



## Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel

Zwischen

\_\_\_\_\_ - im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt -  
und

\_\_\_\_\_ - im Folgenden „Arbeitnehmerin“ genannt -

wird folgender **Fortbildungsvertrag** abgeschlossen:

### § 1

- (1) Der Arbeitgeber gestattet der Arbeitnehmerin vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ für die Dauer von \_\_\_\_\_ Wochen/Monaten an einem Fortbildungskurs für \_\_\_\_\_ teilzunehmen. Der Fortbildungskurs besteht aus \_\_\_\_\_ Lehreinheiten.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Teilnahme auf eigenen Wunsch der Arbeitnehmerin im Interesse ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildung erfolgt.

### § 2

- (1) Es werden folgende Vereinbarungen getroffen:

a) Arbeitszeit und Vergütung:

- I. Der Arbeitgeber wird die Teilnehmerin zur Teilnahme an den Kurseinheiten freistellen, eine Fortzahlung der Vergütung erfolgt für diese Zeiträume nicht.
- II. Der Arbeitgeber wird die Teilnehmerin zur Teilnahme an den Kurseinheiten unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.
- III. Der Arbeitgeber wird die Teilnehmerin unter Anrechnung von \_\_\_ Urlaubstagen unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.

Die Vergütung für die Tage der Freistellung wird auf der Basis des vereinbarten Grundgehalts berechnet.

b) Kosten: Der Arbeitgeber übernimmt folgende Kosten, die im Zusammenhang mit der Fortbildungsmaßnahme entstehen

- Unterrichtskosten in Höhe von \_\_\_\_\_ € pro Fortbildungseinheit/Gesamtkosten von \_\_\_\_\_ €
- Prüfungsgebühren in Höhe von \_\_\_\_\_ €
- Schulungsmaterial für \_\_\_\_\_ in Höhe von \_\_\_\_\_ €

- (2) Ein Kostenerstattungsanspruch der Fortbildungskosten besteht nicht, soweit die Agentur für Arbeit, ein sonstiger Sozialversicherungsträger oder eine andere Stelle Kosten übernimmt bzw. Förderungsmittel gewährt; in diesem Fall sind diese Mittel in Anspruch zu nehmen und auf die Leistungen des Arbeitgebers anzurechnen mit der Folge, dass insoweit ein Kostenerstattungsanspruch der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber nicht besteht.

### § 3

- (1) Soweit der Arbeitgeber Bezüge gemäß § 2 (1) a II. fortgezahlt und/oder Fortbildungskosten gemäß § 2 (1) b gezahlt hat, ist die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Bezüge brutto - mit Ausnahme der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung – und/oder der Fortbildungskosten brutto verpflichtet, wenn innerhalb von \_\_\_\_\_ Monaten nach dem Ende des Lehrganges, d.h. dem Ende der letzten Lehreinheit
- der Arbeitnehmerin von dem Arbeitgeber aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird,
  - die Arbeitnehmerin selbst kündigt, ohne dass sie Gründe aus der Sphäre des Arbeitgebers (zum Beispiel ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers) dazu veranlasst haben oder
  - ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird.
- (2) Der zurückzuzahlende Betrag vermindert sich innerhalb des Zeitraumes von \_\_\_\_\_ Monaten für jeden vollen Monat, den die Arbeitnehmerin nach dem Ende des Lehrganges im Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber verbracht hat, um 1/\_\_\_\_\_. Der hiernach verbleibende Restbetrag ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur sofortigen Rückzahlung fällig.
- (3) Soweit der Arbeitgeber die Bezüge gemäß § 2 (1) a II. fortgezahlt und/oder die Fortbildungskosten gemäß § 2 (1) b gezahlt hat, ist die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Bezüge brutto - mit Ausnahme der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung - und/oder der Fortbildungskosten brutto auch dann verpflichtet, wenn sie auf eigenen Wunsch oder aus ihrem Verschulden
- a) die Anmeldung zur Fortbildung zurückzieht, aus der Fortbildung ausscheidet oder ausgeschlossen wird,
  - b) die Abschlussprüfung zu dem Fortbildungskurs nicht ablegt oder
  - c) aus dem Arbeitsverhältnis vor Abschluss der Fortbildung ausscheidet.
- (4) Der nach Abs. (3) zurückzuzahlende Betrag ist beschränkt auf die Bezüge und/oder Fortbildungskosten gemäß Abs. (1), die dem Arbeitgeber bis zu dem in Abs. (3) a) bis c) genannten Ereignis entstanden sind.

Hamburg, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer/in

## Erläuterungen zum Fortbildungsvertrag

Der Fortbildungsvertrag wird in der Regel als Zusatzvereinbarung zum bestehenden Anstellungsvertrag geschlossen; der Fortbildungsvertrag ist nur dann wirksam, wenn er **vor** Beginn der Fortbildungsmaßnahme vereinbart wird.

Der Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerin finanziell während der Dauer einer Fortbildungsmaßnahme unterstützt, kann die insoweit geleisteten Zahlungen - zumindest teilweise - dann zurückverlangen, wenn die Arbeitnehmerin nach Beendigung der Fortbildung nicht oder nur kurze Zeit (wieder) bei ihm tätig ist. Voraussetzung ist stets, dass die Fortbildungsmaßnahme nicht allein im Interesse der Praxis, sondern im (mindestens überwiegenden) Interesse der Mitarbeiterin liegt (§ 1 Abs. 2)

Die finanzielle Unterstützung kann nicht nur durch Gewährung der Fortbildungskosten, sondern auch durch die Fortzahlung der Vergütung erfolgen. Recht häufig wird die Arbeitnehmerin ganz oder teilweise bezahlt freigestellt. Die Arbeitnehmerin kann aber auch unbezahlt freigestellt werden. Ebenso können die Parteien vereinbaren, dass die Arbeitnehmerin für einen Teil der Fortbildungszeit bezahlten Urlaub einbringt und dieser auf den Urlaub gemäß Arbeitsvertrag angerechnet wird. Grundsätzlich gehören die Kosten der Freistellung ebenfalls zu den Fortbildungskosten und können der Rückzahlungsverpflichtung – wie in § 3 vorgesehen – unterworfen werden. Das Muster ist insoweit flexibel gestaltet und sieht entsprechend verschiedene Varianten vor.

Die Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung (§ 3) ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an mehreren Kriterien zu messen. Denn die Arbeitsgerichte beurteilen die Rechtmäßigkeit von Fortbildungsverträgen durchaus unterschiedlich. Dabei wird zum einen darauf abgestellt, ob die stattgefundenen Fortbildungsmaßnahme tatsächlich im überwiegenden Interesse der Arbeitnehmerin liegt, weil diese ihre persönliche berufliche Qualifikation erweitert. Liegt die Absolvierung einer Fortbildungsmaßnahme indes allein oder überwiegend im Interesse des Arbeitgebers, können Rückzahlungsansprüche nur schwerlich durchgesetzt werden.

Stets sind also die gesamten Einzelfallumstände zu berücksichtigen (die der Arbeitnehmerin persönlich erwachsenen Vorteile, die Qualität der erworbenen Qualifikationen, Höhe der arbeitgeberseitig übernommenen Fortbildungskosten, Kosten einer etwaigen Freistellung, sowie maßgeblich die vereinbarte Bindungsdauer).

Häufig wird von den Arbeitsgerichten eine zu lange Bindungsdauer beanstandet. Im Zweifel sollte daher die Bindungsfrist eher kürzer, als zu lang bemessen werden, damit nicht die Fortbildungsvereinbarung insgesamt als rechtsunwirksam aufgehoben wird. Eine Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge, die nicht länger als einen Monat dauert, rechtfertigt in der Regel nur eine Bindung von bis zu 6 Monaten. Eine 2-monatige Fortbildung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge kann eine Bindung von bis zu einem Jahr rechtfertigen. Sofern die Fortbildung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge 3 bis 4 Monate andauert, ist eine Bindung bis zu maximal zwei Jahren nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Einzelfall zulässig.

Demzufolge ist einerseits die Bindungsdauer gemäß § 3 Abs. 1 entsprechend anzupassen und die anteilige Kürzung der Rückzahlungspflicht (§ 3 Abs. 2) individuell zu bemessen; wird eine Bindung von beispielsweise 12 Monaten vereinbart, reduziert sich die Rückzahlungspflicht um 1/12 je Monat der Tätigkeit nach Beendigung der Fortbildung; bei einer Bindungsdauer von 24 Monaten reduziert sich die Rückzahlungspflicht beispielsweise um 1/24 je Monat.

Bereits in der Fortbildungsvereinbarung muss für die Arbeitnehmerin ersichtlich sein, welche Kosten dem Grunde nach und in welcher Höhe von der Rückzahlungsverpflichtung erfasst sein sollen. Ansonsten ist die

Regelung intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB und damit unwirksam (BAG, Urteil vom 21.08.2012, Az. 3 AZR 698/10). **Wegen des ständigen Wandels der Rechtsprechung zu dieser Thematik sollte im Einzelfall unter Berücksichtigung der geplanten Fortbildungsveranstaltung vor Abschluss des Fortbildungsvertrages anwaltlicher Rat eingeholt werden!**

Dieser Mustervertrag enthält keine salvatorische Klausel, da es sich um einen Formularvertrag handelt und von der Rechtsprechung salvatorische Klauseln im Hinblick auf die AGB-Kontrolle dann nicht zur Anwendung gelangen können, da sie den gesetzlichen Rechtsfolgen (Unklarheiten gehen zu Lasten des Verwenders) entgegenstehen.

Stand: Juli 2019