



## **Merkblatt / Ergänzung:**

### **Fortbildungsvertrag (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)**

#### **➤ TIPPS FÜR EINE WIRKSAME VEREINBARUNG**

##### **Rückzahlung der Aus- oder Fortbildungskosten**

Der Arbeitgeber übernimmt regelmäßig die gesamten Aus- oder Fortbildungskosten für seine Arbeitnehmer. Hierbei handelt es sich um die Kosten der Schulung einschließlich der materiellen Ausbildungsmittel sowie damit zusammenhängende Reisekosten inklusive Übernachtung und Verpflegung. Während der Lehrgangszeit wird die Arbeitsvergütung weitergezahlt, sofern nicht unbezahlter Urlaub vereinbart worden ist.

##### **1. Wann sollte eine Rückzahlung der Aus- oder Fortbildungskosten vereinbart werden?**

Aufgrund des hohen Kostenaufwandes ist der Arbeitgeber regelmäßig daran interessiert, dass der Arbeitnehmer nach der Aus- bzw. Fortbildung zumindest zeitweise weiterhin im Unternehmen verbleibt. Eine solche Bindung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber durch die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel erreichen.

##### **2. Wann kann eine Rückzahlung vereinbart werden?**

Grundsätzlich kann stets eine Rückzahlungsvereinbarung vereinbart werden. Eine Ausnahme hiervon bilden betriebliche Ausbildungsverhältnisse (gesetzliches Verbot, §§ 12 Abs. 2, 26 BBiG).

An die Rückzahlungsklausel sind hohe Anforderungen zu stellen:

Zulässiger Anknüpfungstatbestand kann sein:

- Nichterreichen des Ausbildungsziels
- Das Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund eigener Kündigung (Ausnahme: Die Kündigung des Arbeitnehmers, die auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB beruht bzw. auf die Unzumutbarkeit der weiteren Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses infolge der vom Arbeitgeber gesetzten Umstände zurückzuführen ist)

Kein Anknüpfungstatbestand und damit unwirksam ist:

- Wenn die Rückzahlungspflicht an jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers geknüpft wird
- Bei grundloser arbeitgeberseitiger Kündigung
- Bei betriebsbedingter oder personenbedingter Kündigung
- Wenn der Kündigungsgrund in der Sphäre des Arbeitgebers liegt
- Die Kündigung seitens des Arbeitgebers aufgrund unverschuldeter Krankheit des Arbeitnehmers erfolgt

Wird für den Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer eine Rückzahlungsklausel vereinbart, ohne dass danach differenziert wird, ob der Beendigungsgrund dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer zuzuordnen ist, ist eine solche Klausel unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangenehm benachteiligt.



Die Rückzahlungsklausel muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, die Rückzahlung durch eigene Betriebstreue zu vermeiden. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Mai 2013, Aktenzeichen 3 AZR 103/12).

### **3. Welche Voraussetzungen müssen beachtet werden?**

#### **Verbesserung der beruflichen Chancen**

Der Arbeitgeber kann die Aus- oder Fortbildungskosten nur zurückverlangen, wenn die Aus- oder Fortbildungsmaßnahme dem Arbeitnehmer neue berufliche Chancen eröffnet, indem sie die Möglichkeit zum weiteren beruflichen Aufstieg oder seine Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert.

#### **Ausdrückliche Vereinbarung**

Die Rückzahlung von Aus- oder Fortbildungskosten setzt eine ausdrückliche Einigung zwischen den Vertragsparteien voraus und ist in dem jeweiligen Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Vereinbarung festzuhalten. Diese muss für den Arbeitnehmer transparent sein und darf keine Unklarheiten enthalten. Andernfalls kann der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko nicht hinreichend klar abschätzen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. August 2013, Aktenzeichen 9 AZR 442/12). Eine exakte Bezifferung ist nicht verpflichtend, aber Art und Berechnungsgrundlage sind unverzichtbar. Fehlt eine Abrede über den Vorbehalt der Rückzahlung der Kosten, muss der Arbeitnehmer diese Kosten nicht erstatten.

#### **Vereinbarungszeitpunkt**

Die Vereinbarung muss vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme getroffen werden. Andernfalls erlangt sie keine Gültigkeit.

#### **Bindungsdauer**

Der Arbeitnehmer darf nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden werden. Unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ist ein angemessenes Verhältnis zwischen der Aus-/ Fortbildungs- und Bindungsdauer herzustellen. Der Bundesgerichtshof hat daher für den Regelfall folgende Grundsätze zur Bindungsdauer entwickelt:

Lehrgangsdauer	Bindungsdauer
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten
bis zu 2 Monaten	bis zu 1 Jahr
bis zu 3-4 Monaten	bis zu 2 Jahre
bis zu 6-12 Monaten	bis zu 3 Jahre
Mehr als 2 Jahre	bis zu 5 Jahre



Je länger der Fortbildungszeitraum andauert, desto länger ist eine Bindung des Arbeitnehmers zulässig.

Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange Bindungsdauer gerechtfertigt sein, falls der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und der Arbeitnehmer durch die Teilnahme an der Fortbildung eine besonders hohe Qualifikation mit überdurchschnittlichen Vorteilen erlangt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

- **Höhe**

Der Rückzahlungsbetrag darf die tatsächlichen Kosten der Maßnahme nicht übersteigen. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung dürfen nicht Gegenstand der Rückzahlungsverpflichtung sein. Bei einem Bindungszeitraum von drei Jahren ist es üblich, eine Rückzahlungsverpflichtung von jeweils 1/36 für jeden nicht geleisteten Monat anzusetzen.

#### **4. Welche Folgen treten bei unwirksamer Vereinbarung ein?**

Bei zu langer Bindungsfrist, zu weitgehendem Rückzahlungstatbestand oder zu hohem Rückzahlungsbetrag ist die Rückzahlungsklausel insgesamt unwirksam. Ein Rückzahlungsanspruch besteht dann nicht.

**Tipp:** Der Klauselinhalt sollte besser zurückhaltend gestaltet werden, um nicht eine zu weitgehende und damit unwirksame Klausel zu vereinbaren.

#### **5. Formulierungsvorschlag**

##### **Rückzahlungspflicht**

„Hat die Firma unter Fortzahlung der Bezüge die vollen Lehrgangskosten übernommen, so ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Bezüge und der Lehrgangskosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Firma zu vertretenden Grund kündigt oder wenn es seitens der Firma aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund gekündigt wird. Für je einen Monat der Beschäftigung nach dem Ende des Lehrgangs werden \_\_\_ des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen.

Der Arbeitnehmer ist auch dann zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wenn er den Fortbildungskurs nach Ablauf von \_\_\_ Monaten nach seinem Beginn abbricht, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt.

Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis seitens der Firma aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenem Grund gekündigt wird.“

Stand: April 2021 / Quelle IHK-Darmstadt