



Angestellter sollte
Aufwendungen bei
Eigenkündigung
erstaten

Kosten der
Weiterbildung exakt
im Vertrag benennen

DOWNLOAD

Mustervertrag



ARBEITSRECHT

Rückforderungen von Weiterbildungskosten – oft gehen Arbeitgeber leer aus

von RA Thorsten Blaufelder, Ludwigsburg (www.kanzlei-blaufelder.com)

Arbeitgeber können die Weiterbildungskosten eines Beschäftigten wegen dessen Kündigung nur dann wieder zurückfordern, wenn sie vorher vertraglich die Ausbildungsaufwendungen genau aufgeschlüsselt haben. Andernfalls sind entsprechende Rückzahlungsklauseln intransparent und benachteiligen den Arbeitnehmer unangemessen, bekräftigte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt in einem aktuell veröffentlichten Urteil vom 6. August 2013 (Az. 9 AZR 442/12). Ein Rückzahlungsanspruch kann dann nicht geltend gemacht werden. |

Der Fall

Im konkreten Fall hatte ein Krankenhaus aus Westfalen von einem früheren Krankenpfleger 6.212 Euro an aufgewendeten Weiterbildungskosten zurückverlangt. Der Mann hatte sich von Mai 2006 bis Mai 2008 in der Klinik in einem Lehrgang „Fachpflege Psychiatrie“ weiterbilden lassen. Der kirchliche Arbeitgeber stellte den Beschäftigten für die Weiterbildung frei und übernahm auch die Kosten der Ausbildung. In einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass der Angestellte die Weiterbildungskosten einschließlich der Lohnfortzahlungskosten bei einer Eigenkündigung zurückerstatten muss. Dabei war vorgesehen, dass

- bei einer Kündigung im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs alle Kosten,
- im zweiten Jahr zwei Drittel und
- im dritten Jahr ein Drittel der Aufwendungen zurückgezahlt werden müssen.

Als der Pfleger zum 31. Dezember 2010 kündigte, berief sich der Arbeitgeber auf seinen Rückzahlungsanspruch. Doch der Beschäftigte weigerte sich zu zahlen. Die arbeitsvertragliche Klausel sei intransparent und damit unwirksam.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG folgte der Ansicht des Pflegers: Die Rückzahlungsklausel lasse nicht erkennen, welche finanziellen Belastungen der Arbeitnehmer gegebenenfalls zu tragen habe und in welcher Größenordnung diese liegen. Die Formulierung „der entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“ lasse im Unklaren, welche konkreten Kosten gemeint und wie hoch sie sind. Weder sei ersichtlich, mit welchen Lehrgangsgebühren zu rechnen ist, noch ob Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten sind.

PRAXISHINWEIS | Schlüssel Sie vor einer Weiterbildung vertraglich die Ihnen entstehenden Ausbildungsaufwendungen genau auf, damit Ihr Angestellter abschätzen kann, in welcher Höhe Rückzahlungen bei einer vorzeitigen Eigenkündigung auf ihn zukommen. Unter www.pp.iww.de > Downloads > Musterverträge/-schreiben finden Sie einen „Mustervertrag Fortbildungsvereinbarung“ zum Download.