

## Zulässigkeit von Rückerstattungsklauseln bei Fortbildungsmaßnahmen

### **Achtung:**

Nicht in jedem Fall kann der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer vereinbaren, dass er Fortbildungskosten von dem Arbeitnehmer zurückverlangen kann, wenn dieser nach Abschluss der Fortbildung das Arbeitsverhältnis kündigt.

Folgende Fallgestaltungen sind zu unterscheiden:

### **Maßnahme zur Einarbeitung / Einweisung**

Rückerstattungsklausel unzulässig.

### **Fortbildungsmaßnahme ohne allgemeinen beruflichen Vorteil für den Arbeitnehmer**

Rückerstattungsklausel unzulässig.

### **Fortbildungsmaßnahme mit allgemeinem beruflichen Vorteil für den Arbeitnehmer - zugleich betriebliche Notwendigkeit zur qualifizierten Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung**

Hier ist die Fortbildungsmaßnahme zwar betrieblich bedingt, dennoch kann eine Rückerstattungsklausel mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, da er zusätzlich auch einen allgemeinen beruflichen Vorteil - den er auch in einem anderen Arbeitsverhältnis wieder nutzen kann - erhält. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer deutlich über die Rückzahlungsmodalitäten vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme aufgeklärt wird, *vergl. dazu Muster für den Fortbildungsvertrag.*

Die Kostenerstattung muss dem Arbeitnehmer allerdings bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls nach Treu und Glauben zumutbar sein. Sie muss einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Daran fehlt es in der Regel, wenn die Rückzahlungspflicht auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung ohne Verschulden des Arbeitnehmers vereinbart ist. Zudem ist die Verhältnismäßigkeit zwischen den Kosten der Weiterbildung und der Dauer Bindung an das Arbeitsverhältnis zu beachten, *vergl. dazu Muster für den Fortbildungsvertrag.*

### **Fortbildungsmaßnahme im Sinne einer „Belohnung“ für den Arbeitnehmer**

Fortbildungsmaßnahmen, die überwiegend zum Nutzen des Arbeitnehmers gewährt werden (Persönlichkeitsseminare, Rhetorikseminare) berechtigen auf jeden Fall zur Vereinbarung einer Rückerstattungsklausel. Auch hier muss der Arbeitnehmer jedoch deutlich über die Rückzahlungsmodalitäten aufgeklärt werden.

### Hinweis:

**Achtung:** Dieses Merkblatt der Unternehmensverbände Handwerk Nds. ersetzt keine Einzelberatung. Vor Verwendung sollte Rechtsrat eingeholt werden.

## Fortbildungsvertrag mit Rückerstattungsklausel

Zwischen ..... (Firma)  
und ..... (Arbeitnehmer)  
werden folgende Vereinbarungen getroffen:

### § 1 Art und Dauer der Fortbildung

Der Arbeitnehmer nimmt für die Zeit vom..... bis ..... an einem Fortbildungslehrgang für ..... teil.

- ⇒ Die Teilnahme erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers und dient seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung. \*)
- ⇒ Die Teilnahme erfolgt zur weiteren qualifizierten Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungen des Arbeitnehmers, daneben aber auch für eine allgemeine Qualifizierung des Arbeitnehmers, die seinen beruflichen und fachlichen Wert als Arbeitskraft auch außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers generell verbessert. \*)

### § 2 Freistellung und Vergütung

Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer für die Dauer des Lehrgangs

- ⇒ unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit frei. \*)
- ⇒ ohne Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit frei. \*)
- ⇒ frei, indem er ihm für die Dauer der Fortbildung Erholungsurlaub erteilt. \*)

Die zu zahlende Vergütung wird nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate berechnet.

### § 3 Lehrgangskosten

- ⇒ Die Kosten des Lehrgangs (Unterrichtskosten, Kosten der Unterbringung, Fahrtkosten) übernimmt der Arbeitgeber in voller Höhe / bis zu einem Betrag von .....€.
- ⇒ Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer eine Pauschale in Höhe von .....€.

Die Kosten sind vom Arbeitnehmer vorzulegen und werden nach Abschluss des Lehrgangs gegen Vorlage der Belege erstattet. Soweit von der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen dritten Stelle Lehrgangskosten übernommen werden, besteht kein Kostenerstattungsanspruch gegen die Firma.

\*) Zutreffendes bitte ankreuzen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich nach möglichen Kostenbeteiligungen Dritter zu erkundigen und rechtzeitig die entsprechenden Anträge zu stellen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Kostenerstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe der regelmäßigen Beteiligung der dritten Stelle.

## § 4 Rückerstattung

Hat der Arbeitgeber die Vergütung und die Lehrgangskosten übernommen, vereinbaren die Parteien folgendes:

Kündigt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, oder wird das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund vom Arbeitgeber gekündigt, hat der Arbeitnehmer den Betrag der vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten **voll / zu .....** % zurückzuzahlen. Die Rückzahlung wird mit dem Ausscheiden fällig.

Erfolgt die Vertragsbeendigung später als drei Monate nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme, so mindert sich der Rückzahlungsanspruch mit jedem weiteren Monat der Betriebszugehörigkeit um 1/..., (Beispiel: Bei Bindungsdauer von 1 Jahr also 1/12).

**Anmerkung:** Nach BAG zulässige Bindungsdauer:

- Dauert die Fortbildungsmaßnahme nicht länger als 1 Monat, ist in der Regel nur eine Bindung des Arbeitnehmers bis zu 6 Monaten zulässig (keine außergewöhnlichen Fortbildungskosten, keine besondere Qualifikation).
- Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu 2 Monaten kann im Regelfall höchstens eine einjährige Bindung vereinbart werden.
- Eine Lehrgangsdauer von 6 Monaten bis zu einem Jahr rechtfertigt im Regelfall keine längere Bindung als 3 Jahre. Eine Bindungszeit von 3 Jahren ist gerechtfertigt bei bezahlter Freistellung und Übernahme der Kosten für die auswärtige Unterbringung und wöchentliche Heimfahrten neben der Übernahme der Unterrichts- und Prüfungsgebühren.
- Bei einer mehr als 2jährigen Dauer der Fortbildungsmaßnahme kann eine Bindungsdauer von 5 Jahren zulässig sein.

## § 5 Abtretung

Zur Sicherung des Rückforderungsanspruchs der Firma tritt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bis zur Höhe der Forderung den pfändbaren Teil seiner Vergütungsansprüche gegen sämtliche Arbeitgeber ab, bei denen er nach Beendigung des Studiums bzw. Ausscheiden beim Arbeitgeber tätig sein wird.

## § 6 Schlussbestimmungen

Sollten Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so gelten die übrigen unbeschadet. Anstelle der unwirksamen sind unverzüglich rechtsgültige entsprechend den Zielen dieses Vertrages Bestimmungen zu vereinbaren. Entsprechendes gilt bei Lücken.

Der Arbeitnehmer erklärt, über alle Umstände der Fortbildungsmaßnahme, insbesondere deren betrieblicher Notwendigkeit, die Kostentragungs- und Rückerstattungsregelungen eingehend informiert worden zu sein und diese verstanden zu haben.

.....  
Ort

.....  
Datum

.....  
Arbeitgeber

.....  
Arbeitnehmer

Hinweis:

**Achtung:** Dieses Vertragsmuster der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen ersetzt keine Einzelberatung.  
Vor Verwendung sollte Rechtsrat eingeholt werden.