

Fortbildung von Mitarbeitern

Gestaltungsmöglichkeiten zur Zufriedenheit beider Seiten



Sie kennen das sicher: Eine Mitarbeiterin kommt auf Sie zu und bittet darum, an einer kostenintensiven Weiterbildung teilnehmen zu dürfen. Die Zusatzqualifikation wäre auch für die Praxis von Nutzen, weshalb Sie grundsätzlich nichts dagegen hätten, auch die Kosten dafür zu übernehmen. Allerdings möchten Sie dann natürlich auch, dass das damit erworbene Wissen der Praxis zur Verfügung steht und die Mitarbeiterin nicht nach erfolgreichem Abschluss kündigt und zur Konkurrenz wechselt. Viele Ihrer Kolleginnen schrecken jedoch davor zurück, mit fortbildungswilligen MitarbeiterInnen Fortbildungsvereinbarungen zu treffen, da sich die Annahme, solche Vereinbarungen hätten vor Gericht keinerlei Bestand, hartnäckig hält. Grund hierfür ist sicher die Erfahrung vieler Arbeitgeber, dass die von ihnen verwendeten Vereinbarungen tatsächlich letztlich nicht mehr wert waren als das Papier, auf denen sie standen. Dies liegt jedoch nicht daran, dass Rückzahlungsklauseln, Bindungsfristen und Ähnliches grundsätzlich nicht wirksam vereinbart werden können, sondern daran, dass die verwendeten Vereinbarungen fehlerhaft waren. Die Rechtsprechung ist hier sehr strikt, was beispielsweise dazu führt, dass bei Vereinbarungen, die zu lange Bindungsfristen enthalten, nicht etwa eine angemessene Frist zugrunde gelegt wird, sondern die Fristenklausel vollständig unwirksam wird. Dies muss jedoch nicht sein, wenn Sie die durch die Rechtsprechung aufgestellten Vorgaben für eine wirksame Fortbildungsvereinbarung beachten und nicht einfach ungeprüft Musterverträge



(auch nicht die von den Kammern zur Verfügung gestellten) verwenden.

Fortbildung auf Wunsch des Arbeitnehmers

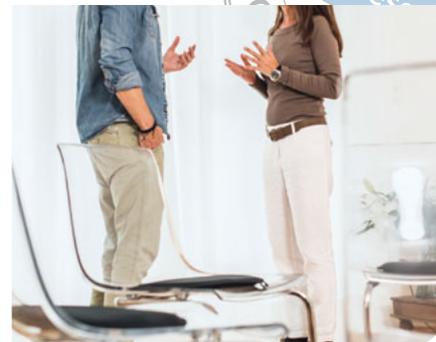
Zunächst ist zu unterscheiden, ob es sich um eine Fortbildung handelt, die der Arbeitgeber wünscht, oder ob der Fortbildungswunsch vom Arbeitnehmer ausgeht. Bei Fortbildungen, die ausschließlich durch die Praxis motiviert sind (z. B. weil eine gesetzliche Verpflichtung besteht, Mitarbeiter zu bestimmten Schulungen zu schicken), kann vom Arbeitnehmer weder verlangt werden, dass dieser die Kosten trägt oder sich unter Umständen zu einer (anteiligen) Rückzahlung verpflichtet, noch dass er solche Fortbildungen in seiner Freizeit absolviert. Dies gilt ins-

besondere dann, wenn der Mitarbeiter an der Fortbildung nur aufgrund der Weisung des Arbeitgebers teilnimmt, selbst aber nie auf die Idee gekommen wäre, sich gerade in diesem Bereich fortzubilden.

Geht jedoch der Fortbildungswunsch vom Arbeitnehmer aus, ist die Situation eine andere. Der Arbeitgeber kann eine Beteiligung an den Kosten oder eine bezahlte Arbeitsfreistellung während der Fortbildung verweigern, wenn er selbst keinen Nutzen in der Fortbildung sieht. In einigen Bundesländern gibt es jedoch gesetzlich geregelten Bildungsurlaub, den der Arbeitnehmer gewähren muss. Hat jedoch auch die Praxis Vorteile von der Fortbildung, so ist es nur fair, wenn sich der Arbeitgeber zumindest anteilig an den Kosten oder durch bezahlte Freistellung beteiligt.



[Fotos: © 2016 ARDENT Group, Tino Broyer]



Individualvereinbarung für jede Fortbildung

Viele Arbeitgeber unterliegen dem Irrglauben, es sei ausreichend, wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, die ganz generell bestimmt, dass Arbeitnehmer nach einer Fortbildung eine bestimmte Zeit (meist drei Jahre) im Betrieb verbleiben oder die Fortbildungskosten anteilig zurückzahlen müssen. Diese Klausel mag dazu dienen, Arbeitnehmern von Anfang an klarzumachen, dass der Arbeitgeber ein Interesse hat, von dem in der Fortbildung erworbenen Wissen noch länger zu profitieren. Ein Anspruch auf Rückzahlung kann daraus jedoch nicht abgeleitet werden. Dieser muss für jeden Einzelfall individuell vor Antritt der Fortbildung schriftlich vereinbart werden.

Möglicher Regelungsinhalt

Neben der Frage der Kostenübernahme besteht auch Klärungsbedarf, wer Anreise, Unterkunft und Verpflegung bezahlt und ob Urlaub genommen werden muss oder eine (bezahlte oder unbezahlte) Freistellung durch die Praxis erfolgt. Bei bezahlter Freistellung kann auch festgelegt werden, ob die hierfür anfallenden Lohnkosten (ggfs. samt Nebenkosten) auch bei den Kosten der Rückzahlungsklausel berücksichtigt werden. Geregelt werden sollte auch, was im Falle des

Nichtbestehens einer Abschlussprüfung passiert, ob z. B. ein zweiter Versuch auf Arbeitgeberkosten möglich ist.

Wirksame Bindungsfristen

Tatsächlich können Sie keinen Arbeitnehmer verpflichten, über eine bestimmte Zeit in Ihrer Praxis zu bleiben. Dennoch ist es möglich, eine Frist festzulegen, innerhalb derer eine Kündigung durch den Arbeitnehmer eine (anteilige) Rückzahlungspflicht zur Folge hat. Die zulässige Bindungsdauer an die Praxis variiert je nach Dauer der Fortbildung. Der zurückzahlende Anteil berechnet sich anhand der nicht mehr im Betrieb verbrachten Monate (z. B. führt eine zulässige Bindungsdauer von 24 Monaten zu einer Rückzahlungsverpflichtung von 1/24 je Monat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung steht, Bsp.: Kündigung nach 6 Monaten, Rückzahlungsverpflichtung 18/24 der vereinbarten Kosten). Eine pauschale Rückzahlungsverpflichtung ist nur wirksam, wenn diese nicht höher ist als der oben genannte Anteil. Steht die zeitliche Bindung jedoch in keinem Verhältnis zum vom Arbeitgeber übernommenen Fortbildungsaufwand, erklären die Gerichte eine solche Rückzahlungsklausel im Streitfall meist für unwirksam. Da keine Reduzierung auf die angemessene Bindungsdauer erfolgt, haben Arbeitgeber in solchen Fällen keinerlei Anspruch auf Rückzah-

lung. Daher sollten Sie sich vor Abschluss eines Fortbildungsvertrags immer informieren, ob die von Ihnen gewünschten Bindungsfristen zulässig sind. Sinnvoll wäre es, sich ein auf die jeweilige Praxis zugeschnittenes Vertragsmuster vom Anwalt erstellen zu lassen, das unterschiedliche Optionen und entsprechende Erläuterungen enthält. Die Praxis könnte dann bereits eine Voranpassung treffen, sodass dann die Prüfung des Einzelvertrags lediglich der rechtlichen Absicherung dient und bei entsprechender Vereinbarung auch die Kosten hierfür nicht mehr ins Gewicht fallen.

Wenn Sie all diese Vorgaben beachten, haben beide Seiten Sicherheit, welche Rechte und Pflichten im Hinblick auf die Fortbildung bestehen.

MedJus

Melanie Neumann

Beirätin Rechtsfragen Dentista e.V.



MEDJUS
ANWALTSKANZLEI
MELANIE NEUMANN

SEDANSTRASSE 18 93055 REGENSBURG
TELEFON +49 (0)99 73 / 673 99 5-0

DR. ADAM-VOLL-STRASSE 1 93437 FÜRTH IM WALD
TELEFAX +49 (0)99 73 / 673 99 5-5

E-MAIL: INFO@MEDJUS.DE
WEB: WWW.MEDJUS.DE