

**Fortbildungsvertrag1)**

Zwischen der Firma ..........................................................................................- Arbeitgeber -

u n d

Herrn/Frau......................................................................................................- Arbeitnehmer -

(Arbeitnehmer ist zur sprachlichen Verbesserung und besseren Lesbarkeit als Bezeichnung für Personen beiderlei
Geschlechts gemeint.)

wird folgender Fortbildungsvertrag geschlossen:

**§ 1 Fortbildungsmaßnahme**

(1) Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit von .........bis........

an der Fortbildungsmaßnahme ……………………..

in …………………………..teil.

(2) Die Fortbildungsmaßnahme dient der persönlichen beruflichen Weiterbildung sowie dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers.

(3) Nach Ende der Teilnahme an der Fortbildung erwirbt der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen höherwertigen Arbeitsplatz.

**§ 2 Freistellung**

(1) Während der Teilnahme an der Fortbildung wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts von der Arbeit freigestellt. Die Freistellung kann auch in Teilzeit erfolgen.

(2) Die Zeit der Fortbildung, die über die persönliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht, erhöht die Zahlungen des Arbeitgebers nicht. Sie wird auch nicht als Arbeitszeit berücksichtigt.

**§ 3 Kosten der Fortbildung und der Freistellung**

(1) Der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer die durch Beleg nachgewiesenen erforderlichen Kosten, bestehend aus den Kurs- bzw. Lehrgangsgebühren, Reisekosten gemäß der betrieblichen Reisekostenordnung, Übernachtungs- und Verpflegungskosten, Kosten für die Lehrmittel und Prüfungsgebühren sowie die Arbeitgeberkosten der Freistellung gemäß § 2.

(2) Die Gesamtkosten betragen € …

Die Gesamtkosten setzen sich wie folgt zusammen:

 Kurs-/Lehrgangsgebühren € …

 Reisekosten gemäß

 der betrieblichen Reisekostenordnung € …

 Übernachtungskosten € …

 Verpflegungskosten € …

 Lehrmittel € …

 Prüfungsgebühren € …
 Kosten der Freistellung € …

**§ 4 Pflichten des Arbeitnehmers**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung 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.

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

**§ 5 Rückzahlungsvereinbarung2)**

(1) Rückzahlungsereignis
Scheidet der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme aufgrund einer Eigenkündigung, ohne hierzu durch einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund veranlasst worden zu sein, bzw. aufgrund fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, oder durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er dem Arbeitgeber die Kosten der Fortbildung und der Freistellung gemäß § 3 zurückzuerstatten.

(2) Bindungsdauer

Bei Abschluss dieser Vereinbarung gehen die Parteien gemeinsam davon aus, dass das Arbeitsverhältnis während eines Zeitraumes von 6 Monaten bzw. 1 / 2 / 3 Jahren, gerechnet vom Ende der Fortbildung an, weiterbesteht. [Nichtzutreffendes bitte streichen.]

(3) Minderung Rückzahlungsbetrag3)

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

**§ 5 Mitteilung des Arbeitgebers / Fälligkeit / Verrechnung**

(1) Der Arbeitgeber wird dem Beschäftigten nach Ende des Arbeitsverhältnisses den Rückzahlungsbetrag schriftlich mitteilen.

(2) Mit Zugang der schriftlichen Mitteilung ist der Rückzahlungsbetrag fällig.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit noch bestehenden Entgeltansprüchen des Arbeitnehmers innerhalb der Pfändungsfreigrenzen aufzurechnen.

………………………………………… ………………………………………...

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

(Arbeitgeber ) (Arbeitnehmer)

**Anmerkungen**

Grundsätzlich ist es zulässig, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer Fortbildungskosten zu erstatten hat, wenn er vor Ablauf einer vertraglich festgelegten Bindungszeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Solche Vereinbarungen werden von den Arbeitsgerichten jedoch restriktiv ausgelegt. Da Rückzahlungsklauseln grundrechtlich verbürgte Positionen berühren, sind die Gerichte zur Inhaltskontrolle der Vereinbarung befugt.

Aus der Teilnahme an der Fortbildung muss der Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil ziehen können. Dies ist dann der Fall, wenn er wegen größerer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt oder bei seinem Arbeitgeber erhöhte Berufschancen, die sich z. B. in einem höheren Einkommen auswirken können, hat.

Rückzahlungsvereinbarungen sind nur dann wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zuzumuten sind und einem begründeten Interesse des Arbeitgebers entsprechen.

Die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme darf nicht schon nach dem Arbeitsvertrag geschuldet sein. Dies wäre dann der Fall, wenn die Arbeit auf dem konkreten Arbeitsplatz einer besonderen Einarbeitung oder Einweisung bedarf. Zudem sind Rückzahlungsklauseln im Berufsausbildungs-verhältnis und gleichgestellten Ausbildungsgängen gesetzlich untersagt (§§ 12 Abs. 2, 26 BBiG). Ebenso dürfen Rückzahlungsklauseln nicht vereinbart werden, wenn der Arbeitgeber die Kosten von Bildungsmaßnahmen zwingend zu tragen hat (z. B. Betriebsarzt, Betriebsbeauftragte, Betriebsratsschulungen). Das gilt auch für die mit der Einweisung des Arbeitnehmers in seinen Arbeitsplatz gemäß § 81 BetrVG verbundenen Aufwendungen oder die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung einer Kündigung. Weitere Verbote bzw. inhaltliche Beschränkungen können sich aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Rückzahlungsklauseln können nur vor Beginn der Fortbildung vereinbart werden.

Zu den einzelnen Anmerkungen:

1) Dieses Muster erfasst nicht die Konstellationen des „Abbruchs der Fortbildung“ sowie des „Nichterreichen des Fortbildungsziels“. Nicht erfasst ist ferner die ordentliche Eigenkündigung des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis.

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

Zusammenfassung bei BAG, 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -

| **Fortbildungsdauer in Monaten (ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung)** | **Bindungsdauer bis max. … Monate** |
| --- | --- |
| bis zu 1 Monat | bis zu 6 Monaten(BAG, 05.12.2002 – 6 AZR 539/01 -) |
| bis zu 2 Monaten | bis zu 12 Monaten(BAG, 15.12.1993 – 5 AZR 279/93 -) |
| bis zu 4 Monaten | bis zu 24 Monaten(BAG, 06.09.1995 – 5 AZR 241/94 -) |
| 6 bis 12 Monate | bis zu 36 Monaten(BAG, 05.06.2007 – 9 AZR 604/06 - |
| mehr als 24 Monate |  bis zu 60 Monaten(BAG, 12.12.1979 – 5 AZR 1056/77 -) |

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

Eine längere Bindung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet (BAG, 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -). Umgekehrt sollte ein sehr geringer finanzieller Aufwand des Arbeitgebers bei der Entscheidung über die Bindungswirkung berücksichtigt werden.

Es ist nicht zwingend notwendig, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildung von seiner Arbeitspflicht befreit wird. Auch berufsbegleitende Fortbildungen können eine Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber rechtfertigen. Auch in diesem Fall ist es ebenfalls anzuraten, die Bindungsdauer anhand der konkreten Fortbildungszeit (Addition der Lehrgangstage) zu ermitteln (BAG, 14.01.2009 – 3 AZR 900/07 -).

3) Z.B.: Bei einer Gesamtbindungsdauer von 2 Jahren beträgt der Divisor „24“. Es ist mithin „“ einzusetzen.