



Abb.: © Zerbor / Adobe Stock

Fortbildungskosten und Fortbildungsunterlagen bei und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Selbstständige Praxisinhaber:innen und angestellte fachliche Leitungen sind in der ambulanten Versorgung der gesetzlichen Krankenkassen zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet. Unter Fortbildung werden in diesem Zusammenhang nur externe Fachfortbildungen verstanden, andere Fortbildungsformate wie Fallbesprechungen, Fachliteratur oder Ähnliches sind hier nicht gemeint.

Die Einzelheiten wie Fortbildungsumfang, Betrachtungszeitraum oder berücksichtigungsfähige Veranstaltungen sind in der Anlage „Fortbildung“ geregelt, die Bestandteil des aktuellen Vertragswerks mit der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Für alle übrigen in der Praxis tätigen Therapeut:innen gibt es eine allgemein formulierte Fortbildungspflicht im Rahmen der Qualitätssicherung der Therapie. Diese können aber durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen verpflichtet werden, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen oder mittels Kostenübernahme durch den Arbeitgeber oder durch „Fortbildungstage“ (bezahlte Freistellung) motiviert werden, freiwillig an Fortbildungen teilzunehmen.

Eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, sich an Fortbildungskosten zu beteiligen, besteht nicht, er kann sich hierzu aber vertraglich verpflichten. Im Arbeitsvertrag werden in der Regel eher allgemein gehaltene Vereinbarungen verwendet, zum Beispiel in der Form, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind, sich regelmäßig fortzubilden und der Arbeitgeber im Einzelfall entscheidet, ob und wie er eine Fortbildung unterstützt oder sich verpflichtet, eine bestimmte Anzahl an Tagen für Fortbil-

dungen bezahlt (oder unbezahlt) freizustellen. Im laufenden Arbeitsverhältnis werden auf konkrete Veranstaltungen angepasste Vereinbarungen geschlossen.

Wichtig ist, diese Fortbildungen vom Bildungsurlaub abzugrenzen. Anspruch auf Bildungsurlaub haben fast alle Angestellten, je nach Bundesland und Größe des Betriebs. Bildungsurlaub wird jedoch nur für anerkannte Maßnahmen gewährt – in der Regel erfüllen die fachlich-ergotherapeutischen Fortbildungen diese nicht.

TIPP:
Eine Fortbildungsvereinbarung mit einer fachlichen Leitung sollte in Einklang mit der oben genannten Anlage „Fortbildung“ stehen.

Wenn Angestellte freiwillig eine Fortbildung besuchen, wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei ausgehandelt, ob und in welchem Umfang sich ein Arbeitgeber an den Kosten einer Fortbildung beteiligt. Praxisinhaber:innen haben dabei den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Das heißt: Wenn sie dem Therapeuten A die Veranstaltung X bezahlen, dürfen sie einem anderen Therapeuten die Kostenübernahme für die gleiche Veranstaltung nur aus sachlichen Gründen verwehren. Wird eine Fortbildung vertraglich vereinbart oder per Arbeitgeber-Direktionsrecht angewiesen, dann muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen (samt Anfahrt und Übernachtung) und die Dauer der Fortbildung als Arbeitszeit vergüten.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Beteiligt sich der Arbeitgeber an Kosten einer Fortbildungsmaßnahme ganz oder teilweise, hat er ein Interesse daran, dass die Fortbildung seiner Praxis dauerhaft nützt. Kündigt ein Arbeitnehmer zeitnah zu einer absolvierten Fortbildungsmaßnahme, möchte der Arbeitgeber seine Aufwendungen zurück. Aber: Eine gesetzliche Regelung, die Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Fortbildungskosten verpflichtet, gibt es nicht.

Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung von Fortbildungskosten verlangen, wenn dies einzel- oder tarifvertraglich vorgesehen ist. Fehlt es an einer entsprechenden Vereinbarung, kann der Arbeitgeber seine Aufwendung nicht zurückverlangen. Falls kein Tarifvertrag gilt, schließen Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer zur völligen oder teilweisen Rückzahlung der vom Arbeitgeber für seine Fortbildung aufgewendeten Kosten verpflichtet, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies muss vor dem Beginn der Fortbildungsmaßnahme erledigt werden.

WICHTIG!

Rückzahlungsvereinbarungen greifen nur, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder wegen eines von ihm zu verantwortenden Umstandes (= Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) vom Arbeitgeber gekündigt wird. Kündigt der Arbeitgeber aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z.B. Patientenmangel, Schließung des Standorts), hat er keine Rückzahlungsansprüche.

Was ist zurückzuzahlen?

Rückzahlungsklauseln betreffen Fortbildungskosten, die

- vom Arbeitgeber direkt ans Fortbildungsinstitut gezahlt werden oder zu deren Übernahme er sich vor Beginn der Fortbildung ausdrücklich bereit erklärt hat. In dem letzten Fall kann der Arbeitnehmer mit den Fortbildungskosten in Vorlage treten und erhält diese dann als Auslagenersatz vom Arbeitgeber erstattet (Seminargebühren, Lehrmaterial u.ä.).
- auf eine Fortbildung entfallen, die im Einverständnis oder auf Anordnung des Arbeitgebers durchgeführt wird (Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Lohnfortzahlung im Falle einer bezahlten Freistellung).

Derartige Fortbildungskosten sind – außer der Entgeltfortzahlung – kein Bestandteil der vereinbarten Vergütung und daher grundsätzlich auch nicht lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Anders liegt der Fall, wenn sich der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Festbetrag pro Jahr oder Monat als Gegenleistung dafür zu zahlen, dass er an Fortbildungen – zum Beispiel außerhalb der Arbeitszeit oder an Wochenenden – teilnimmt. In diesem Fall kann die Zahlung des Arbeitgebers Bestandteil der Vergütung sein, mit der Folge, dass die Zahlung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist und keine Rückzahlung wirksam vereinbart werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält einzelvertragliche Rückzahlungsvereinbarungen für zulässig, wenn

- vor Ablauf bestimmter Fristen der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis beendet oder
 - der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mittels einer verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung beendet oder aus diesen Gründen einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitnehmer schließt
- und**
- die Rückzahlungsvereinbarung im Rahmen einer Gesamtabwägung keine unsachgerechte Kündigungsbeschränkung bedeutet und sie das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl nicht über Gebühr eingeschränkt. Letzteres ist bei sehr langen Bindungsfristen der Fall.

Vorgehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wurde eine Rückzahlungsvereinbarung (siehe „Checkliste“, S. 32) getroffen, die den genannten Kriterien entspricht, und kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, haben Praxisinhaber:innen

- zu prüfen, ob die Rückzahlungsvereinbarung noch zum Tragen kommt oder die Bindungsdauer schon abgelaufen ist.
- den Arbeitnehmer zu informieren, falls die Rückzahlungsvereinbarung greift, der Arbeitnehmer also zur Rückzahlung verpflichtet ist.
- eine Aufstellung über die angefallenen Fortbildungskosten zu fertigen und diese zusammen mit einer Berechnung ihrer Ansprüche dem Arbeitnehmer zuzuleiten.

Steht der zurückzuzahlende Betrag fest, sollten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst darüber unterhalten, wie die Rückzahlung im Einzelnen erfolgen soll, sofern dies in der Vereinbarung nicht bereits ausdrücklich geregelt wurde. Weigert sich der Arbeitnehmer trotz vereinbarter Rückzahlungsklausel, beim Ausscheiden Zahlungen zu leisten, können sich folgende Konstellationen ergeben:

- Der Arbeitgeber behält von der dem Arbeitnehmer noch nicht ausgezahlten Vergütung die ihm seiner Auffassung nach zustehenden Fortbildungskosten ein, wobei er gegebenenfalls darauf achten muss, dass der Arbeitnehmer auf jeden Fall in Höhe des unpfändbaren Betrags seine Vergütung erhält. Beispiel: bei einem Nettolohn von 1.450 Euro können bis zu 138,15 Euro einbehalten werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer auf Zahlung der – nach seiner Auffassung zu Unrecht – einbehaltenen Vergütung vor dem Arbeitsgericht klagen.
- Der Arbeitgeber hat keine Vergütungsansprüche mehr gegen den Arbeitnehmer. Er kann also nichts einbehalten, oder er kann wegen der zu berücksichtigenden Pfändungsgrenzen nur einen Teil einbehalten. In diesem Fall muss der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Rückzahlung von Fortbildungskosten beim Arbeitsgericht geltend machen.

Fortbildungsunterlagen

Die Fortbildungszertifikate im Original stehen dem Arbeitnehmer zu, denn auf diesen sind sie ja auch ausgestellt. Der Arbeitgeber darf hiervon jedoch auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kopien behalten. Hat der Arbeitgeber Originale der Fortbildungsbescheinigungen, hat er diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Materialien aus der Fortbildung darf der Arbeitnehmer behalten.

Checkliste für Rückzahlungsvereinbarungen

Inhaltliche Anforderungen

Der Arbeitnehmer

- erhält mit der Fortbildung eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung, weil er erst durch die Bildungsmaßnahme besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten und Fertigkeiten (erstmalig) erlangt, die er dann vereinbarungsgemäß in der Praxis einsetzen soll.
- kann die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb der konkreten Praxis verwerten und gegebenenfalls beruflich aufsteigen. Er hat also insoweit auch eigene Interessen und/oder Vorteile durch die Fortbildung. Ist eine Aus- und Weiterbildung nur innerbetrieblich nutzbar, scheidet die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln aus.

Abwägung Arbeitgeber-/Arbeitnehmerinteressen

Ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, angefallene Fortbildungskosten ganz oder teilweise bei einer Eigenkündigung zu übernehmen, hindert ihn dies unter Umständen am Wechsel des Arbeitsplatzes. Deswegen müssen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gegeneinander abgewogen werden nach dem Grundsatz: Je höher das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortbildung, umso eher kann ihm eine Kostenbeteiligung zugemutet werden. Hat nur der Arbeitgeber ein Interesse an der Fortbildung, kann er keine Rückzahlung verlangen.

Bindungsdauer

Durch eine Rückzahlungsklausel dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich für eine bestimmte Zeit an die Praxis gebunden werden. Welche Bindungsdauer erlaubt ist, hängt von der Dauer der Fortbildungsmaßnahme ab – gemeint ist die Zahl der Unterrichtseinheiten (bei einem Monat Fortbildungsdauer sind dies circa 200). Beide müssen in angemessenem Verhältnis zueinander stehen. Die dem Arbeitnehmer zumutbare Bindungsdauer wird von Gerichten aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Einzelfalles ermittelt. Eine Rolle spielen dabei unter anderem

- das Bestehen oder Nichtbestehen einer Arbeitsverpflichtung während der Fortbildung,
- der Umfang und die Dauer der Fortbildungsmaßnahme,
- die Gesamtkosten der Fortbildungsmaßnahme,
- die Höhe des Rückzahlungsbetrags und
- die Abwicklung der Rückzahlung.

Nach bisher ergangenen Entscheidungen des BAG ist folgendes möglich:

Dauer der Maßnahme	Arbeitsverpflichtung	Zulässige Bindungsdauer
bis 1 Monat	nein	bis zu 6 Monate
bis 2 Monate	nein	bis 12 Monate
3 bis 4 Monate	nein	bis 24 Monate
6 bis 12 Monate	nein	bis 36 Monate
über 24 Monate	nein	bis 60 Monate

Fortbildungen in der Ergotherapie dauern in der Regel weniger als einen Monat, selten mehr als zwei. Daher sind hier Bindungsfristen zwischen sechs und zwölf Monaten anzutreffen. Sind es mehr, ist die Rückzahlungsvereinbarung im Zweifel nicht wirksam. Arbeitgeber müssen daher genau darauf achten, die Rückzahlungsfrist nicht zu ausgedehnt zu gestalten – auch wenn das Interesse, Mitarbeiter:innen langfristig an die Praxis zu binden, groß ist.

Verminderung mit Zeitablauf

Die Erstattungspflicht der Arbeitnehmer muss sich entsprechend der Bindungsdauer monatlich vermindern. Das heißt: Je länger sie nach Abschluss der Fortbildung in der Praxis bleiben, umso weniger müssen sie bei Ausscheiden zurückzahlen. Eine nur jährliche Ermäßigung des Rückzahlungsbetrags hat das BAG als unsachgerechte Kündigungsbeschränkung angesehen und für unzulässig erklärt. Sie ist nur in tarifvertraglichen Rückzahlungsklauseln wirksam.

Betragsmäßige Begrenzung

Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung ist begrenzt auf die tatsächlich vom Arbeitgeber aufgebrachtten Kosten oder einen eindeutig vereinbarten Betrag. Dieser kann geringer sein als die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten, darf diese aber nicht übersteigen.

Arbeitgeber tragen die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich die Wirksamkeit der einzelvertraglich vereinbarten Rückzahlungsklausel ergibt. Maßgebender Beurteilungszeitpunkt ist dabei der Zeitpunkt des Vertragschlusses. Zu der Frage, ob und welche Vorteile die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme den Arbeitnehmern bringt, kann nur durch eine Prognose vom Arbeitgeber angestellt werden.



Rechtsanwälte Bährle & Partner
 Rechtsanwalt **RALPH JÜRGENS BÄHRLE**
 Hauptstraße 32 | 76891 Nothweiler
www.baehrle-partner.de
Ralph.Baehrle@baehrle-partner.de
www.therapeuten-recht.de
Ralph.Baehrle@therapeuten-recht.de