

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personal | Organisation

Arbeitshilfe:

Rückzahlungsklauseln

Absicherung von Gratifikationen,
Aus- und Fortbildungskosten



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®



Arbeitshilfe

Rückzahlungsklauseln

Absicherung von Gratifikationen, Aus- und Fortbildungskosten

Oftmals setzen Unternehmen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Variable Vergütungsbestandteile ("Gratifikationen") ein, um ihre Mitarbeiter an sich zu binden, um sie zu weiteren hohen Leistungen zu motivieren oder um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. In Fällen einer arbeitgeberfinanzierten Aus- und Fortbildung hat das Unternehmen ein Interesse daran, die Früchte der Fortbildung zu ernten. Mit einer Rückzahlungsklausel möchte der Betrieb verhindern, dass der begünstigte Arbeitnehmer kurze Zeit nach Inanspruchnahme der Vergünstigung das Unternehmen verlässt.

In dieser Arbeitshilfe erhalten Sie auf der Basis von Rechtsnormen und Rechtsprechung Informationen dazu, wie und unter welchen Bedingungen Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen und Aus- und Weiterbildungskosten vereinbart werden können. Zu beachten sind insbesondere die zeitlichen Grenzen für die Rückzahlungsklauseln.

Die Arbeitshilfe Rückzahlungsklauseln beinhaltet folgende Themen:

- ▲ Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen
 - ▶ Rechtsprechung
 - ▶ Alternativen
- ▲ Rückzahlungsklauseln bei Aus- und Fortbildungskosten
 - ▶ Rechtsprechung
 - ▶ Steuerrechtliche Auswirkungen
- ▲ Interessante Urteile
- ▲ Muster: Fortbildungsvertrag

Bei dieser Veröffentlichung handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Rechtliche Fragen sind ständigen Veränderungen unterworfen. Obwohl oder gerade weil wir ständig an der Verbesserung der Veröffentlichungen arbeiten, ist es möglich, dass Sie in dieser Veröffentlichung auf unrichtige, unvollständige, veraltete, widersprüchliche, in falschem Zusammenhang stehende oder verkürzte Angaben treffen. I.O. BUSINESS übernimmt keine Haftung für den Inhalt der Veröffentlichung, insbesondere im Hinblick auf Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen. Das Geltendmachen von Ansprüchen jeglicher Art ist ausgeschlossen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich der Mitarbeiterbindung, Mitarbeitermotivation oder Arbeitgeberattraktivität mit einem unserer Experten austauschen möchten.

© I.O. BUSINESS® | Engelsstrasse 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 69 88 99-0 | www.io-business.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.



Gratifikationen

Meist sollen Gratifikationen sowohl Belohnungen für erbrachte Leistungen als auch gleichzeitig ein Anreiz zu Betriebstreue für die Zukunft sein. Zu diesem Zweck wird häufig eine Klausel in Arbeits- oder Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen aufgenommen, wonach der Auszahlungsanspruch nur bestehen soll, wenn der Arbeitnehmer mittels eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses bis zu einem definierten Termin an das Unternehmen gebunden bleibt.

Diese Rückzahlungsklauseln sind ab einer gewissen Größenordnung der gezahlten Zuwendung grundsätzlich zulässig, wenn mit der Gratifikation explizit ein Anreiz für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses geschaffen werden soll.

- ▶ Unzulässig sind Rückzahlungsklauseln, die sich auf Zuwendungen zur Abgeltung vergangener Dienste beziehen.

Da Rückzahlungsklauseln ein Grundrecht (§ 12 GG), das Kündigungsrecht und den Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers erschweren, dürfen sie jedoch nicht zu einer übermäßigen Bindung des Arbeitnehmers führen.

Rechtsprechung

Insofern deutet die Rechtsprechung (Stand 1.6.2007) auf folgende Grundsätze hin, die als **Anhaltspunkte** gelten können:

1. Bei einer Zuwendung bis zu € 100 ist keine Rückzahlungsklausel zulässig.
2. Bei einer Zuwendung von mehr als € 100 und weniger als einem Monatsgehalt ist eine Bindung des Arbeitnehmers bis zum 31.3. des Folgejahres wirksam.
3. Bei einer Zuwendung von genau einem Monatsgehalt kann dem Arbeitnehmer zugemutet werden, dass er erst zu dem nächstzulässigen Kündigungstermin nach dem 31.3. des Folgejahres (maximal jedoch bis zum 30.6.) das Arbeitsverhältnis ohne Rückzahlungsverpflichtung beenden kann.
4. Bei Zuwendungen von zwei Monatsgehältern und mehr kann dem Arbeitnehmer bei entsprechender Staffelung eine längere Bindungsfrist, maximal jedoch bis zum 30.9. des Folgejahres, zugemutet werden.

Es lohnt sich daher, Alternativen zu Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen zu prüfen.

Alternativen

- ▲ Ist eine langfristige Mitarbeiterbindung beabsichtigt, könnte dieses Ziel durch Long Term Incentives (LTI) oder Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf vorteilhafterem Wege erreicht werden.
- ▲ Die Betriebszugehörigkeit kann, wenn sie als Messgröße im Variablen Vergütungssystem verankert wird, direkt bonifiziert werden und damit Anreize zum Verbleib im Unternehmen schaffen.
- ▲ Denkbar sind auch Zusatzboni ("Sofern der Arbeitnehmer bis zum 31.12. des Folgejahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Firma ... steht, erhält dieser für seine Betriebstreue einen Zusatzbonus in Höhe von 25% der Vorjahresgratifikation")



Aus- und Fortbildungskosten

Insbesondere bei Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer der Maßnahme von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt wird und die Kosten vollständig oder teilweise vom Arbeitgeber übernommen werden, hat der Arbeitgeber das Interesse, dass die erworbenen Qualifikationen auch dem Unternehmen zugute kommen.

Eine Absicherung gegen das Risiko, dass der Arbeitnehmer sein berufliches Fortkommen gerade aufgrund der erlangten Qualifikation durch einen Stellenwechsel zu fördern sucht und rasch kündigt, lässt sich durch eine Vereinbarung erreichen, die ihn verpflichtet, dann die aufgewendeten Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Aus- und Fortbildungskosten werden häufig mit Rückzahlungsklauseln für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer bestimmten Frist verbunden. Der Arbeitnehmer erhält die Leistung nur, wenn er eine solche Rückzahlungsklausel unterschreibt.

Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Ausbildungsbeihilfen ist dann zulässig, wenn diese Verpflichtung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls nach Treu und Glauben dem Arbeitnehmer zuzumuten ist und vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus einem begründeten und zu billigenden Interesse des Arbeitgebers entspricht.

Rechtsprechung

1. Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel bei Eintritt der in der Vereinbarung genannten Ereignisse

Die Verpflichtung zur Rückzahlung der Kosten besteht nur bei einer entsprechenden Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien in dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Eine nachträglich (nach Beginn der Weiterbildung) vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung ist unzulässig

2. Gewährung der Weiterbildungskosten in voller oder teilweiser Höhe als Arbeitgeberdarlehen
3. Vereinbarung des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer

Eine Rückzahlung von Weiterbildungskosten scheidet regelmäßig aus:

- ▶ bei betriebsbedingten Kündigungen
- ▶ bei personenbedingten Kündigungen aus Krankheitsgründen
- ▶ bei anderen vom Arbeitgeber veranlassten Beendigungsgründen

Das Rückzahlungsverlangen ist bei der arbeitgeberseitigen Kündigung unzulässig, wenn der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Kündigung hatte, es sich also um eine betriebsbedingte Kündigung oder eine personenbedingte Kündigung aus Krankheitsgründen handelt.

Zulässig ist das Rückzahlungsverlangen bei einer außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung. Der Arbeitnehmer muss also selbst die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlassen haben - und zwar entweder durch eigene Kündigung oder durch schuldhaftes Fehlverhalten.



Die Rechtsprechung fordert, dass die Beschränkung der Rückzahlung auf derartige Kündigungen in der Rückzahlungsklausel zum Ausdruck kommt:

- ▶ In dem Urteil BAG 11.04.2006 - 9 AZR 610/05 hat das Bundesarbeitsgericht eine arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel für unwirksam erklärt, da nicht nach dem Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterschieden wurde. Die Rückzahlung sollte für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten.
- ▶ Nicht ausreichend ist es, wenn die Klausel "wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird" die Ergänzung enthält: "insbesondere, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Unternehmen aus einem Grund gekündigt wird, den der Mitarbeiter zu vertreten hat". Eine mit "insbesondere" eingeleitete Auflistung von Einzelfällen stellt nach allgemeinem Sprachgebrauch keine abschließende Aufzählung dar (BAG 23.01.2007 - 9 AZR 482/06).

Sofern die Vereinbarung der Rückzahlung wegen des Verstoßes gegen das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam ist und eine geltungserhaltene Reduktion ausgeschlossen ist, ist die Klausel insgesamt unwirksam, die Weiterbildungskosten sind nicht zurückzuzahlen.

Diese Grundsätze sind nach einem Urteil des BAG (24.06.2004 - 6 AZR 383/03) auch bei einer Kündigung während der Probezeit zu beachten, bei der die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nicht anwendbar sind. In diesen Fällen ist die Begründetheit des Rückzahlungsverlangens danach zu prüfen, ob ein verständiger Arbeitgeber die getätigte Bildungsinvestition vor dem Hintergrund des Verhaltens des Arbeitnehmers in Frage stellen würde.

- ▶ Vereinbarungen zur Rückzahlung von Ausbildungskosten eines Berufsausbildungsverhältnisses sind gemäß § 12 Abs. 2 BBiG nichtig.
- ▶ Eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers ist in der Regel dann unzulässig, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht oder der Einarbeitung dient.

Auch im Bereich sich schnell entwickelnder Technologien (zum Beispiel im Softwarebereich) vereinbarte Lehrgänge ohne qualifizierenden Abschluss sind in der Regel nicht ausreichend vorteilhaft, da die erworbenen Kenntnisse schon nach kurzer Zeit überholt sein können. Im Zweifelsfall muss der Arbeitgeber beweisen, inwieweit die Berufs- bzw. Verdienstmöglichkeiten des Arbeitnehmers gerade durch die genossene Fortbildung gesteigert worden sind.

Je größer der berufliche Vorteil ist, desto eher ist eine Rückzahlungsklausel zumutbar. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung eine Qualifikation erwirbt, die auch außerhalb seines Betriebes anerkannt ist.

- ▶ Eine Rückzahlungsklausel ist unzulässig, wenn nur der Arbeitgeber einen Nutzen aus der Fortbildung zieht, die Fortbildung für den Arbeitnehmer völlig wertlos ist.



- ▶ Nicht möglich ist die präventive Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel bei Abschluss des Arbeitsvertrages, d.h. ohne dass Ausbildungskosten entstanden sind.

Für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsvereinbarung muss die Erstattungspflicht dem Arbeitnehmer zumutbar sein. Die Rechtsprechung hat zum Schutz der Arbeitnehmer (§ 12 GG, Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes) Grenzen zur Bindungsdauer entwickelt. Die Zumutbarkeit richtet sich insbesondere nach der Bindungsdauer des Arbeitnehmers.

Einige **Anhaltspunkte** aus der bisherigen Rechtsprechung:

1. Bei einer Aus- oder Fortbildungsdauer von einem Monat hat die Rechtsprechung eine Bindungsdauer von sechs Monaten als zulässig angesehen.
2. Bei einer Aus- oder Fortbildungsdauer von zwei Monaten wurde eine Bindungsdauer von einem Jahr als angemessen angesehen.
3. Bei einer Aus- oder Fortbildungsdauer von vier Monaten ist eine Bindungsdauer von bis zu zwei Jahren denkbar
4. Bei einer Aus- oder Fortbildungsdauer von mehr als sechs Monaten ist eine Bindung von drei Jahren möglich.
5. Nur ausnahmsweise ist eine längere Bindungsdauer möglich. Bei einer Lehrgangsdauer von zwei Jahren und einer erheblichen Qualifikation des Arbeitnehmers hat das BAG eine Bindungsdauer von fünf Jahren (§ 624 BGB) nicht beanstandet.

Dieses Schema bietet nur Anhaltspunkte. Im Einzelfall kann auch bei kürzerer Ausbildungsdauer eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein, wenn etwa der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufwendet und die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer besondere Vorteile bringt. Hohe Aufwendungen des Arbeitgebers allein können also eine verhältnismäßig lange Bindung in aller Regel nicht rechtfertigen. Vielmehr kommt es auch insoweit in erster Linie darauf an, in welchem Ausmaß sich die beruflichen Chancen des Arbeitnehmers infolge der Fortbildung erhöht haben.

Die Bindungsdauer wird im Streitfall auf das zulässige Maß zurückgeführt, wenn der Arbeitnehmer unangemessen lange gebunden ist.

Im Rahmen einer Rückzahlungsvereinbarung sind auch die Rückzahlungsmodalitäten zu regeln. Der Höhe nach ist die Rückzahlungsverpflichtung in doppelter Hinsicht begrenzt. Der Arbeitgeber kann höchstens den Betrag zurückverlangen, den er tatsächlich aufgewandt hat. Andernfalls handelt es sich nicht mehr (nur) um die Rückzahlung von Ausbildungskosten, sondern (auch) um eine Vertragsstrafe. Weiter hat der Arbeitnehmer höchstens den vereinbarten Betrag zurückzuzahlen. Das gilt auch dann, wenn die Kosten der Aus- oder Weiterbildung höher liegen. Neben den Fortbildungskosten kann im Falle einer Freistellung von der Arbeitsleistung allerdings auch die fortgezahlte Vergütung zurückgefordert werden.

- ▶ Bei der Formulierung der Vereinbarung der Rückzahlungspflicht der Fort- bzw. Weiterbildungskosten im Falle der arbeitnehmerseitigen Kündigung ist zu beachten, dass sich die Rückzahlungspflicht für jedes Jahr der folgenden Betriebszugehörigkeit mindern muss.



Nach der Rechtsprechung ist der Rückzahlungsbetrag zeitanteilig im Verhältnis zur Bindungsdauer zu staffeln.

- ▶ Würde mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers (innerhalb der Bindungsdauer) der volle Rückzahlungsbetrag fällig, käme die Klausel einer Vertragsstrafenregelung gleich und wäre unwirksam.

Vorbeugend empfiehlt sich somit, bei einer einjährigen Bindungsdauer den Rückzahlungsbetrag pro Monat der Bindungsdauer um 1/12 zu reduzieren (bei einer zweijährigen Bindungsdauer dementsprechend pro Monat um 1/24).

- ▶ Unzulässig sind Rückzahlungsklauseln, wenn die Weiterbildung verpflichtender Inhalt des Arbeitsvertrages ist.
- ▶ Wurde das Ausbildungsziel nicht erreicht (z.B. nicht bestandene Prüfung), wird ein Rückzahlungsanspruch in der Regel nicht bestehen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat dies zu vertreten (grob pflichtwidriges Verhalten).

Wird die Ausbildung abgebrochen, kann sich die Rückzahlungsverpflichtung auch nach dem bereits erworbenen Vorteil für den Arbeitnehmer richten, ggf. kann je nach Grund die Schadensersatzfrage aufgeworfen werden.

Für die **Darlegungs- und Beweislast** gilt nach der geänderten Rechtsprechung des BAG, Urteil v. 16.3.1994, 5 AZR 339/92:

1. Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber Umstände darlegt und (im Fall des Bestreitens) beweist, aus denen sich ergibt, dass im Zeitpunkt der Vereinbarung der Rückzahlungsklausel ein entsprechender beruflicher Vorteil für den Arbeitnehmer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte.
2. Dem Arbeitnehmer obliegt es dann, Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, die dieses Wahrscheinlichkeitsurteil entkräften. Welche Tatsachen der Arbeitgeber als unerlässliche Voraussetzung für diese Wahrscheinlichkeitsprüfung darzulegen hat, lässt sich nicht ein für allemal festlegen, sondern hängt von den jeweiligen Umständen ab.
3. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast jedenfalls dann, wenn er substantiiert vorträgt, dass der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung eine anerkannte Qualifikation erworben und ihm diese auch innerbetriebliche Vorteile gebracht hat, wobei diese Vorteile auch in der Einstellung selbst liegen können. Weitere Darlegungen des Arbeitgebers sind dann nicht erforderlich.

Steuerrechtliche Auswirkungen

Aus steuerlicher Sicht ist für den Arbeitgeber von Bedeutung, ob die Fortbildungskosten als geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer und somit als normaler Arbeitslohn zu behandeln sind. In diesem Fall wären die gezahlten Fortbildungskosten zusätzlich zu versteuern, was zu Mehrkosten führen würde. In diesem Zusammenhang ist zwischen Fortbildungs- und Ausbildungskosten zu unterscheiden.



Fortbildungskosten im steuerlichen Sinn sind solche Aufwendungen, die die Kenntnisse im ausgeübten Beruf erweitern und den steigenden bzw. sich ändernden Anforderungen anpassen sollen. Insofern gehören Arbeitgeberleistungen, die der beruflichen Fortbildung des Arbeitnehmers dienen, nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber nicht nur die reinen Kursgebühren, sondern auch Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten nach den für die Dienstreise geltenden Grundsätzen übernehmen.

Das eigenbetriebliche Interesse tritt zurück, wenn die Maßnahme Belohnungscharakter hat oder allgemein bildende Inhalte vermittelt werden (wie etwa Sprachkurse). Insofern sollte der Arbeitgeber vor der Übernahme von Seminarkosten prüfen lassen, ob nicht hierdurch ein geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer vorliegt.

Ausbildungskosten hingegen gehören zu den Kosten der privaten Lebensführung und stellen daher steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Interessante Urteile:

BAG 23.01.2007 - 9 AZR 482/06 (Berufsbegleitendes Studium, mit "insbesondere" eingeleitete Aufzählung)

BAG 11.04.2006 - 9 AZR 610/05 (Fehlender Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

BAG 18.11.2004 - 6 AZR 651/03 (Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs)

BAG 24.06.2004 - 6 AZR 383/03 (Rückzahlung von Ausbildungskosten in der Probezeit)

BAG 02.06.2004 - 6 AZR 320/03 (Eine Rückzahlungsklausel ist nur dann wirksam, wenn es er Arbeitnehmer in der Hand hat, durch eigene Betriebsreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen bzw. nicht durch vertragswidriges Verhalten die Kündigung des Arbeitgebers zu veranlassen)

BGH 10.11.2003 - II ZR 250/01 (Rückerstattung von Ausbildungskosten bei Eröffnung einer eigenen Steuerberaterpraxis anstatt der vereinbarten Zusammenarbeit)

BAG 05.04.2000 - 10 AZR 257/99 (Eine Verpflichtung, dass eine Zuwendung unter bestimmten Voraussetzungen "in voller Höhe" zurückzuzahlen ist, umfasst die Rückzahlungsverpflichtung auch bzgl. der vom Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführten Lohnsteuer)

BAG 06.09.1995 - 5 AZR 241/94 (Dauer der Fortbildung und der Bindung)

BAG 16.03.1994 - 5 AZR 339/92 (Dauer der Fortbildung und der Bindung)

BAG 23.04.1986 - 5 AZR159/85 (Staffelung des Rückzahlungsbetrages zeitanteilig zur Bindungsdauer)

BAG 20.02.1975 - 5 AZR 240/74 (Überlegungsfrist für den Arbeitnehmer)



Muster: Fortbildungsvertrag

Fortbildungsvertrag

Zwischen _____ (Arbeitgeber)
und _____ (Arbeitnehmer)

M U S T E R

wird Folgendes vereinbart:

Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS

§ 1

Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit vom _____ bis _____ an folgender Fortbildungsmaßnahme teil: (Fortbildungsbezeichnung, Fortbildungsträger, Fortbildungsziel).

§ 2

Die Teilnahme an dieser Fortbildung erfolgt im Interesse der beruflichen Fort- und Weiterbildung des Arbeitnehmers.

§ 3

Für die Fortbildungsveranstaltung wird der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner durchschnittlichen vertraglichen Vergütung von der Arbeit freigestellt. Die Fortbildungszeit, die über die ausfallende Arbeitszeit hinausgeht, wird nicht vergütet. Die Vergütung wird entsprechend dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate berechnet. Der Arbeitnehmer wird während der Fortbildungszeit in jeder Hinsicht (Urlaub, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall etc.) den übrigen Mitarbeitern gleichgestellt.

§ 4

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Fortbildungsmaßnahme (Kosten der Schulung, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie An- und Abreisekosten), soweit diese nicht von einem anderen Leistungsträger übernommen werden.

§ 5

Der Arbeitnehmer ist zur Rückzahlung der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge und der von dem Arbeitgeber übernommenen Kosten der Fortbildungsmaßnahme verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus einem Grund gekündigt wird, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Für jeden Monat der Beschäftigung nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme werden dem Arbeitnehmer 1/XXX des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen. Eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers besteht nicht im Falle einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

I.O. BUSINESS®
Unternehmensberatung und Training

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.io-business.de

Tel. +49 (0)202 / 69 88 99-0
Mail info@io-business.de

I.O. BUSINESS ist eine Marke der Wolf I.O. Group GmbH, Engelsstr. 6, D-42283 Wuppertal.
Handelsregister: HRB 22341, Amtsgericht Wuppertal. USt-IdNr.: DE267693528.
Geschäftsführung: Diplom-Betriebswirt (FH) Yvonne Wolf.