

# Individuell statt allgemein

## Was beim Fortbildungsvertrag zu beachten ist

*Gut ausgebildetes Praxispersonal trägt zum Erfolg der Zahnarztpraxis bei. Zahnärzte haben deshalb Interesse daran, dass ihre Mitarbeiter sich stetig fortbilden. Um dies zu fördern, übernehmen Praxisinhaber häufig die Kosten der Fortbildung. Im Gegenzug wünscht der Praxisinhaber, dass der Mitarbeiter nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung seiner Praxis möglichst lange erhalten bleibt und das erweiterte Fachwissen der Praxis zur Verfügung stellt. Um den Mitarbeiter nach Abschluss der Fortbildung an die eigene Praxis zu binden, schließen der Praxisinhaber und der sich fortbildende Arbeitnehmer deshalb einen Fortbildungsvertrag.*

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer endet, wird eine Rückzahlung der entstandenen Fortbildungskosten geregelt. Mögliche Fallstricke einer solchen Vereinbarung sollen im Folgenden dargestellt werden. Außerdem wird unter Beachtung der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erläutert, wie wirksame Rückzahlungsklauseln auszugestalten sind.

### **Geldwerter Vorteil als Voraussetzung einer Fortbildungsmaßnahme**

Die Fortbildungsmaßnahme muss für den Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil bringen. Dies wird vor allem dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildungsmaßnahme bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt oder sich die erworbenen Kenntnisse anderweitig für den Arbeitnehmer nutzen lassen. Es genügt dabei auch, dass der Arbeitnehmer durch die Fortbildungsmaßnahme eine Ausbildung erhält, die ihm auf dem Arbeitsmarkt berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihm bislang verschlossen waren. Fortbildungsverträge sind meist einseitig durch den Arbeitgeber für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und stellen allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) dar. Die Fortbildungsvereinbarung muss deshalb klar, unmissverständlich und trans-



Foto: fotolia.com/Robert Kneschke

Praxisinhaber, die eine Fortbildung finanzieren, sollten mit ihren Angestellten rechtsgültige Fortbildungsvereinbarungen schließen.

parent formuliert sein. Der Arbeitnehmer soll bereits bei Abschluss des Fortbildungsvertrags erkennen können, in welcher Höhe und zu welchen Bedingungen gegebenenfalls Kosten an den Arbeitgeber zu erstatten sind. Dazu gehört, dass eine genaue Aufstellung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtsumme der Fortbildungskosten zusammensetzt, erfolgt. Einzeln auszuweisen sind beispielsweise die Lehrgangsgebühren, die konkret anfallenden Freistellungskosten sowie Fahrt- und Unterbringungskosten et cetera.

### **Das darf im Fortbildungsvertrag nicht enthalten sein**

Es darf keine unverhältnismäßig lange Bindung des Mitarbeiters an die Praxis vereinbart werden, da dieser nicht in seinem Recht auf freie Berufsausübung beschränkt werden darf. Die Vorteile der Fortbildung für den Arbeitnehmer und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Rechtsprechung des BAG hat hierfür einige Kriterien entwickelt, die als Maßstab für die Beurteilung einer verhältnismäßigen Bindungsdauer heranzuziehen sind. Grundsätzlich orientiert man sich dabei an der Dauer der Fortbildungsmaßnahme. Folgender zeitlicher Rahmen wurde von der Rechtsprechung als angemessen angesehen:

- Bei einer Freistellung für eine Fortbildungsmaßnahme von einer Dauer bis zu einem Monat ist eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig.
- Bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Monaten ist eine einjährige Bindung möglich.
- Bei einer Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten ist eine zweijährige Bindung zulässig.
- Bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr kann eine maximal drei Jahre dauernde Bindung vereinbart werden.
- Bei einer mehr als zweijährigen Fortbildungsdauer ist eine Bindung von bis zu fünf Jahren möglich.

Grundsätzlich kommt es jedoch auf den konkreten Einzelfall an, sodass ausnahmsweise auch bei einer kürzeren Fortbildung eine längere Bindung erlaubt sein kann, wenn der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufgewendet hat oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittliche Vorteile bringt.

#### **So entsteht eine Rückzahlungsverpflichtung**

Die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers entsteht mit seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Dabei ist nach den Beendigungstatbeständen zu unterscheiden, da nicht schlechthin jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses automa-

tisch eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers auslöst. Grundsätzlich wird die Rückzahlungsverpflichtung an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers geknüpft, sodass es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch seine Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Die Formulierung „kündigt der Mitarbeiter“ ist jedoch zu weit gefasst, denn von dieser weiten Formulierung werden auch Kündigungen des Arbeitnehmers umfasst, die eigentlich in die Sphäre des Arbeitgebers fallen, zum Beispiel aufgrund vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers.

Die vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber zurückzuzahlenden Kosten sind in der Rückzahlungsvereinbarung zu staffeln. Die Staffelung orientiert sich an der vereinbarten Dauer der Bindung des Arbeitnehmers an die Praxis und reduziert den zurückzuzahlenden Betrag in der Regel monatlich.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Fortbildungsvereinbarungen immer individuell für den konkreten Einzelfall gestaltet werden sollten. Aufgrund der Vielzahl von Regularien, die von der Rechtsprechung aufgestellt wurden, empfiehlt es sich, vor Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung anwaltlichen Rat in Anspruch zu nehmen.

Ass. jur. Sarah Pröstler  
Geschäftsbereich Recht und Praxis der BLZK

## Info BWL/Steuer/Recht

Kurzmeldungen der Bayerischen Ärzte- und Zahnärzterberatung

### ■ Vorsicht vor Steuernachteilen

Dass die gewerbliche Tätigkeit einer Berufsausübungsgemeinschaft (BAG) bei Überschreitung bestimmter geringfügigkeitsgrenzen zu einer uneingeschränkten Gewerbesteuerpflicht für sämtliche Praxiseinkünfte führen kann, ist bereits seit längerem bekannt. Bestes Beispiel dafür ist der Verkauf von Prophylaxe-Artikeln. Die Gefahr einer „Abfärbung“ besteht allerdings auch, wenn ein angestellter Zahnarzt in nicht unerheblichem Umfang ohne leitende und eigenverantwortliche Beteiligung zumindest als einer der Mitunternehmergesellschafter beschäftigt wird. Steuerliche Nachteile können die Folge sein.

### ■ Elternzeit schriftlich beantragen

Arbeitnehmer, die nach der Geburt eines Kindes oder im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen wollen, müssen dies dem Arbeitgeber spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit mitteilen. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) muss die Erklärung schriftlich abgegeben werden. Eine mündliche Auskunft ist rechtlich unverbindlich. Ebenfalls unzureichend sind eine SMS, ein Fax oder eine E-Mail. Das bestätigte das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 10. Mai 2016 (Az.: 9 AZR 145/15).

tas/Quelle: BÄZB



Die ausführlichen Beiträge der Bayerischen Ärzte- und Zahnärzterberatung finden Sie im Internet: [www.blzk.de/infobsr](http://www.blzk.de/infobsr)