

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Ob dies grundsätzlich auch für den Fall gilt, dass die Rückzahlungsvereinbarung erst nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme getroffen wurde, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts jetzt offen gelassen. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigert er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und kommt daraufhin eine Vereinbarung zustande, nach der der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme zu vergüten und der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen die Kosten zu erstatten hat, so ist diese Vereinbarung an den allgemeinen Grundsätzen zu messen.

Geklagt hatte eine Apothekenhelferin, deren früherer Arbeitgeber nach ihrem Ausscheiden aufgrund einer Vereinbarung die Kosten einer Fortbildung zur „Fachberaterin Dermokosmetik“ vom Arbeitsentgelt einbehalten hatte. Die Vereinbarung war nach Abschluss der Schulungsmaßnahme, und nachdem der Arbeitgeber die Teilnahme an der für seinen Betrieb nützlichen Maßnahme nicht vergütet hatte, geschlossen worden. Die getroffene Regelung hielt einer Überprüfung nicht stand.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. September 2009 - 3 AZR 173/08 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 20. Juni 2007 - 7 Sa 1188/06 -