



Zusammenfassung

Wenn Mitarbeiter eines Labors oder einer Praxis sich fortbilden, bringt das dem Unternehmen in der Regel einen Mehrwert und verschafft den Mitarbeitern neue Motivation. Wird die Fortbildung allerdings vom Betrieb bezahlt und der Mitarbeiter soll im Gegenzug dazu noch eine Weile dort arbeiten, so muss eine solche Fortbildungsvereinbarung sorgfältig aufgesetzt werden. Nur dann hat der Betrieb die Möglichkeit, zumindest einen Teil der Kosten zurückzufordern, wenn der Mitarbeiter doch vorzeitig geht.

© kokouu | iStock

Vorsicht bei Musterverträgen

Zum Umgang mit innerbetrieblichen Fortbildungsvereinbarungen

Jennifer Jessie

Für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen greifen Praxisinhaber regelmäßig auf Musterverträge zurück. Diese findet man kostenlos im Internet oder sie werden von Zahnärztekammern zur Verfügung gestellt. Problematisch ist, dass Musterverträge oft noch Regelungen enthalten, die im Hinblick auf die sich ständig wandelnde Rechtsprechung veraltet und überholt sind.

Die Problematik betrifft im laufenden Arbeitsverhältnis auch Musterverträge für Fortbildungsvereinbarungen. Praxisinhaber investieren in die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, indem sie Fortbildungskosten übernehmen und die Mitarbeiter bezahlt von der Arbeit freistellen. Sie investieren gleichzeitig in ihre Praxis. Damit haben sie ein legitimes Interesse, den jeweiligen Mitarbeiter nach der Fortbildung für eine gewisse Zeit noch an die Praxis zu binden, damit sich die Investition lohnt.

Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln sind Ergänzungen zum Arbeitsvertrag. Damit soll sichergestellt werden, dass Praxisinhaber nicht auf den Fortbildungskosten sitzen bleiben, wenn Mitarbeiter unmittelbar nach Abschluss der Fortbildung die Praxis

Die Vereinbarung muss korrekt sein



Investition mit Mehrwert:
Damit die Mitarbeiter nach
einer Fortbildung im Betrieb
bleiben, schließen viele
Unternehmen mit ihnen
besondere Vereinbarungen.

überraschend verlassen. Wichtigste Voraussetzung ist, dass die Vereinbarung wasserdicht ist. Die Rechtsprechung ist hier sehr streng. Eine Rückzahlungsvereinbarung, die auch nur in einem Punkt ungenau oder fehlerhaft geregelt ist, macht die ganze Vereinbarung unwirksam. Die Folge: Der Praxisinhaber kann keine (auch keine anteilige) Rückzahlung der Fortbildungssumme verlangen.

Maßgeblich für eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung sind Art und Dauer der Fortbildung, die Höhe der Fortbildungskosten und die vereinbarte Bindungsfrist. Dies kann im Einzelfall völlig unterschiedlich sein. Ein Rückgriff auf eine Fortbildungsvereinbarung, die z. B. mit einem anderen Mitarbeiter geschlossen wurde, verbietet sich daher. Entscheidend ist vor allem die Dauer der Fortbildungsmaßnahme: Je länger die Fortbildung dauert, umso länger kann der Mitarbeiter an die Praxis gebunden werden. Eine Fortbildungsdauer von unter einem Monat rechtfertigt z. B. nur eine Bindungsdauer von bis zu sechs Monaten, eine Fortbildungsdauer von einem Jahr kann je nach Umständen eine Bindungsdauer von bis zu drei Jahren rechtfertigen.

Anteiliger Rückzahlungsanspruch

Ein Anspruch auf Rückzahlung des gesamten Fortbildungsbetrags besteht allerdings selbst bei dreijähriger Bindungsdauer nicht. Vielmehr kann nur der Betrag verlangt werden, der auch im Verhältnis zum Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses steht. Je länger ein Mitarbeiter weiter für die Praxis tätig ist, desto mehr reduziert sich die anteilige Rückzahlungsverpflichtung bis zum Ende der jeweiligen Bindungsfrist. Scheidet ein Mitarbeiter z. B. bei einer Bindungsfrist von einem Jahr bereits zwei Monate nach Fortbildungsende aus, kann der Chef eine Rückzahlung in Höhe von $\frac{10}{12}$ des Fortbildungsvertrages verlangen. Scheidet



Input, der allen zugute kommt: In der Regel profitieren sowohl die Mitarbeiter persönlich als auch Betriebe insgesamt von der Fortbildung.

der Mitarbeiter erst nach neun Monaten aus, kann der Praxisinhaber nur noch $\frac{3}{12}$ des Fortbildungsbetrages verlangen. Wichtig ist allerdings, dass die im Einzelfall zu bestimmende Berechnungsformel ganz klar in der Vereinbarung geregelt ist. Ungenauigkeiten gehen auch hier wieder vollständig zulasten des Arbeitgebers.

Praxisinhabern muss bewusst sein, dass die dauerhafte Anstellung von Mitarbeitern immer eine große Investition ist, die schnell im hohen fünf- bis sechsstelligen Bereich pro Mitarbeiter liegt. Entsprechend sorgfältig sollten hier wie in allen anderen Rechtsbeziehungen (z. B. Gesellschaftsgründungen, Praxismietverhältnissen) sowohl der Arbeitsvertrag selbst als auch eine hierzu ergänzende Fortbildungsvereinbarung sorgfältig und einzelfallbezogen ausgestaltet werden, um böse Überraschungen im Streitfall zu vermeiden. Gerade Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln müssen 100-prozentig wasserdicht sein, damit sich Praxisinhaber überhaupt darauf berufen können.

Praxistipp



Jennifer Jessie

Rechtsanwältin
Lyck+Pätzold.healthcare.recht
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de