

<h1>Frank Hartmann</h1> <p><b>Rechtsanwalt</b></p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:kanzlei@rae-hartmann.de">kanzlei@rae-hartmann.de</a></p> <p><a href="http://www.fulda-fachanwalt.de">www.fulda-fachanwalt.de</a></p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p><b>Rechtsanwältin</b></p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:heieis@rae-hartmann.de">heieis@rae-hartmann.de</a></p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

## Wann müssen Fortbildungskosten von den Mitarbeitern gezahlt werden?

Fortbildung ist wichtig und wird auch in bestehenden Arbeitsverhältnissen zunehmend angeboten und umgesetzt.

Vorteile haben beide Seiten. Die Mitarbeiter sind dauerhaft höher qualifiziert, die Betriebe wünschen sich, dass die Qualifikation sich für den Betrieb auswirkt.

Denn dabei entstehen den Betrieben Kosten.

Daher ist nachvollziehbar, dass sich Mitarbeiter verpflichten sollen, das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Fortbildung für eine bestimmte Dauer fortzusetzen. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf dieser Bindungsdauer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, soll er zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber finanzierten Kosten verpflichtet sein.

Dabei kann es eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung nur durch eine umsetzbare und rechtlich verbindliche Rückzahlungsvereinbarung geben.

Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung sind

1.  
Die Vereinbarung muss vor der Maßnahme geschlossen werden.
2.  
Die durch die Fortbildung entstehenden Kosten müssen dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen exakt bezeichnet sein.
3.  
Die Bindungsdauer muss in einem angemessenen Verhältnis zur Fortbildungszeit stehen.
- 4.

Die Regelung muss eine monatliche ratierte Minderung enthalten; der Mitarbeiter muss für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach der Fortbildung besteht, weniger zurückzahlen.

5.

Eine Regelung zur Beendigung vor Ablauf der Bindungsdauer muss genau differenzieren, in wessen Verantwortungsbereich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt.

Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01. März 2022, 9 AZR 260/21, hat die Voraussetzungen noch einmal verschärft.

Danach sind auch die Fälle von der Rückzahlungspflicht auszunehmen, in denen sich der Mitarbeiter zur Eigenkündigung entschließt, weil er vor Ablauf der Bindungsdauer wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit die durch die Fortbildung erworbene oder aufrechterhaltene Qualifikation in dem Arbeitgeber nicht (mehr) nutzen kann.

Der Umstand, dass sich die Investition in die Fortbildung eines Mitarbeiters aufgrund unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit für den Arbeitgeber nicht amortisiert, sei dem unternehmerischen Risiko zuzurechnen.

Vorsicht ist geboten.

Die Unwirksamkeit auch nur einer Regelung in der Fortbildungsvereinbarung führt nach § 306 Abs.1 BGB zum ersatzlosen Wegfall der Rückzahlungspflicht insgesamt.