnehmers entschieden. Die Kostenerstattung müsse dem Arbeitnehmer bei **Abwägung aller Umstände** des Einzelfalles nach Treu und Glauben zumutbar sein und einem billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Daran fehle es in der Regel, wenn die Rückzahlungspflicht auch bei einer **arbeitgeberseitigen Kündigung** vereinbart worden ist. Werde einem Arbeitnehmer, so erklärt das Bundesarbeitsgericht, vorzeitig aus einem Grund gekündigt, auf den er keinen Einfluss habe, würde es nicht an ihm liegen, dass sich die Bildungsinvestition des Arbeitgebers nicht amortisiert. Die Rückzahlung sei **nicht zumutbar**. Der Arbeitnehmer hätte es nicht in der Hand gehabt, durch eigene Betriebstreue einer Rückzahlungspflicht zu entgehen (BAG vom 24.6.2004 – 6 AZR 320/03).

Eine Rückzahlungsverpflichtung tritt also grundsätzlich nur ein, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis von **sich aus beendet**, es auf seine Veranlassung beendet wird oder er die Beendigung **zu vertreten** hat (vgl. auch BAG 5.7.00, AP Nr. 29 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

---

Autor: Wolfgang Schneider  
Redaktioneller Stand: April 2006

© ver.di b+b gGmbH  
Mörsenbroicher Weg 200  
40470 Düsseldorf  
Fon: 0211-9046-0  
Fax: 0211-9046-818  
E-Mail: info@verdi-bub.de