

Gestaltungsgrenzen bei Aus- und Fortbildungskosten betreffenden Rückzahlungsklauseln

Zusammenfassung des Artikels, erschienen im Recht der Arbeit. Bd. 66 (2013) Heft 5, Seite 287 – 300

Nach Ansicht des Verfassers stehen Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Fortbildungskosten in einem Spannungsverhältnis zwischen Vertragsfreiheit und Arbeitnehmerschutz. Die Zulässigkeit von Rückzahlungsvereinbarungen findet ihre Grenze in den gesetzlichen Schranken des geltenden Rechts. Der Verfasser nennt mehrere gesetzliche Konstellationen, in denen eine Rückzahlungsklausel unzulässig ist. Soweit die formularmäßig vereinbarten Rückzahlungsklauseln in Einzelarbeitsverträgen zulässig sind, müssten sie einer Angemessenheits- bzw. Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs 1 BGB unterzogen werden. Dabei bietet sich eine zweistufige Betrachtung an.

Ausgehend von der Zumutbarkeitsformel des Bundesarbeitsgerichts sei das Interesse des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb zu nutzen, gegen die Belange des Arbeitnehmers abzuwägen, seinen Arbeitsplatz ohne Kostenbelastung frei wählen zu können und sich gegenüber dem Arbeitgeber nur in einem solchen Umfang zu binden, wie es im Verhältnis zu dessen Aufwendungen angemessen ist. Die inhaltliche Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel werde maßgeblich durch die Bindungsdauer,

Rechtsanwalt Florian Dorth



Zivilrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht

Telefon Sekretariat:
+49 (0) 921 7566 - 216

E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de

Art und Höhe des vom Arbeitnehmer im Falle seines Ausscheidens zurückzugewährenden Betrages sowie den die Rückzahlungsverpflichtung auslösenden Tatbestand bestimmt.