

Rechtliche Belange, die man kennen sollte

Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers?

Eine Fortbildung kann Auszubildende und Arbeitnehmer teuer zu stehen kommen: Häufig werden Fortbildungsvereinbarungen abgeschlossen, welche Rückzahlungsklauseln enthalten.

Der betroffene Mitarbeiter hat häufig nur dann einen Regress der Firma zu befürchten, wenn die Rückzahlungsklausel wirksam ist. Dafür muss die Klausel möglichst konkret die Situationen beschreiben, in welchen die Rückzahlung verlangt werden können soll. Nun hat das BAG am 21.8.2012 (Az. 3 AZR 698/10) entschieden, dass die Klausel zudem hinreichend deutlich machen muss, welche Größenordnung der finanziellen Belastung der Lehrgangsteilnehmer zu erwarten hat. Es muss nicht bereits bei Vertragsabschluss die exakte Summe



feststehen, jedoch sollten einzelne Positionen und ggf. die Berechnungsparameter abschließend und konkret bezeichnet werden (z.B. Unterbringungskosten, Fahrtkosten als Kilometerpauschale etc.).

Es reicht demnach nicht aus, den Mitarbeiter zur Rückzahlung von „Kosten im Zusammenhang mit dem Lehrgang xy“ zu verpflichten, auch, wenn diese „nach billigem Ermessen“ beziffert werden. Auch ist der Arbeitgeber an die Angabe der Rückzahlungspositionen gebunden: Sofern die Klausel bspw. nicht die Unterkunftskosten aufzählt, dürfen diese regelmäßig nicht zurückverlangt werden. Im Zweifel muss der Arbeitgeber sogar Circa-Beträge für Einzelpositionen angeben.

*Rechtsanwältin Eisenreich-Meißner
Dingeldein • Rechtsanwälte, Bickenbach, Darmstadt,
Gernsheim, Bensheim,
www.dingeldein.de*