

Rückforderung von Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber



Um auf dem hart umkämpften Markt bestehen zu können, müssen Physiotherapeuten und Masseur nach Abschluss der Ausbildung Fort- und Weiterbildungen absolvieren. Dabei gibt es ein großes Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten. Dieses beginnt bei Zertifikatskursen und endet bei Wellnesskursen. Physiotherapeuten mit Zusatzqualifikationen sind gefragt und teils am Markt rar gesät. Kaum ein Physiotherapeut verfügt inzwischen nicht über eine oder mehrere Zertifikate oder Fortbildungen. Zudem legen die Rahmenverträge mit den Krankenkassen fest, dass ein Physiotherapeut Fortbildungspunkte sammeln muss. Eine solche Pflicht sollte ernst genommen werden. Kommt der Therapeut dieser Verpflichtung nicht nach, drohen unangenehme Sanktionen durch die Kassen.

Auch aufgrund der teils geringen Vergütung von Physiotherapeuten und auch Masseuren stellt sich häufig die Frage, wer die Kosten einer Fortbildungsmaßnahme trägt. Angestellte Physiotherapeuten sowie Masseur wenden sich dann gerne an ihren Arbeitgeber, ob dieser sich an den Kosten beteiligt oder für diese vollständig aufkommen kann. Arbeitgeber haben nach Absolvierung der Fortbildung oft einen unmittelbaren Vorteil durch den besser qualifizierten Therapeuten, da höherwertige Leistungen abgerechnet bzw. angeboten werden können. Allerdings trägt der Arbeitgeber ungern die Kosten der Fortbildung, weil er die berech-

tigte Befürchtung hat, dass er seinen Arbeitnehmer im weiteren Verlauf verlieren kann und somit die Aufwendungen, welche er für die Fortbildungen des Arbeitnehmers getätigt hat, vergebens waren. Ein weiterer zu klärender Punkt ist, ob der Arbeitnehmer freigestellt werden muss, um an einer Fortbildung teilzunehmen. Eine weitere Frage ist, ob die Freistellung bezahlt oder unbezahlt zu gewähren ist. Dazu werden mehrere uneinheitliche Meinungen vertreten. In den Bundesländern ist dies unterschiedlich geregelt. In manchen Ländern besteht beispielsweise Anspruch auf fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub im Jahr, wenn die Maß-

nahme gewisse Kriterien erfüllt. Um Streitigkeiten aus dem Weg zu gehen, bieten sich Fortbildungen an, welche sich maßgeblich auf die Wochenenden verteilen. Durch die Tatsache, dass arbeitslose Therapeuten rar gesät sind, versuchen immer mehr Praxen ihre Angestellten fester zu binden. Gerade deshalb dürften sich immer mehr Arbeitgeber dazu entscheiden, die Arbeitnehmer entgeltlich freizustellen. Letztlich ist dies jedoch eine Frage des Budgets, welches der Arbeitgeber zur Verfügung hat. Mit den folgenden Ausführungen fällt es so manchem Arbeitgeber dann vielleicht auch einfacher, in Fortbildungen seiner Arbeitnehmer zu investieren.

Also widmen wir uns der Frage, wie der Arbeitgeber den Gegenwert der finanziellen Aufwendungen auch für sich nutzbar machen kann. Dies ist schließlich nur möglich, wenn der fortgebildete Physiotherapeut im Anschluss an die Fortbildung als Arbeitskraft noch für den Arbeitgeber zur Verfügung steht. Wurde in der Vergangenheit häufig der Ansatz vertreten, dass der Arbeitgeber eben "Pech" hat, wenn der Arbeitnehmer nach Absolvierung der Maßnahme den Arbeitsplatz wechselt, sollte nach der aktuellen Rechtsprechung klar sein, dass eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden kann. Der Arbeitnehmer hat dann die Fortbildungskosten zu erstatten, wenn er der physiotherapeutischen Praxis seines Arbeitgebers nicht für einen bestimmten Zeitraum nach Absolvierung der Fortbildungen zur Verfügung steht.

Sofern der Arbeitgeber regelmäßig den identischen Arbeitsvertrag für mehrere Arbeitnehmer verwendet, kann der Arbeitsvertrag rechtlich als allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) eingeordnet werden. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist eine Rückzahlungsvereinbarung in AGB nur zulässig, wenn die Kostenerstattung auf den Fall beschränkt ist, dass das Ausscheiden in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers fällt und die Fortbildung für diesen einen geldwerten Vorteil darstellt. Das Ausscheiden wäre der Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen, wenn dieser auf eigenen Wunsch kündigt oder durch sein Ver-

halten Grund zur Kündigung bietet. Ein geldwerter Vorteil ist anzunehmen, wenn die Fortbildung dem Physiotherapeuten die Möglichkeit bietet, sich auf dem Arbeitsmarkt eine bessere Position zu sichern bzw. den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied zuletzt, dass in einer Rückzahlungsklausel genau angegeben sein muss, welche Kosten von der Erstattungspflicht umfasst sein sollen, damit die Regelung einer gerichtlichen Kontrolle standhalten kann. Beispielsweise reicht es nicht aus, dass Bezug genommen wird auf die "entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten". Ergänzend muss unbedingt angegeben werden, welche konkreten Kosten gemeint sind und in welcher Höhe diese anfallen. Ebenso muss die Berechnungsgrundlage mitgeteilt und erläutert werden, ob es sich um die Netto- oder Bruttosumme handelt. Mögliche Kosten könnten die Lehrgangs-, Fahrt-, Unterbringungs- oder Lohnfortzahlungskosten sein. Gerichtlich wurde festgelegt, dass ansonsten der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen könne. Eine pauschale Rückzahlungsklausel im Anstellungsvertrag dürfte somit inzwischen nicht mehr ausreichen, sondern im Einzelfall sollte für die konkrete Fortbildung eine Vereinbarung geschlossen werden.

Für wie lange die Bindungsdauer von Rückzahlungsklauseln Bestand haben kann, hat das Bundesarbeitsgericht derweilen Richtwerte festgelegt. Die Bindungsdauer steht in Abhängigkeit zur Dauer der Fortbildungsmaßnahme. Dabei wird angenommen, dass der Arbeitnehmer – wie es oft praktiziert wird – während der Fortbildung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird. Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu 1 Monat ist eine Bindungsdauer von 1/2 Jahr möglich. Bei bis zu 2 Monaten Lehrgangsdauer ist die Bindungsdauer maximal 1 Jahr. Bei einer Lehrgangsdauer von 3 bis 4 Monaten ist die Bindungsdauer bis zu 2 Jahren statthaft. Bei einer Lehrgangsdauer von 1/2 bis 1 Jahr ist die Bindungsdauer bis zu 3 Jahren und bei einer Lehrgangsdauer von über 2 Jahren ist die Bindungsdauer bis zu 5 Jahren gestattet. Das Gericht legte zudem fest, dass die Besonderheiten des Einzelfalls stets berücksichtigt werden müssten. Die genannten Werte sollten jedoch einen guten Überblick über die Werte schaffen, an welchen man sich zu orientieren hat.

Eine mögliche Rückzahlungsvereinbarung könnte wie folgt aussehen:

1. Der Arbeitnehmer nimmt vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2017 an der Fortbildung „Manuelle Therapie“ des Veranstalters VPT teil. Die Teilnahme an der Fortbildung erfolgt auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers und im Interesse seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung.
2. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge an den Tagen von der Arbeit in der Physiotherapiepraxis freistellen, an denen die Fortbildungsmaßnahmen stattfinden. Die Lehrgangskosten bestehen aus der Teilnahmegebühr in Höhe von 1.600,00 € brutto sowie An- und Abreisekosten in Höhe von 250,00 € brutto. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Rückzahlung der unter Ziffer 2 aufgeführten Kosten sowie zusätzlich des für die Dauer der Fortbildung gezahlten Entgeltes, jedoch wird ihm für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung 5 % des Gesamtbetrages mit Ausnahme der Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungen erlassen. Die hier getroffene Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seinem Verantwortungsbereich liegen, ausscheidet.

Folglich bestehen durchaus rechtliche Möglichkeiten, sich als Arbeitgeber vor nachteiligen Folgen zu schützen und Fortbildungskosten im Fall der Fälle zurückzufordern. Dieser klare rechtliche Rahmen kommt den Arbeitnehmern mithin auch zugute, weil sich ein Arbeitgeber aufgrund der rechtlichen Sicherheit eher dazu entscheiden kann, sich an den Fortbildungskosten zu beteiligen. Eine Regelung im Arbeitsvertrag ist also sinnvoll, aber nach der aktuellsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr ausreichend. Demnach sollte für jede Fort- und Weiterbildungsmaßnahme eine individuelle, schriftliche Vereinbarung – in Anlehnung an den obigen Vorschlag – getroffen werden.



D. Benjamin Alt
Rechtsanwalt