

<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>	

## Rückforderung von Ausbildungskosten von Mitarbeitern

Fortbildung von Mitarbeitern dient beiden Seiten.

Der Betrieb bekommt einen qualifizierteren Mitarbeiter, der Mitarbeiter hat einen Vorteil auch bei einem neuen Arbeitsverhältnis.

Und aus letzterem Grund möchten die Arbeitgeber nicht Fortbildungskosten zahlen, wenn der Mitarbeiter danach den Betrieb verlässt.

Eine Rückforderung von Fortbildungskosten ist aber immer an strenge Voraussetzungen gebunden.

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter selber kann dieser verpflichtet sein, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen.

Voraussetzung ist aber, dass eine entsprechende Vereinbarung besteht.

Zu den reinen Kosten der Fortbildung können dann auch Reisekosten, Kosten für Schulungsmaterial oder auch Übernachtungskosten zurückgefordert werden.

In jedem Fall muss klar geregelt sein, welche Kosten welcher Maßnahme zu erstatten sind. Weil die Regelungen einer Rückzahlungsvereinbarung konkret und transparent sein müssen, reicht also eine allgemeine Klausel in einem Arbeitsvertrag nicht aus. Auch sonst gehen Unklarheiten bei den Formulierungen in aller Regel zu Lasten des Arbeitgebers.

Wichtig ist auch, dass für jeden Monat der weiteren Betriebszugehörigkeit ein entsprechender monatlicher Anteil von den Kosten abzuziehen ist.

Die Dauer der Betriebsbindung hängt von der Dauer der Fortbildung ab. Je länger eine Weiterbildung dauert, umso länger darf der Arbeitgeber den

Mitarbeiter an das Unternehmen binden. Bei einer Weiterbildungsmaßnahme von weniger als einem Monat sollte die Dauer der Betriebsbindung sechs Monate nicht überschreiten. Dauert eine Weiterbildung bis zu zwei Jahren, kann auch eine betriebliche Bindung bis zu zwei Jahren noch zulässig sein.