



Darf der Arbeitgeber Ausbildungskosten eines Arbeitnehmers von diesem zurückfordern?

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt

Stand : April 2002

Eine gute Ausbildung vereinfacht sicherlich die Arbeitsplatzsuche. In unserer schnelllebigen Zeit ist die einmal erworbene Ausbildung in der Regel nicht mehr ausreichend, um auf Dauer den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu genügen. Sowohl bei Angestellten wie auch bei Arbeitern gilt es, sich ständig den neuen Entwicklungen der Technik und der elektronischen Datenverarbeitung anzupassen. Somit ist es in vielen Bereichen erforderlich geworden, einer ständigen Fortbildung nachzugehen. Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber feststellen, dass ein Personalmitglied eigentlich eine höhere Position in seinem Unternehmen bekleiden könnte, wenn eine gewisse Zusatzqualifikation vorliegen würde.

Falls diese Fortbildung außerhalb des Unternehmens stattfinden muss, mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden ist und Kosten mit sich zieht, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, ob sich dieser finanziellen Aufwand langfristig lohnt. Die Gefahr besteht in der Tat, dass der Arbeitnehmer - wenn er einmal die Fortbildung beendet hat - zu einem Konkurrenzunternehmen überwechselt. Durch diesen Abgang würde dem ausbildenden Unternehmen natürlich ein eventuell hoher Schaden entstehen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es möglich ist, Verträge mit dem auszubildenden Personal abzuschließen, die zum einen eine gewisse zeitliche Bindung an das Unternehmen vorsehen und die zum anderen darauf abzielen, die Ausbildungskosten wieder erstattet zu bekommen, falls der Arbeitnehmer dennoch das Unternehmen vor Ablauf der vereinbarten Frist verlässt.

Im Gesetz über Arbeitsverträge gibt es zu den so genannten Ausbildungsklauseln keinerlei Bestimmungen. Vor den Gerichten ist sich schon oft über die Wirksamkeit derartiger Klauseln gestritten worden. Obschon der Kassationshof sich schon am 19.9.1973 und am 10.3.1997 über diese Rechtsfrage geäußert hat, ist nach wie vor keine Rechtssicherheit eingetreten. Der Kassationshof hatte sich jeweils nur zu Teilaspekten dieser Problematik ausgesprochen, so dass es leider nicht möglich ist, allgemeine Schlussfolgerungen von diesen Urteilen abzuleiten. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, dem Arbeitgeber einige Richtlinien zum Verfassen einer Ausbildungsklausel zu erteilen. Durch die Beachtung dieser Richtlinien erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Klausel nicht nachträglich durch die Gerichte außer Kraft gesetzt wird.

- Dauer der Klausel

Nach Abschluss der Ausbildung kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, eine befristete Dauer bei seinem Arbeitgeber zu bleiben. Diese Dauer muss befristet und vernünftig sein. Die Dauer der „vernünftigen“ Frist hängt von der Art der genossenen Ausbildung ab. Die Rechtsprechung akzeptiert Fristen von bis zu fünf Jahren.

- Seriosität der Ausbildung

Es muss eine tatsächliche Ausbildung vorliegen, die den Arbeitnehmer für eine neue Position in seinem Unternehmen qualifiziert oder es ihm erlaubt seine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.

Die Seriosität dieser Ausbildung ergibt sich unter anderem aus der Dauer und den Kosten dieser Maßnahme.

- Zahlung des Gehalts während der Ausbildung und Gehaltserhöhung

Der Arbeitnehmer muss selbstverständlich während der Fortbildung sein Gehalt bezahlt bekommen.

Es ist nicht unbedingt erforderlich, nach Abschluss der Fortbildung eine Gehaltserhöhung zu zahlen. Sollte dem jedoch so sein, unterstreicht dies zusätzlich die Seriosität der Fortbildungsmaßnahme.

- Höhe der Kostenerstattung

Der Arbeitgeber darf nur die tatsächlichen Auslagen zurückfordern. Die Gehaltskosten, die während der Fortbildung angefallen sind, sind nicht erstattungsfähig. In der Regel sollte die Erstattungspflicht degressiv gestaltet werden, so dass die Höhe der Rückforderung mit der Zeit geringer ausfällt. Auf keinen Fall sollten andere oder höhere Beträge zum Gegenstand einer eventuellen Rückforderung gemacht werden. Falls die Klausel nicht die bloße Erstattung der tatsächlichen Kosten als Ziel verfolgt, sondern dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatzwechsel erschweren sollte und ihm deswegen einen „Schadenersatz“ auferlegt, wird ein Gericht diese Vertragsbestimmung ohne Zweifel für rechtsunwirksam erklären.

- Art der Kündigung

Nur falls dem Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund gekündigt wird oder falls dieser ohne triftigen Grund den Arbeitsplatz wechselt, besteht eine Erstattungspflicht. Mit anderen Worten: Wenn der Arbeitnehmer ohne besonderen Grund die Kündigung erhält oder falls er selbst aus schwerwiegendem Grund seinem Arbeitgeber kündigt, darf er nicht zur Erstattung der Ausbildungskosten verpflichtet werden.