



Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel

für nicht-tarifgebundene Unternehmen

Kurzerläuterung mit Beispielstext

Januar 2020

GESAMT**METALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Impressum

© Januar 2020

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Telefon 030/55150-353
Telefax 030/55150-5353
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de
Ansprechpartner: Jessica Longard

Vorbemerkungen

Der Arbeitgeber hat bei einer Fortbildung des Beschäftigten aus zwei Gründen ein Interesse an einer Fortbildungsvereinbarung, die den Arbeitsvertrag ergänzt. Zum einen sollen die gegenseitigen Pflichten während der Fortbildung festgehalten werden, zum anderen möchte der Arbeitgeber sicherstellen, dass sich seine Aufwendungen durch die anschließende Betriebstreue des Beschäftigten amortisieren. Das kann er mit einer **Rückzahlungsklausel** erreichen. Zudem kann er den Beschäftigten zur Rückerstattung verpflichten, wenn dieser die Maßnahme abbricht und die Aufwendungen des Arbeitgebers damit ins Leere gehen. An die wirksame Formulierung einer Rückzahlungsklausel stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zahlreichen Entscheidungen sehr detaillierte Anforderungen.

Wegen der zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten und gegebenenfalls abweichenden Folgen wird in der Neuauflage dieser Ausarbeitung anstelle eines Mustertextes nur ein **Beispieltext als Formulierungshilfe** angeboten. Abweichende Möglichkeiten oder ergänzende Optionen werden erläutert und zum Teil mit Formulierungsvorschlägen dargestellt.

Hinweis: Der Beispieltext ist für nicht-tarifgebundene Unternehmen konzipiert. Tarifgebundene Unternehmen können den Text ebenfalls als Formulierungshilfe verwenden, sollten aber aufgrund der unterschiedlichen tariflichen Möglichkeiten der regional unterschiedlichen Tarifverträge die Beratung ihres Verbandes in Anspruch nehmen.

Der Beispieltext ist für den Fall gedacht, dass ein Beschäftigter bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis an einer Fortbildungsmaßnahme unter **vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung** teilnimmt.

Grundsätzlich ist bei der Gestaltung einer Fortbildungsvereinbarung für den Einzelfall **die Beratung des Verbandes stets zu empfehlen**.

Praxishinweis: Die Fortbildungsvereinbarung sollte immer **vor Beginn** der Fortbildungsmaßnahme abgeschlossen werden. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam ist.¹ Dem Arbeitgeber könnte der Vorwurf gemacht werden, den Mitarbeiter unzulässig unter Druck gesetzt zu haben, da für diesen bei Aufnahme der Fortbildung die Unsicherheit bestand, ob er bei Ablehnung einer entsprechenden Fortbildungsvereinbarung an der Fortbildung weiter teilnehmen kann.

¹ BAG v. 09.12.1992 – 5 AZR 158/92; BAG v. 15.09.2009 – 3 AZR 173/08.

Gestaltung der Fortbildungsvereinbarung im Einzelnen

Textpassagen, bei denen Einfügungen oder Streichungen durch den Arbeitgeber erforderlich sind, sind **mittels gelber Markierung** hervorgehoben.

Die Änderungen zur Vorversion sind im Beispieltext **fett und blau** hervorgehoben.

1. Fortbildung (§ 1)

§ 1 Fortbildung

Der Beschäftigte nimmt in der Zeit

vom

bis

an der Fortbildungsmaßnahme

in teil.

Die Fortbildungsmaßnahme dient überwiegend dem beruflichen Fortkommen des Beschäftigten.

Nach Ende der Teilnahme an der Fortbildung wird der Beschäftigte weiter in seiner bisherigen Funktion tätig sein.

Ergänzende Option:

Die Fortbildung erfolgt auf Wunsch des Beschäftigten.

Ergänzende Option:

(wird die ergänzende Option genutzt, muss in § 1 Satz 3 gestrichen werden)

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Fortbildung wird der Beschäftigte unter folgenden Rahmenbedingungen **beschäftigt:**

Art der Tätigkeit (Berufsgruppe): ...

Umfang der Tätigkeit: **Vollzeittätigkeit (derzeit ...-Stunden-Woche)**

Vergütung für die angebotene Tätigkeit: **Entgeltgruppe/Entgelthöhe**

a) Beruflicher Vorteil für den Beschäftigten

Das BAG verlangt, dass der Arbeitgeber im Streitfall Umstände dafür darlegt, dass im Zeitpunkt der Vereinbarung der Rückzahlungsklausel durch die Aus- oder Fortbildung ein **beruflicher Vorteil für den Beschäftigten** mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte; dem Beschäftigten obliegt es dann, dieses Wahrscheinlichkeitsurteil zu entkräften.²

aa) Feststellung des beruflichen Vorteils

Die gemeinsame Feststellung in der Fortbildungsvereinbarung, dass die Fortbildung überwiegend dem beruflichen Vorteil des Beschäftigten dient, hat primär eine HinweisFunction gegenüber dem Beschäftigten. Einen Beweiswert hat dieser Hinweis nicht und befreit den Arbeitgeber daher nicht von der Darlegungspflicht in einem etwaigen Prozess.

² BAG v. 30.11.1994 – 5 AZR 715/93.

bb) Weiterbildung auf Wunsch des Beschäftigten

Eine Formulierung, wonach die Qualifizierung ausschließlich auf Wunsch des Beschäftigten erfolgt (vgl. ergänzende Option), hat ebenfalls keinen Beweiswert im Hinblick auf die Tatbestandsvoraussetzung „beruflicher Vorteil“. Dieser lässt sich daraus allein nicht ableiten.

Die Formulierung kann allenfalls von Bedeutung sein, wenn die Freistellung unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub des Beschäftigten erfolgen soll (vgl. Abschnitt 2 lit. bb).

b) Beförderungsanspruch des Beschäftigten

Der Beispielstext enthält den Hinweis, dass der Beschäftigte nach der Fortbildung in seiner bisherigen Funktion weiter tätig sein wird. Mit diesem Hinweis soll klargestellt werden, dass die erfolgreiche Teilnahme an der Fortbildung keinen *automatischen* unmittelbaren Anspruch auf eine berufliche Beförderung nach sich zieht.³ Er dient dem Zweck, falsche Erwartungen des Beschäftigten zu vermeiden.

Sofern der Beschäftigte nach der Fortbildung auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden soll, kann von der entsprechenden **ergänzenden Option** Gebrauch gemacht werden. Die ergänzende Option befand sich bisher im Leitfaden bei § 5, wurde nun jedoch aufgrund des sachlichen Zusammenhangs hierher verschoben und sprachlich angepasst. Es wird nicht mehr auf einen Arbeitsplatz abgestellt, sondern nunmehr auf die Rahmenbedingungen der Beschäftigung, damit der Arbeitgeber insbesondere bei langfristigen Fortbildungen noch keinen Arbeitsplatz benennen muss.

Dann ist Folgendes zu beachten:

- Soll der Beschäftigte ausnahmsweise aus besonderen Gründen unmittelbar im Anschluss an die Fortbildung an einem anderen fortbildungsadäquaten Arbeitsplatz eingesetzt und die Bindungswirkung für diesen Arbeitsplatz erzielt werden, sollte der neue Arbeitsplatz bereits in die Fortbildungsvereinbarung bzw. die Rückzahlungsklausel aufgenommen werden. In diesen Fall empfiehlt es sich, den konkreten Arbeitsplatz genau zu bezeichnen (Art der Tätigkeit, Umfang der Tätigkeit, Entgeltgruppe).
- Für Rückzahlungsklauseln in Fällen, bei denen während der Ausbildung noch kein Beschäftigungsverhältnis bestand, verlangt die Rechtsprechung die genaue Bezeichnung des zukünftigen Arbeitsplatzes.⁴ Das gilt insbesondere in Bezug auf die „Angaben zum Beginn des Vertragsverhältnisses, zu Art und zeitlichem Umfang der Beschäftigung und zur Gehaltsfindung der Anfangsvergütung“.

2. Freistellung und Zahlungen (§ 2)

§ 2 Freistellung und Zahlungen

1. Während der Teilnahme an der **in § 1 genannten** Fortbildung wird der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt.
2. Für die Dauer der Freistellung erhält der Beschäftigte Zahlungen in Höhe von **.../die ihm zustehende monatliche Vergütung*).**
3. Fortbildungszeit, die über die persönliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, erhöht die Zahlungen des Arbeitgebers nicht. Sie wird auch nicht als Arbeitszeit berücksichtigt.

***) Unzutreffendes bitte streichen**

³ Hessisches LAG v. 29.10.2010 – 19 Sa 329/10.

⁴ BAG v. 18.03.2008 – 9 AZR 186/07.

a) Freistellung

Der Beispielstext geht von einer **vollständigen Freistellung** des Beschäftigten aus. Zur Konkretisierung der Fortbildung wird hier ebenfalls auf § 1 verwiesen.

Für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel ist es jedoch nicht zwingend notwendig, dass der Beschäftigte für die gesamte Dauer der Fortbildung von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird. Auch berufsbegleitende Fortbildungen unter nur teilweiser Freistellung (z. B. immer freitags) oder ohne Freistellung (z. B. Feierabend- oder Wochenendlehrgänge) können eine Bindung des Beschäftigten an den Arbeitgeber rechtfertigen.

Die Entscheidung über dem Umfang der Freistellung kann Auswirkung auf die Ermittlung der zulässigen Bindungsdauer in der Rückzahlungsklausel haben (siehe Abschnitt 5 lit. d).

aa) Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Die Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen setzt grundsätzlich eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Wird das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr in Vollzug gesetzt, endet folglich die Versicherungspflicht. Von diesem Grundsatz wird in einigen Fällen abgewichen (z.B. Elternzeit, Bezug von Krankengeld) auch im Falle der Freistellung führt die Arbeitsunterbrechung nicht zwangsläufig zum Ende der Beschäftigung. Hier gilt:

- Wird Entgelt während der Freistellung fortbezahlt und besteht weiterhin zwischen den beschäftigten der Wille die Beschäftigung fortzusetzen, indem der Arbeitnehmer grundsätzlich weiterhin dienstbereit ist und der Arbeitgeber grundsätzlich die Verfügungsbefugnis über den Arbeitnehmer behält, besteht das Beschäftigungsverhältnis fort.
- Erhält der Arbeitnehmer kein Entgelt während der Freistellung, so besteht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis zunächst fort, jedoch längstens für einen Monat.
- Wird während der Freistellung Entgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit fällig, bleibt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bis zu einer Dauer von drei Monaten bestehen.

Praxishinweis: Eine unbezahlte Freistellung stellt das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in Frage.

Exkurs: Die Beantwortung der Frage, wann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, richtet sich nach § 7 SGB IV. Hiernach ist Beschäftigung die nicht-selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in der Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Der Beschäftigte leistet seine Arbeitsleistung aufgrund einer Fortbildungsvereinbarung durch die Teilnahme an der vereinbarten Bildungsmaßnahme und erhält hierfür das Arbeitsentgelt. Unterbleibt die Zahlung des Arbeitsentgelts, weil die Teilnahme an der Fortbildung nicht als Arbeitsleistung klassifiziert wird, bestehen Zweifel am Bestand des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses, da die Hauptleistungspflichten nicht mehr erbracht werden. Sofern eine unbezahlte Freistellung für eine Fortbildung in Betracht gezogen wird, ist die verbandliche Beratung aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen dringend zu empfehlen.

bb) Urlaub

Die Anrechnung von Fortbildungsmaßnahmen auf den **gesetzlichen Bildungsurlaub** richtet sich nach den entsprechenden Landesgesetzen.

Ob die bezahlte **Freistellung unter Anrechnung auf gesetzliche Urlaubsansprüche** erfolgen kann, ist derzeit rechtsicher nicht zu beantworten.

Grundsätzlich soll die Freistellung für Zwecke der beruflichen Fortbildung keine Urlaubsgewährung darstellen. Allerdings kann in Erwägung gezogen werden, für die Dauer einer Fortbildungsveranstaltung Erholungsurlaub zu gewähren, wenn die Fortbildung auf Wunsch des Beschäftigten erfolgt (vgl. ergänzende Option zu § 1). In einem vom BAG⁵ entschiedenen Fall wurde neben der Freistellung auch Erholungsurlaub für die Fortbildung gewährt, in den Entscheidungsgründen wird dies nicht problematisiert.

Praxishinweis: Zu bedenken ist auch, dass für die steuerliche Bewertung der übernommenen Kosten hingegen das betriebliche Interesse an der Fortbildung maßgeblich ist. Erfolgt die Fortbildung ausschließlich auf Wunsch des Beschäftigten, besteht ein Risiko in der steuerlichen Privilegierung der übernommenen Fortbildungskosten. Ein Widerspruch zwischen arbeitsrechtlicher Begründung und steuerlicher Bewertung sollte vermieden werden.

Eine **Kürzung des Urlaubsanspruchs** um 1/12 pro Kalendermonat der Freistellung sollte nicht vereinbart werden. Eine entsprechende Berechtigung zur Kürzung ist für den **gesetzlichen** Urlaubsanspruch nur für wenige Ausnahmefälle vorgesehen (z. B. Teilurlaub nach BUrlG oder Urlaub während der Elternzeit im BEEG⁶). Die Unwirksamkeit der verbotswidrigen vertraglichen Kürzungsregelung betrifft auch den Anspruch auf vertraglichen Mehrurlaub, wenn für einen Regelungswillen, den Mehrurlaub einem eigenen, von dem des Mindesturlaubs abweichenden Kürzungsregime zu unterstellen, jeder Anhaltspunkt fehlt.⁷

b) Entgeltspflicht

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber frei entscheiden, ob er dem Beschäftigten während der Freistellung für die Fortbildung das Entgelt weiter zahlt und gegebenenfalls in welchem Umfang. Für die erste Fallgestaltung wird nunmehr eine Option im Beispieltext angeboten. Hinsichtlich der Auswirkungen einer unbezahlten Freistellung auf das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis vgl. Abschnitt 2a lit. aa.

Allerdings hat das BAG entschieden, dass eine Vergütungspflicht dann besteht, wenn die Ausbildung **Teil der vereinbarten Arbeitsleistung** ist. Das sei jedenfalls bei kurzfristigen Schulungen, in denen Kenntnisse erworben würden, die unmittelbar der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit dienen, der Fall.⁸

Praxishinweis: In der Praxis wird nur in seltenen Fällen eine Fortbildungsvereinbarung für Fortbildungen vereinbart, die Teil der vereinbarten Arbeitsleistung sind. Sollte dennoch der Wunsch nach einer schriftlichen Vereinbarung bestehen, ist bei der Vertragsgestaltung zu beachten, dass eine volle Vergütungspflicht für diese Fortbildungen besteht, weshalb § 2 Ziffer 3 dieses Modells gestrichen werden müsste (vgl. Ausführungen unter Abschnitt 2c).

Inwieweit Pauschalierungen des bisherigen Entgelts möglich sind (mit oder ohne Zulagen u. a.), hängt von der Frage der Vergütungspflicht des Arbeitgebers ab. Von der o. g. Aus-

⁵ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

⁶ BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 362/18.

⁷ NK-ArbR/Franz Josef Düwell, 1. Aufl. 2016, BUrlG § 3 Rn. 41.

⁸ BAG v. 15.09.2009 – 3 AZR 173/08.

nahme abgesehen, kann als Zahlung auch eine Pauschalierung des bisherigen Entgelts vereinbart werden.

c) Fortbildungszeit als Arbeitszeit

Durch die Festlegung, dass Fortbildungszeit über die Grenze der persönlichen Arbeitszeit hinaus nicht bezahlt wird und nicht als Arbeitszeit gilt, wird sichergestellt, dass weder eine Vergütung dieser Fortbildungszeit noch eine Gutschrift auf ein Zeitkonto verlangt werden kann.

Anders ist der Fall zu beurteilen, in denen die Fortbildung einseitig vom Arbeitgeber angeordnet wird und einen Teil der vereinbarten Arbeitsleistung darstellt. Dann ist die Fortbildungszeit sowohl vergütungs- als auch arbeitsschutzrechtlich als Arbeitszeit zu werten.⁹ Bei Verwendung des vorliegenden Musters für diese Fälle ist § 2 Ziffer 3 zu streichen.

3. Fortbildungskosten (§ 3)

§ 3 Fortbildungskosten

1. Der Arbeitgeber übernimmt **während des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ganz/zu x %*)** die nachgewiesenen notwendigen **Fortbildungskosten i. H. v. ...Euro**, soweit sie nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden.
2. Soweit der Beschäftigte Kosten nach Abs. 1 bezahlt hat, erstattet der Arbeitgeber die Auslagen nur nach Vorlage entsprechender Belege.

Ergänzende Option:

3. Der Beschäftigte verpflichtet sich, Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, die nach dem SGB III von der Agentur für Arbeit übernommen werden, zu beantragen. Gewährt die Agentur für Arbeit Leistungen, ist dies dem Arbeitgeber vom Beschäftigten mitzuteilen.

*) **Unzutreffendes bitte streichen**

a) Umfang der übernommenen Lehrgangskosten

Der Beispielstext beschränkt sich auf die Übernahme der Fortbildungskosten. In der Vorversion wurde hier auf die Lehrgangskosten verwiesen. Zur Begriffsvereinheitlichung ist nunmehr jedoch nur noch von Fortbildung und Fortbildungskosten die Rede.

Die Ergänzung „während des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses“ soll klarstellen, dass eine Fortbildung, die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Beschäftigten fortgesetzt wird, nicht weiter vom Arbeitgeber vergütet wird.

Aus Transparenzgründen werden die Fortbildungskosten bereits an dieser Stelle beziffert.

Soweit Reisekosten, Unterkunftskosten o. ä. ebenfalls übernommen werden, können diese ergänzend aufgenommen werden.

⁹ Schaub ArbR-HdB, § 156. Höchstdauer der Arbeitszeit Rn. 11, beck-online.

b) Förderung durch die Agentur für Arbeit

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung können auch durch die **Agenturen für Arbeit gefördert** werden; zum einen in Bezug auf die Kosten der Maßnahme und zum anderen in Bezug auf das Arbeitsentgelt.

Beschäftigte können durch die Agenturen für Arbeit bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden (gem. §§ 81 ff. SGB III). Die Kostenübernahme muss vom Beschäftigten bei der Agentur für Arbeit nach § 327 Abs. 1 SGB III an seinem Wohnsitz beantragt werden.

Der Arbeitgeber sollte daher vor der Übernahme der Weiterbildungskosten prüfen, inwieweit eine (Teil-)Kostenübernahme durch die Agentur für Arbeit möglich ist. Besteht die Möglichkeit von Leistungen der Agentur für Arbeit an den Beschäftigten, ist dieser vertraglich zu verpflichten, einen entsprechenden Antrag zu stellen (vgl. ergänzende Option).

Möglich ist auch eine Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. § 82 Abs. 3 SGB III durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Da dies eine Leistung der Agentur für Arbeit an den Arbeitgeber ist, muss hier der **Arbeitgeber** einen entsprechenden Antrag stellen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers (§ 327 Abs. 4 SGB III).

4. Pflichten des Beschäftigten (§ 4)

§ 4 Pflichten des Beschäftigten

Der Beschäftigte verpflichtet sich, den erfolgreichen Abschluss der **Fortbildung** nicht durch schuldhaftes Verhalten sowie unentschuldigtes Fehlen oder mangelnden Einsatz zu gefährden. Er hat dem Arbeitgeber einen Beleg über die erfolgreiche Teilnahme unverzüglich nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme vorzulegen.

Erreicht der Beschäftigte das Fortbildungsziel nicht oder bricht der Beschäftigte die Fortbildung ab, so hat er den Arbeitgeber darüber unverzüglich zu unterrichten.

Die Unterrichtungspflicht korrespondiert mit der Rückzahlungsverpflichtung beim Abbruch der Fortbildung oder beim Verfehlen des Ausbildungsziels. Nur bei Kenntnis des Sachverhalts kann der Arbeitgeber diese Ansprüche geltend machen.

Die Änderung des Textes dient lediglich der Begriffsvereinheitlichung. In der Vorversion wurde auf den Abschluss der „Weiterbildung“ abgestellt.

5. Rückzahlungsverpflichtung (§ 5)

§ 5 Rückzahlungsverpflichtung

1. Bindungsfrist

Der Arbeitgeber erbringt die Förderleistung zur Bindung qualifizierter Beschäftigter an das Unternehmen.

Deshalb hat der Beschäftigte die nach § 2 geleisteten Zahlungen und die nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn:

- das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von **... Monaten/Jahren*** nach Ende der Fortbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber aus einem vom Beschäftigten zu vertretenen Grund gekündigt wird oder zur Vermeidung einer solchen Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird,
- das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten (Kündigung oder Aufhebungsvertrag) innerhalb von **... Monaten/Jahren *** nach Ende der Fortbildungsmaßnahme endet, ohne dass **es hierfür Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers gibt oder ein unverschuldet eingetretener**

Grund in der Person des Beschäftigten vorliegt, der über den Ablauf der Bindungsfrist hinaus oder dauerhaft zur Unmöglichkeit der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung führt.

2. Minderung Rückzahlungsbetrag

Der vom Beschäftigten zurückzuerstattende Gesamtbetrag vermindert sich für jeden Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildung um $1/\dots$ [Divisor = Gesamtbindungsdauer in Monaten].

3. Ende Beschäftigungsverhältnis während der Fortbildung

Absatz 1 gilt entsprechend, wenn das Beschäftigungsverhältnis während der Fortbildungszeit beendet wird. Die Rückzahlungsverpflichtung beschränkt sich dann auf die bis dahin geleisteten Zahlungen nach § 2 und die nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten.

4. Abbruch der Fortbildung und Nichterreichen des Fortbildungsziels

Bricht der Beschäftigte die Fortbildung ab, so ist er ebenfalls zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Zahlungen nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

Erreicht der Beschäftigte das Fortbildungsziel nicht, so ist er auch in diesem Fall zur Rückzahlung der geleisteten Zahlung nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

Das gilt nicht, wenn der Beschäftigte nachweist, dass er das Nichterreichen des Fortbildungsziels bzw. den Abbruch der Fortbildung nicht zu vertreten hat.

5. Mitteilung des Arbeitgebers/Verrechnung

Der Arbeitgeber wird dem Beschäftigten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach Kenntnis des Verfehlens des Fortbildungsziels oder des Abbruchs der Fortbildung den Rückzahlungsbetrag schriftlich mitteilen.

Mit Zugang der schriftlichen Mitteilung ist der Rückzahlungsbetrag fällig.

Er kann mit noch bestehenden Entgeltansprüchen verrechnet werden.

6. Höhe Rückzahlungsbetrag

Der Rückzahlungsbetrag beläuft sich voraussichtlich auf ca. ... Euro.

Die Kosten setzen sich zusammen aus Sie basieren auf folgenden Berechnungen: ...

Ergänzende Option:

Bricht der Beschäftigte die Fortbildung nach mehr als ... (z. B. 1/3) der Gesamtdauer ab, so ist er ebenfalls zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Zahlung nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

*) Unzutreffendes bitte streichen

a) Grundsätze und AGB-Kontrolle

Zulässig ist die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel nach der Rechtsprechung des BAG, wenn durch die Aus- oder Fortbildung ein **beruflicher Vorteil für den Beschäftigten** mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwartet werden kann. Der berufliche Vorteil rechtfertigt in einer Interessenabwägung die Einschränkung der Berufsfreiheit des Beschäftigten durch eine Rückzahlungsklausel. Ein solcher Vorteil kann sowohl darin liegen, dass der Beschäftigte nach Abschluss der Fortbildung bei entsprechendem Einsatz die Voraussetzungen einer höheren Entgeltgruppe erfüllt, als auch darin, dass er die erworbenen Kenntnisse auf

dem Arbeitsmarkt nutzen kann.¹⁰ Eine Rückzahlungsklausel ist daher vor allem dann wirksam, wenn der Beschäftigte die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers verwerten oder zum beruflichen Aufstieg nutzen kann.¹¹ Betriebsbezogene Bildungsmaßnahmen, die nur dem Zweck dienen, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten aufzufrischen oder zu vertiefen, reichen nicht aus.¹²

Die Rechtsprechung behandelt in Formularverträgen verwendete Klauseln als allgemeine Geschäftsbedingungen und unterwirft sie einer entsprechend strengen Inhaltskontrolle (§ 307 BGB). Eine Rückzahlungsklausel besteht aus zwei wesentlichen Elementen:

- den Gründen, die die Rückzahlungsverpflichtung des Beschäftigten auslösen und
- der Bindungsdauer, während derer der Arbeitgeber die Betriebstreue des Beschäftigten verlangen kann.

Eine unangemessene Rückzahlungsklausel ist **insgesamt unwirksam**; eine lediglich einschränkende Auslegung mit angemessenem Inhalt („geltungserhaltende Reduktion“) ist in der Regel nicht möglich. Der Arbeitgeber kann die Fortbildungskosten nicht mehr zurückverlangen. Nur im Hinblick auf die Bindungsdauer lässt das BAG im besonderen Einzelfall (sehr hohe Kosten, besonders großer beruflicher Vorteil) eine ergänzende („korrigierende“) Vertragsauslegung zu.¹³

Nach der Rechtsprechung des BAG gelten folgende Grundvoraussetzungen für die Rückzahlungsverpflichtung:

- der Beschäftigte erlangt durch die Fortbildung einen Vorteil für sein berufliches Fortkommen¹⁴;
- die Bindungsdauer ist angemessen im Verhältnis zur Dauer der Bildungsmaßnahme, aber auch im Verhältnis zur Qualität der erworbenen Qualifikation¹⁵;
- bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses entsteht die Rückzahlungsverpflichtung grundsätzlich nur, wenn der Beendigungsgrund allein aus der Sphäre des Beschäftigten stammt;¹⁶

Praxishinweis: Zu beachten ist, dass eine Rückzahlungsverpflichtung nach neuerer Rechtsprechung¹⁷ auch dann unwirksam ist, wenn der Beschäftigte aus medizinischen Gründen nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und dieser Umstand weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist. .

b) Gründe für die Rückzahlung

In den folgenden Fällen kann der Arbeitgeber ein Interesse an der Erstattung seiner Aufwendung haben:

- Der Arbeitgeber muss das Arbeitsverhältnis nach der Fortbildung aus von dem Beschäftigten zu vertretenden Gründen beenden (Kündigung oder Aufhebungsvertrag).

¹⁰ BAG v. 05.12.2002 – 6 AZR 539/01.

¹¹ BAG v. 30.11.1994 – 5 AZR 715/93; BAG v. 21.11.2001 – 5 AZR 158/00.

¹² LAG Frankfurt v. 07.09.1988 – 2 Sa 359/88.

¹³ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

¹⁴ BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08; BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

¹⁵ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

¹⁶ BAG v. 13.12.2011 – 3 AZR 791/09; BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08.

¹⁷ BAG v. 11.12.2018 – 9 AZR 383/18.

- Der Beschäftigte beendet das Arbeitsverhältnis während der Bindungsfrist ohne Veranlassung durch den Arbeitgeber oder ohne eigene Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt.
- Das gleiche gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Fortbildung.
- Der Beschäftigte bricht die Fortbildung ab.
- Der Beschäftigte erreicht das Fortbildungsziel nicht.

Nur für die ersten beiden Fälle ist die Bindungsfrist (Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Ausbildung) erheblich. Das BAG hat klargestellt, dass eine Rückzahlungsklausel nur dann wirksam ist, wenn der Beschäftigte der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue entgehen kann und nicht durch eine Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen ist, dass er seine Arbeitsleistung auch tatsächlich erbringt. Es verlangt, dass die Klausel danach unterscheidet, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Beschäftigten oder der Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen ist. Das gilt auch bei einer Eigenkündigung des Beschäftigten.¹⁸

Die Klausel schließt eine Rückzahlung auch dann aus, wenn der Beschäftigte über den Ablauf der Bindungsfrist hinaus oder dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt ist. Dies resultiert daraus, dass sich das BAG in einer neueren Entscheidung zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit geäußert und argumentiert hat, der Beschäftigte müsste die Möglichkeit haben, die Rückzahlung durch Betriebstreue zu verhindern.¹⁹ Selbiges Argument greift im Fall einer Arbeitsunfähigkeit, die über den Ablauf der Bindungsfrist hinausgeht. Dem Beschäftigten ist es auch dann nicht möglich, die im Rahmen der Fortbildung vermittelte Qualifikation bis zum Ablauf der Bindungsdauer zu nutzen, um die aufgewendeten Fortbildungskosten auszugleichen.

Anerkannt ist auch, dass eine Eigenkündigung des Beschäftigten **während** einer Weiterbildungsmaßnahme eine Rückzahlungspflicht begründen kann.²⁰ Jedoch kann – wenn auch noch nicht entschieden – auch bei einer Eigenkündigung während der Fortbildung davon ausgegangen werden, dass die Rückzahlungsvereinbarung dann unwirksam ist, wenn der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist.

Höchstrichterlich auch ungeklärt ist die Frage, ob auch das Nichtbestehen von Prüfungen zur Rückzahlungspflicht führen kann. Das LAG Niedersachsen hat eine Rückzahlungsklausel in dem Fall für zulässig erklärt, in dem das Nichtbestehen der Fortbildung auf einer mangelnden Anstrengung der geistigen Fähigkeiten des Beschäftigten beruht.²¹

c) Sonderfall: Überlegungsfrist (ergänzende Option)

Der **vorzeitige Abbruch** einer Fortbildungsmaßnahme durch den Beschäftigten kann grundsätzlich die Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen. Bei länger dauernden Maßnahmen, die Kenntnisse und Fertigkeiten zur Ausübung einer ganz neuen Tätigkeit vermitteln, verlangt die Rechtsprechung jedoch, dass dem Beschäftigten eine Frist eingeräumt wird, in der er die Eignung und Neigung für die Fortbildungsmaßnahme prüfen kann.²² Das BAG hat die Notwendigkeit einer Überlegungsfrist jedoch verneint, wenn der Beschäftigte sich zuvor bereits ausreichend überzeugen konnte, ob die Fortbildung für ihn geeignet sei oder nicht.²³ Bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 BGB seien auch die bei Ver-

¹⁸ BAG v. 13.12.2011 – 3 AZR 791/09.

¹⁹ BAG v. 11.12.2018 – 9 AZR 383/18.

²⁰ BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08.

²¹ LAG Niedersachsen v. 29.10.2014 – 17 Sa 274/14.

²² BAG v. 20.02.1975 – 5 AZR 240/74.

²³ BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08.

tragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen, so dass eine Überlegungsfrist auch nach dem Umständen des Einzelfalls trotz langer Fortbildungsdauer entbehrlich sein kann.

d) Bindungsdauer

Mit der Rückzahlungsklausel soll der Beschäftigte mit seinen neuen beruflichen Kenntnissen im Unternehmen gehalten werden.

Eine zu lange Bindungsdauer führt jedoch zu einer unzulässigen Einschränkung der Berufsfreiheit des Beschäftigten. Aus der jahrzehntelangen Rechtsprechung des BAG hat sich folgende „Rückzahlungstabelle“ herausgebildet, die vorrangig auf die Lehrgangsdauer abstellt.

Zusammenfassung bei BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07:

Lehrgangsdauer*	Bindungsdauer
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten (BAG v. 05.12.2002 – 6 AZR 539/01)
bis zu 2 Monaten	bis zu 12 Monaten (BAG v. 15.12.1993 – 5 AZR 279/93)
bis zu 3 bis 4 Monaten	bis zu 24 Monaten (BAG v. 06.09.1995 – 5 AZR 241/94)
6 bis 12 Monate	bis zu 36 Monaten (BAG v. 05.06.2007 – 9 AZR 604/06)
mehr als 24 Mo- nate	bis zu 60 Monaten (BAG v. 12.12.1979 – 5 AZR 1056/77)

* Bei mehreren Unterrichtsabschnitten sind die dazwischen liegenden Zeiten nicht mit zu berücksichtigen (BAG v. 06.09.1995 – 5 AZR 241/94, NZA 1996, 314).

Zwar wird betont, es handele sich bei diesen Zeiträumen nur um Regelwerte und Abweichungen seien einzelfallbezogen möglich²⁴; für eine rechtssichere Gestaltung bieten sich diese Regelwerte aber an.

Allerdings kann auch eine längere Bindung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel für die Fortbildung aufwendet.²⁵ Umgekehrt sollte ein sehr geringer finanzieller Aufwand des Arbeitgebers bei der Entscheidung über die Bindungsdauer berücksichtigt werden.

Praxishinweis: Besonders bei der Frage nach der angemessenen Bindungsdauer ist die Beratung durch den Verband zu empfehlen.

Es ist nicht zwingend notwendig, dass der Beschäftigte für die Dauer der Fortbildung von seiner Arbeitspflicht freigestellt wird. Auch berufsbegleitende Fortbildungen können eine Bindung des Beschäftigten an den Arbeitgeber rechtfertigen. Auch in diesem Fall ist es eben-

²⁴ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

²⁵ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07.

falls anzuraten, die Bindungsdauer anhand der konkreten Fortbildungszeit (Addition der Lehrgangstage) zu ermitteln.²⁶

Beispiel:

Der Beschäftigte nimmt an einer Fortbildung über einen Zeitraum von vier Monaten teil, allerdings jeweils nur zwei Tage in der Woche (freitags und samstags). Der Arbeitgeber stellt den Beschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme freitags frei. Die Fortbildungszeit samstags bringt der Beschäftigte als Eigenleistung ein.

Insgesamt beläuft sich die Lehrgangsdauer auf ca. 150 Stunden. Das entspricht einer Arbeitszeit von ca. einem Monat: Maximale Bindungsdauer = sechs Monate aufgrund einer Lehrgangsdauer von ca. einem Monat.

Praxishinweis: Der Beispieltext enthält keine Formulierung zur ratenweisen Rückzahlungsverpflichtung. Eine solche wird (bislang) weder in der Literatur noch in der Rechtsprechung für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel verlangt. Im Einzelfall kann eine solche zwischen den Vertragsparteien auch später vereinbart werden.

e) Umfang des Rückzahlungsbetrages

aa) Angabe des Rückzahlungsbetrages

Das BAG hat entschieden dass die fehlende **ungefähre Bezifferung** des zurückzuzahlenden Betrages zur Intransparenz der Klausel führt.²⁷ Dem Transparenzgebot sei nur genügt, wenn die ggf. zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben sind. Dabei sei allerdings zu berücksichtigen, dass die Anforderungen an die Transparenz nicht überzogen werden dürften. Der Verwender der Klausel sei nicht verpflichtet, die Kosten der Ausbildung bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung exakt der Höhe nach zu beziffern. Die Angaben müssten so beschaffen sein, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann.

Nach dem Urteil des BAG sind deshalb folgende Angaben zu machen:

- genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll (z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) und
- Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden (z. B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten).

Eine Betragsangabe mit Zusatz „ca.“ wird in der Instanzrechtsprechung so verstanden, dass lediglich über die Größenordnung der Kosten informiert werden soll, aber eine Festlegung einer Obergrenze damit nicht einhergeht.²⁸

Eine exakte Angabe des Rückzahlungsbetrages sollte vermieden werden, da dann eine darüber hinausgehende Rückzahlungsforderung nicht mehr möglich ist.²⁹ Sicher ist, dass im umgekehrten Fall, in dem die Kosten hinter dem angegebenen Betrag zurückbleiben, nur die tatsächlichen Kosten geltend gemacht werden können.³⁰

²⁶ BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 900/07; BAG v. 15.09.2009 – 3 AZR 173/08.

²⁷ BAG v. 21.08.2012 – 3 AZR 698/10.

²⁸ Hessisches LAG v. 29.10.2010 – 19 Sa 329/10.

²⁹ BAG v. 16.03.1994 – 5 AZR 339/92.

³⁰ Küttner, Personalhandbuch 2019, Rückzahlungsklausel, Rn. 16.

Aus Transparenzgründen wurde der Begriff „Gesamtkosten“ gegen den Begriff „Rückzahlungsbetrag“ ersetzt.

bb) Entgeltrückzahlung – netto oder brutto?

Grundsätzlich richtet sich der Umfang der Rückzahlungspflicht nach den Vereinbarungen der Parteien. Generell gilt aber, dass der Arbeitgeber durch die Rückzahlungen des Arbeitnehmers keinen finanziellen Vorteil erlangen darf.³¹

Der Arbeitgeber kann im Falle der Rückzahlungsverpflichtung das Entgelt im Umfang des **Brutto-Verdienstes** zurückverlangen, d. h. den Netto-Betrag, die Steuerabzüge und den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung.³² Insoweit ist aber hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge § 26 SGB IV zu beachten. Dem Arbeitgeber steht regelmäßig nur ein Anspruch auf Abtretung des Anspruchs gegen den Sozialversicherungsträger zu.³³

Den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung kann hingegen nicht vom Beschäftigten zurück verlangt werden.³⁴

³¹ Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Rückzahlungsklausel Rn. 37, beck-online

³² BAG v. 17.11.2005 – 6 AZR 160/05.

³³ BAG v. 09.04.2008 – 4 AZR 164/07

³⁴ BAG v. 17.11.2005 – 6 AZR 160/05.

BEISPIELTEXT

Zusatzvereinbarung zum bestehenden und fortgeltenden Arbeitsvertrag vom

zwischen

..... (Name und Anschrift der Gesellschaft)

– im folgenden Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau (Name und Anschrift des Beschäftigten³⁵)

– im folgenden Beschäftigter –

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Fortbildung

Der Beschäftigte nimmt in der Zeit

vom

bis

an der Fortbildungsmaßnahme

in teil.

Die Fortbildungsmaßnahme dient überwiegend dem beruflichen Fortkommen des Beschäftigten.

Nach Ende der Teilnahme an der Fortbildung wird der Beschäftigte weiter in seiner bisherigen Funktion tätig sein.

Ergänzende Option:

Die Fortbildung erfolgt auf Wunsch des Beschäftigten.

Ergänzende Option:

(wird die ergänzende Option genutzt, muss in § 1 Satz 3 gestrichen werden)

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Fortbildung wird der Beschäftigte unter folgenden Rahmenbedingungen beschäftigt:

³⁵ Im Text wird - aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Art der Tätigkeit (Berufsgruppe): ...

Umfang der Tätigkeit: **Vollzeittätigkeit (derzeit ...-Stunden-Woche)**

Vergütung für die angebotene Tätigkeit: **Entgeltgruppe/Entgelthöhe**

§ 2 Freistellung und Zahlungen

1. Während der Teilnahme an der in § 1 genannten Fortbildung wird der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt.
2. Für die Dauer der Freistellung erhält der Beschäftigte Zahlungen in Höhe von **.../die ihm zustehende monatliche Vergütung.**
3. Fortbildungszeit, die über die persönliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, erhöht die Zahlungen des Arbeitgebers nicht. Sie wird auch nicht als Arbeitszeit berücksichtigt.

***) Unzutreffendes bitte streichen**

§ 3 Fortbildungskosten

1. Der Arbeitgeber übernimmt während des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses **ganz/ zu x % *** die nachgewiesenen notwendigen Fortbildungskosten i. H. v. ... Euro, soweit sie nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden.
 2. Soweit der Beschäftigte Kosten nach Abs. 1 bezahlt hat, erstattet der Arbeitgeber die Ausgaben nur nach Vorlage entsprechender Belege.
-

Ergänzende Option:

3. Der Beschäftigte verpflichtete sich, Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, die nach dem SGB III von der Agentur für Arbeit übernommen werden, zu beantragen. Gewährt die Agentur für Arbeit Leistungen, ist dies dem Arbeitgeber vom Beschäftigten mitzuteilen.
-

***) Unzutreffendes bitte streichen**

§ 4 Pflichten des Beschäftigten

Der Beschäftigte verpflichtet sich, den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung nicht durch schuldhaftes Verhalten sowie unentschuldigtes Fehlen oder mangelnden Einsatz zu gefährden. Er hat dem Arbeitgeber einen Beleg über die erfolgreiche Teilnahme unverzüglich nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme vorzulegen.

Erreicht der Beschäftigte das Fortbildungsziel nicht oder bricht der Beschäftigte die Fortbildung ab, so hat er den Arbeitgeber darüber unverzüglich zu unterrichten.

§ 5 Rückzahlungsverpflichtung

1. Bindungsfrist

Der Arbeitgeber erbringt die Förderleistung zur Bindung qualifizierter Beschäftigter an das Unternehmen.

Deshalb hat der Beschäftigte die nach § 2 geleisteten Zahlungen und die nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn:

- das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von ... Monaten/Jahren *) nach Ende der Fortbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber aus einem vom Beschäftigten zu vertretenden Grund gekündigt wird oder zur Vermeidung einer solchen Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird,
- das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschäftigten (Kündigung oder Aufhebungsvertrag) innerhalb von ... Monaten/Jahren *) nach Ende der Fortbildungsmaßnahme endet, ohne dass es hierfür Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers gibt oder ein unverschuldet eingetretener Grund in der Person des Beschäftigten vorliegt, der über den Ablauf der Bindungsfrist hinaus oder dauerhaft zur Unmöglichkeit der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung führt.

2. Minderung Rückzahlungsbetrag

Der vom Beschäftigten zurückzuerstattende Gesamtbetrag vermindert sich für jeden Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss der Fortbildung um 1/... [Divisor = Gesamtbindungsdauer in Monaten].

3. Ende Beschäftigungsverhältnis während der Fortbildung

Absatz 1 gilt entsprechend, wenn das Beschäftigungsverhältnis während der Fortbildungszeit beendet wird. Die Rückzahlungsverpflichtung beschränkt sich dann auf die bis dahin geleisteten Zahlungen nach § 2 und die nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten.

4. Abbruch der Fortbildung und Nichterreichen des Fortbildungsziels

Bricht der Beschäftigte die Fortbildung ab, so ist er ebenfalls zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Zahlungen nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

Erreicht der Beschäftigte das Fortbildungsziel nicht, so ist er auch in diesem Fall zur Rückzahlung der geleisteten Zahlung nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

Das gilt nicht, wenn der Beschäftigte nachweist, dass er das Nichterreichen des Fortbildungsziels bzw. den Abbruch der Fortbildung nicht zu vertreten hat.

5. Mitteilung des Arbeitgebers/Verrechnung

Der Arbeitgeber wird dem Beschäftigten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach Kenntnis des Verfehlens des Fortbildungsziels oder des Abbruchs der Fortbildung den Rückzahlungsbetrag schriftlich mitteilen.

Mit Zugang der schriftlichen Mitteilung ist der Rückzahlungsbetrag fällig.

Er kann mit noch bestehenden Entgeltansprüchen verrechnet werden.

6. Höhe Rückzahlungsbetrag

Der Rückzahlungsbetrag beläuft sich voraussichtlich auf ca. ... Euro. Die Kosten setzen sich zusammen aus ... Sie basieren auf folgenden Berechnungen ...

Ergänzende Option:

Bricht der Beschäftigte die Fortbildung nach mehr als ... (z. B. 1/3) der Gesamtdauer ab, so ist er ebenfalls zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Zahlung nach § 2 und der nach § 3 übernommenen Fortbildungskosten verpflichtet.

*) Unzutreffendes bitte streichen

....., den

....., den

(Arbeitgeber)

(Beschäftigter)

Hiermit bestätigt der Beschäftigte, dass er ein Exemplar der vorstehenden Vereinbarung erhalten hat.

....., den

(Beschäftigter)