

### **+++Arbeitnehmer aufgepasst bei Fortbildungsvereinbarungen+++ Fallstricke prüfen lassen+++Keine Rückzahlungspflicht für Fortbildungen+++**

Auch bei einer Fortbildungsvereinbarung besteht keine Rückzahlungspflicht für den Arbeitnehmer. So ist es unzulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen.

### **+++Mehrwert Fort- und Weiterbildung+++**

Für den Arbeitnehmer ist jede Fort- und Weiterbildung von Vorteil. Der Marktwert kann dadurch erheblich gesteigert werden vor allem, wenn es um einen fachspezifischen Abschluss geht. Auch für den Arbeitgeber ist jede Weiterqualifizierung des Arbeitnehmers von Vorteil, denn nur die Arbeitskraft kann einen höheren Mehrwert auslösen und das Portfolio erweitert sich automatisch z.B. um eine spezielle Schweißverfahrensprüfung.

### **+++Fortbildungsvereinbarung soll Kosten für Fortbildung sichern+++**

So ist es typisch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Fortbildung oder sogar die Weiterqualifizierung über ein Schulungsprogramm finanziert und bezahlt freistellt. Der fortgebildete Arbeitnehmer soll langfristig gebunden werden und der Arbeitgeber schließt mit dem Arbeitnehmer eine Fortbildungsvereinbarung ab. Die Investition Weiterbildung soll sich schließlich amortisieren.

### **+++Sanktionen und Rückzahlungsverpflichtungen sollen das ausregeln+++**

Zugleich möchte der Arbeitgeber jedoch auch dafür Sorge tragen, den fortgebildeten Arbeitnehmer, in den er so viel investiert hat, auch langfristig an sein Arbeitsverhältnis zu binden und schließt mit dem Arbeitnehmer eine sog. Fortbildungsvereinbarung ab. Hier sollen Bindungsdauer sowie die Sanktionen und Rückzahlungsverpflichtungen geregelt werden. Zum Beispiel, wenn der fortgebildete Arbeitnehmer gegen die zeitlich beschränkte Bindung verstößt und z.B. bei einem anderen Arbeitgeber anfängt zu arbeiten.

### **+++Rückzahlungspflicht darf nicht an das Ausscheiden gekoppelt werden+++**

Hierzu existiert bereits eine sehr umfangreiche Palette von Gerichtsentscheidungen. Erst 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht mal wieder über die Fortbildungskosten (BAG Urt. v. 01.03.2022 – 9 AZR 260/21): So ist es unzulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Eine Rückzahlungsklausel ist auch dann unangemessen benachteiligend i.S.v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn sie auch den Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichten soll.

### **+++Check der Fortbildungsvereinbarung durch eine Fachanwalt+++**

Dem Einfallsreichtum sind kaum Grenzen gesetzt. Grundsätzlich zulässig, steht aber für die Fortbildungsvereinbarung die Frage nach der Dauer der Betriebsbindung nach Beendigung der Fortbildung. Rechtfertigen 1 Monat-Weiterbildung eine 6-monatige Betriebsbindung oder 3-4 Monate Fortbildung eine Betriebsbindung von 1 Jahr? Die Angaben sind nur Orientierungswerte. Ein im Arbeitsrecht spezialisierter Fachanwalt sollte konsultiert werden, bevor eine Fortbildungsvereinbarung mit Fallstricken abgeschlossen wird.