

Erstattung von Fortbildungskosten

Vor Beginn entsprechende Vereinbarungen festschreiben

Dem Zahnarzt, der seine Mitarbeiter/-innen zu Fortbildungen schickt, z. B. zur ZMP oder ZMV, entstehen oft erhebliche Kosten. Zum Beispiel müssen Gebühren oder Beiträge für die Fortbildungsveranstaltungen bezahlt werden. Zudem werden die Mitarbeiter/-innen manchmal für die Dauer der Fortbildungsveranstaltung bei Weiterzahlung des Gehaltes von der Arbeitsleistung freigestellt. Fahrtkosten zur Fortbildungsstelle werden gegebenenfalls erstattet. In derartigen Fällen ist es besonders unglücklich, wenn der/die Mitarbeiter/-in während oder kurzfristig nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme erklärt, er/sie wolle die Praxis verlassen, da er/sie einen anderen Arbeitsplatz gefunden habe. Es stellt sich dann die Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen der Zahnarzt eine Erstattung der Fortbildungskosten verlangen kann.

Grundsätzlich gilt: Ohne eine entsprechende Vereinbarung ist der/die Mitarbeiter/-in nicht verpflichtet, irgendwelche Kosten an den Arbeitgeber zu erstatten. Es ist daher empfehlenswert, möglichst vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme schriftlich mit dem/der Mitarbeiter/-in zu vereinbaren, dass er/sie dem Arbeitgeber die für die Fortbildung aufgewendeten Kosten ganz oder teilweise erstattet, wenn er/sie ihre Tätigkeit in der Zahnarztpraxis nach Beendigung der Fortbildung oder vor Ablauf bestimmter Fristen aufgibt. Das Bundesarbeitsgericht hält derartige Rückzahlungsregelungen grundsätzlich für zulässig, knüpft deren Wirksamkeit aber an strenge Voraussetzungen. So ist eine Rückzahlungsklausel unwirksam, wenn die durchgeführte Fortbildung zwangsläufig zum Inhalt des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages gehört. Das ist z. B.

dann der Fall, wenn die Fortbildung allein im Interesse des Arbeitgebers liegt, weil es einer besonderen Einweisung oder Einarbeitung bedarf. Zulässig ist die Rückzahlungsklausel regelmäßig dann, wenn die Fortbildungsmaßnahme der Mitarbeiterin berufliche Vorteile bringt, die sie auch anderweitig nutzen kann. Dies wird bei der Fortbildung zur ZMP oder ZMV zu meist der Fall sein.

Ebenfalls unzulässig sind Rückzahlungsverpflichtungen, die den/die Mitarbeiter/-in unangemessen benachteiligen. Eine solche Benachteiligung liegt vor, wenn Wert und Dauer der Fortbildungsdauer zu gering sind, um die Dauer der eingegangenen Vertragsbindung zu rechtfertigen. Hier hat das Bundesarbeitsgericht Richtwerte entwickelt, die sich auf Fortbildungs- und Vertragsbindungsdauer beziehen. Dauert ein Lehrgang durchgängig nicht mehr als einen Monat, ist maximal eine sechsmonatige Bindung nach Beendigung der Fortbildung gerechtfertigt, bei einer Lehrgangsdauer von zwei Monaten eine einjährige Bindung und bei einer Lehrgangsdauer von drei bis vier Monaten ist eine zweijährige Bindung möglich. Fraglich ist allerdings, welche Bindungszeiten gerechtfertigt sind, wenn die Fortbildung nicht durchgehend erfolgt und zudem wesentlich an den Wochenenden stattfindet, sodass keine bezahlten Arbeitsfreistellungen erforderlich sind. In derartigen Fällen wird im Einzelfall die Kostenbelastung für den Arbeitgeber zu prüfen sein. Zu beachten ist auch, dass der/die Mitarbeiter/-in nur in einem bestimmten Umfang zur Rückzahlung herangezogen werden kann. Umso länger der/die Mitarbeiter/-in nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme in der Praxis verbleibt, umso mehr verringert sich der Betrag, den

er/sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zu erstatten hat. Üblich ist z. B. bei einer einjährigen Bindungsdauer eine monatliche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung um 1/12 je Monat der Zugehörigkeit zur Praxis nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

Außerdem ist darauf zu achten, dass dem/der Mitarbeiter/-in bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung ersichtlich ist, welche Kosten bei einer vorzeitigen Vertragsbeendigung auf ihn/sie zukommen können.

Eine Rückzahlungsvereinbarung, die gegen einen der genannten Aspekte verstößt, kann insgesamt unwirksam. Es ist daher grundsätzlich zu empfehlen, sich bei dem Abschluss einer Fortbildungsververeinbarung anwaltlich beraten zu lassen.

Rechtsanwalt Peter Ihle, Hauptgeschäftsführer