

Fortbildung bezahlt – Mitarbeiter weg:

Warum Arbeitgeber bei Rückzahlungsklauseln immer wieder verlieren - und wie Sie das verhindern!

Live-Sondersendung

mit Günter Stein, Arbeitsrechts-Insider und Praktiker

„ Immer habe ich nach dem Grundsatz
gehandelt, lieber Geld verlieren
als Vertrauen.“

(Robert Bosch)



... und doch verliert manchmal verliert man plötzlich beides.

Herzlich willkommen!

Eigentlich eine ganz normale Sache ...

- Sie haben einen guten Mitarbeiter.
- Sie wollen ihn fördern.
- Sie bezahlen ihm eine hochwertige Weiterbildung. 5.000 Euro. Vielleicht 10.000 Euro.
- Dazu kommen bezahlte Freistellungen, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten.

Und natürlich denken Sie sich:

Eigentlich eine ganz normale Sache ...

„Wenn ich so viel Geld in einen Mitarbeiter investiere, soll er danach nicht sofort zur Konkurrenz wechseln.“

Also schließen Sie eine Vereinbarung:

„Wenn Sie innerhalb der nächsten zwei Jahre kündigen, müssen Sie die Fortbildungskosten zurückzahlen.“

Die gute Nachricht:

Eigentlich eine ganz normale Sache ...

Das geht!

Die schlechte Nachricht:

Aber nicht so

Folge:

Eigentlich eine ganz normale Sache ...

- Dann haben Sie vielleicht 10.000 oder 20.000 Euro investiert.
- Und dann kündigt der Mitarbeiter. weniger als Monate nach Abschluss der Fortbildung.
- Und Sie bekommen **keinen Cent zurück**.

Genau das passiert in Deutschland immer, immer wieder.
Wie auch in diesem Fall über 70.296,25 Euro:

Der 70.296,25-Euro-Fall:

- Arbeitgeber ließ Arbeitnehmer monatelang vom einfachen Feuerwehrmann zum Brandmeister ausbilden.
- Ausbildungskosten: 16.000 €
- Während der Ausbildung wurde der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Vergütung freigestellt.
- Nach Abschluss der Ausbildung kündigte der Arbeitnehmer.
- Arbeitgeber rechnete nach und verlangte jene 70.296,25 Euro zurück. Und dann ...

Der 70.296,25-Euro-Fall:

- ... zahlte der Arbeitnehmer nicht
- Der Arbeitgeber zog vor Gericht und argumentierte: Wir haben eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen.
- Gericht entschied: Der Arbeitnehmer braucht gar nichts zu zahlen (LAG Köln, Urteil vom 19.08.2025, Az. 7 SLa 647/24).
- Grund:

Der 70.296,25-Euro-Fall:

- Arbeitgeber hatte vereinbart, dass die während der 18-monatigen Ausbildung **gezahlte Bruttovergütung** zeitanteilig zurückgezahlt werden sollte.
- Gericht: Unangemessene Benachteiligung.
- Klausel (u.a.) deshalb unwirksam – obwohl das Gericht anerkannte, dass der Arbeitgeber ein Interesse an einer solchen Rückzahlungsvereinbarung hatte.

Und es ist längst nicht die einzige Falle:

Falle Nummer 2: „Wenn Sie selbst kündigen, zahlen Sie zurück“

- Meiner Beobachtung nach der häufigste Fehler.

Arbeitgeber schreibt:

- *„Kündigt der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Fortbildung, sind die Fortbildungskosten zurückzuzahlen.“*

Unwirksam weil:

Falle Nummer 2: „Wenn Sie selbst kündigen, zahlen Sie zurück“

Unwirksam weil:

- Sie müssen in der Vereinbarung berücksichtigen, **warum** der Arbeitnehmer kündigt.

Aktuelles Urteil Bundesarbeitsgericht (BAG):

Falle Nummer 2: „Wenn Sie selbst kündigen, zahlen Sie zurück“

Der Fall:

- Arbeitgeber zahlte Altenpflegerin Weiterbildung zur Fachkraft für gerontopsychiatrische Pflege.
- Bezahlte Freistellung für insgesamt 81 Tage
- Arbeitgeber übernahm auch Kurs- und Prüfungsgebühren.

Vereinbart war:

Falle Nummer 2: „Wenn Sie selbst kündigen, zahlen Sie zurück“

- Kosten sind zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ beendet wird.

BAG: Das reicht nicht. Denn:

Falle Nummer 2: „Wenn Sie selbst kündigen, zahlen Sie zurück“

... was bedeutet „zu vertreten“?

- Nur schuldhaftes Verhalten?
- Oder sämtliche Gründe, die aus der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers kommen?

BAG knallhart:

Mehrdeutigkeit macht Vereinbarung unwirksam (BAG, Urteil vom 21.10.2025, Az. 9 AZR 266/24).

Tipp:

Tipp:

Mustervereinbarung über eine Fortbildung und die Rückzahlung von Fortbildungskosten

Zwischen [Name/Firma Arbeitgeber] – Arbeitgeber – und Herrn/Frau [Name Arbeitnehmer] – Arbeitnehmer – wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Gegenstand der Fortbildung

(1) Der Arbeitnehmer nimmt an folgender beruflicher Fortbildungsmaßnahme teil:

- Bezeichnung: [genaue Bezeichnung]
- Fortbildungsanbieter: [Name]
- Beginn: [Datum]
- voraussichtliches Ende: [Datum]
- Abschluss/Qualifikation: [Bezeichnung]

(2) Ziel der Fortbildung ist der Erwerb folgender Kenntnisse und Qualifikationen: [genaue Beschreibung]

(3) Die durch die Fortbildung erworbene Qualifikation verschafft dem Arbeitnehmer einen beruflichen Vorteil, der nicht ausschließlich beim Arbeitgeber verwertbar ist. Die



Falle Nummer 3: Krankheit & dauerhafte Leistungsunfähigkeit vergessen

Beispiel:

- Mitarbeiter absolviert auf Ihre Kosten eine Weiterbildung.
- Danach wird er dauerhaft so krank, dass er seinen Beruf nicht mehr ausüben kann.
- Er kündigt deshalb.

Soll / muss er jetzt (z.B.) 10.000 Euro Fortbildungskosten zurückzahlen?



Lösung:

Falle Nummer 3: Krankheit & dauerhafte Leistungsunfähigkeit vergessen

Nein.

- Wenn der Arbeitnehmer **dauerhaft** nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen, können auch Sie als Arbeitgeber die **erworbene Qualifikation nicht mehr nutzen**.
- Arbeitsverhältnis hat „Zweck verloren“.
Rückzahlungsforderung = unangemessen
- Auch dann, wenn beispielsweise ein **fahrlässig verursachter Unfall** zur dauerhaften Leistungsunfähigkeit geführt hat (BAG, Urteil vom 21.10.2025, Az. 9 AZR 266/24).



Und noch ein Urteil:

Falle Nummer 3: Krankheit & dauerhafte Leistungsunfähigkeit vergessen

Rückzahlungsklausel ist unwirksam, wenn sie auch die Eigenkündigung wegen unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit erfasst (*BAG, Urteil vom 01.03.2022, Az. 9 AZR 260/21*).

Falle 4:

Falle Nummer 4: „Nur bei wichtigem Grund zahlen Sie nicht“ reicht ebenfalls nicht

So eine Vereinbarung habe ich auch schon gesehen:

„Keine Rückzahlungspflicht besteht, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund zur Kündigung hat.“

Reicht nicht! Denn:

Falle Nummer 4: „Nur bei wichtigem Grund zahlen Sie nicht“ reicht ebenfalls nicht

„Wichtiger Grund“ ist dem BAG zu eng (Urteil vom 9.7.2024, Az. 9 AZR 227/23).

- Es kann Gründe geben, die Arbeitgeber verursacht hat und die eine weitere Beschäftigung für den Arbeitnehmer unzumutbar machen, ohne bereits die hohe Schwelle eines wichtigen Grundes nach § 626 BGB zu erreichen (*z.B. Zahlungsverzug, Verletzung von Schutzpflichten*).

Noch etwas ist an diesem Urteil interessant:

Falle Nummer 4: „Nur bei wichtigem Grund zahlen Sie nicht“ reicht ebenfalls nicht

- Im Vertrag gab es sogar eine Härtefallklausel.
- Der Arbeitgeber meinte also sinngemäß: Wenn es im Einzelfall ganz schlimm wird, kann ich auf die Rückzahlung verzichten.
- Auch das **rettete die Klausel nicht**.
- Eine Härtefallregelung repariert keine von Anfang an zu weit gefasste Rückzahlungsklausel, so das BAG.

Falle 5:

Falle Nummer 5: Zu lange Bindungsdauer

Natürlich dürfen Sie sagen:

- *„Wenn wir Ihnen diese teure Qualifikation bezahlen, erwarten wir, dass Sie anschließend eine gewisse Zeit bei uns bleiben.“*

Aber die Dauer muss angemessen sein.

Gerichte haben Orientierungswerte entwickelt:

Falle Nummer 5: Zu lange Bindungsdauer

- Fortbildung von **bis zu einem Monat = max. sechs Monate** Bindung
- bei bis zu **zwei Monaten** = max. 1 Jahr
- bis zu **vier Monate: ca. 2 Jahre**
- bei Fortbildungen von **sechs bis zwölf Monaten** bis zu **drei Jahre.**
- Bei **sehr langen** Ausbildungsmaßnahmen **auch länger.**
ABER:

Falle Nummer 5: Zu lange Bindungsdauer

- Das sind **keine gesetzlichen starren Fristen**.
- Entscheidend sind Dauer, Kosten, bezahlte Freistellung und vor allem der berufliche Vorteil, den der Arbeitnehmer durch die Qualifikation erhält.

Beispiel (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 25.02.2025, Az. 5 SLa 104/24; LAG Niedersachsen, Urteil vom 05.06.2024, Az. 8 Sa 562/23):

Falle Nummer 5: Zu lange Bindungsdauer

Beispiel:

- Ein Arbeitgeber hatte Studiengebühren für ein Physiotherapiestudium übernommen: insgesamt **10.775 Euro**.
- Vereinbart waren anschließend **fünf Jahre Bindung**.
- Das Gericht (LAG Mecklenburg-Vorpommern) sagte: zu lang (Unter Verweis auf Urteil des LAG Niedersachsen).
- Besonders „gemein“:

Falle Nummer 5: Zu lange Bindungsdauer

- Gerichte machen dann aus 5 Jahren nicht einfach 3 Jahre.
- Sie verwerfen die gesamte Klausel.
- Deshalb ist bei der Bindungsdauer weniger manchmal mehr.

Und gleich noch eine Falle:

Falle Nummer 6: Zu viel zurückverlangen

Eiserner Grundsatz:

Die Rückzahlung darf sich grundsätzlich nur auf Kosten beziehen, die Ihnen tatsächlich entstanden sind.

LAG Mecklenburg-Vorpommern-Fall:

Falle Nummer 6: Zu viel zurückverlangen

Kosten Arbeitgeber: 10.775 Euro

Rückforderung: 12.000 Euro.

Geht nicht, so das Gericht. Auch das wäre verworfen worden.

Für Ihre Verträge heißt das:

Falle Nummer 6: Zu viel zurückverlangen

- Benennen Sie die Kosten.
- Also beispielsweise Lehrgangsgebühren, Prüfungsgebühren, konkret übernommene Fahrt- und Übernachtungskosten und – soweit rechtlich zulässig – Kosten bezahlter Freistellung.
- Und legen Sie fest, wie hoch der erstattungsfähige Maximalbetrag ist beziehungsweise wie er nachvollziehbar berechnet wird.
- Der Arbeitnehmer muss bei Vertragsabschluss erkennen können, welches finanzielle Risiko auf ihn zukommt.



Last, not least:

Falle Nummer 7: Keine Staffelung der Rückzahlung.

Beispiel:

- Sie bezahlen 12.000 Euro.
- Der Arbeitnehmer soll zwei Jahre bleiben.
- Nach 23 Monaten kündigt er.
- Und Ihre Vereinbarung lautet: *„Dann zahlen Sie 12.000 Euro zurück.“*

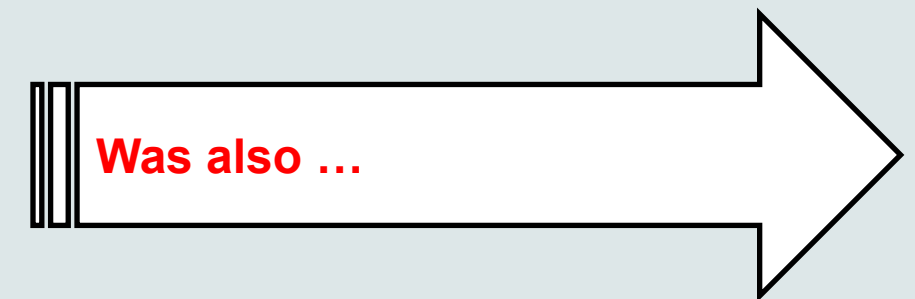
Geht nicht. Denn:

Falle Nummer 7: Keine Staffelung der Rückzahlung.

Rückzahlung muss **mit zunehmender Betriebstreue sinken**.

Beispiel:

- Bindung von 24 Monaten Reduzierung um **1/24 für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Abschluss der Fortbildung** an.
- Nach zwölf Monaten wäre also nur noch die Hälfte offen.
- Nach 23 Monaten nur noch 1/24.
- Nach 24 Monaten nichts mehr.



Was in den Vertrag gehört

Was also gehört in den Vertrag?

- Vor Beginn der Fortbildung muss feststehen, **welche Maßnahme** finanziert wird, **welche konkreten Kosten** Sie übernehmen und **welchen Vorteil die Qualifikation** dem Arbeitnehmer bringt.
- Danach brauchen Sie eine **angemessene Bindungsdauer** und eine monatlich sinkende Rückzahlung.
- Und beim **wichtigsten Punkt ...**

Was in den Vertrag gehört

... dem Grund des Ausscheidens – müssen Sie sehr genau formulieren:

- Sie können eine Rückzahlung daran anknüpfen, dass Sie wegen einer **schuldhaften Pflichtverletzung des Arbeitnehmers** kündigen.
- oder Fälle erfassen in denen ein **Aufhebungsvertrag** geschlossen wird, um eine solche Kündigung zu vermeiden.
- Auch bei einer **Eigenkündigung** Rückzahlungspflicht. ABER:

Was in den Vertrag gehört

Aber eben **nicht pauschal bei jeder Eigenkündigung.**

Beispiel eben:

Eigenkündigung wg. dauerhafter Arbeitsunfähigkeit = kein Rückzahlungsgrund

Mein Fazit für Sie:

Was in den Vertrag gehört

- Fortbildungen zu bezahlen, ist eine gute Investition.
- Sie dürfen diese Investition auch schützen.
- Aber neue Rechtsprechung hat nahezu alle bewährten Muster unwirksam, zumindest gefährlich gemacht.
Deshalb:

Tipp:

Mustervereinbarung über eine Fortbildung und die Rückzahlung von Fortbildungskosten

Zwischen [Name/Firma Arbeitgeber] – Arbeitgeber – und Herrn/Frau [Name Arbeitnehmer] – Arbeitnehmer – wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Gegenstand der Fortbildung

(1) Der Arbeitnehmer nimmt an folgender beruflicher Fortbildungsmaßnahme teil:

- Bezeichnung: [genaue Bezeichnung]
- Fortbildungsanbieter: [Name]
- Beginn: [Datum]
- voraussichtliches Ende: [Datum]
- Abschluss/Qualifikation: [Bezeichnung]

(2) Ziel der Fortbildung ist der Erwerb folgender Kenntnisse und Qualifikationen: [genaue Beschreibung]

(3) Die durch die Fortbildung erworbene Qualifikation verschafft dem Arbeitnehmer einen beruflichen Vorteil, der nicht ausschließlich beim Arbeitgeber verwertbar ist. Die



Herzlichen Dank fürs Zuschauen und Zuhören –
und bis zum nächsten Mal!