

## Was ist beim Fortbildungsvertrag zu beachten?

Eine vom Praxisinhaber finanzierte Fortbildungsmaßnahme sollte vertraglich fixiert werden. Ein solcher Fortbildungsvertrag verpflichtet

- den Arbeitgeber, seinen Mitarbeiter auf dem vereinbarten Gebiet zu schulen und (je nach Vereinbarung) die Fortbildungs-, Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten – bei Lohnfortzahlung – zu übernehmen. Die Kenntnisse müssen dem Arbeitnehmer zusätzliche Vorteile einbringen.
- den Arbeitnehmer, alles dran zu setzen, das Ziel der Fortbildung zu erreichen (d. h. die Unterrichtseinheiten zu besuchen, den Lehr- und Lernstoff durcharbeiten, praxisbezogene Fortbildungsarbeiten zu verrichten etc.).

### Vertragsinhalte:

- Name Arbeitgeber
- Name Arbeitnehmer
- Beschreibung der Fortbildungsmaßnahme: Bezeichnung, Träger, Ziel und Zeitraum
- Regelungen zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
- Verpflichtung des Mitarbeiters, Unterlagen, Ergebnisse und Zeugnisse beim Arbeitgeber vorzulegen
- Regelung zu Vergütung/Lohnfortzahlung/Freistellung/Urlaub etc.
- Rückzahlungs- und Bindungsklauseln
- Unterschriften



Der Vertrag endet in der Regel mit Bestehen der Prüfung – oder wenn er gekündigt wird.

### Bindungsfristen und Rückzahlungsklauseln

Natürlich hat der Praxisinhaber ein Interesse daran, dass der Mitarbeiter die (auf seine Kosten) erworbene Qualifikation möglichst langfristig für die Praxis nutzt. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung kurzfristig ausscheidet oder die Stelle, für die die Schulung erforderlich ist, erst gar nicht antritt, werden Rückzahlungsklauseln vereinbart.

Bei der festzulegenden Bindungsdauer sind die Dauer der Fortbildungsmaßnahme, die Kosten für den Arbeitgeber und die Wertigkeit der erlangten Fähigkeiten zu berücksichtigen, ohne dass es hierzu starre Vorschriften gibt. Eine Bindung an die Praxis für drei Jahre bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten gilt nach derzeitigem Stand der Rechtsprechung noch als angemessen. Lässt sich der Chef die Fortbildung einiges kosten, kann auch bei kürzerer Fortbildung eine verhältnismäßig lange Bindung gerechtfertigt sein.

### Zulässig ist nach dem Bundesarbeitsgericht (Az.: 9 AZR 604/06) folgende Formulierung:

„Scheidet der Angestellte innerhalb von *(einem bis drei)* Jahren nach der Prüfung auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus dem Dienstverhältnis aus, hat er die entstandenen Kosten [Vergütung während des Lehrgangs, Unterrichts-/Prüfungsgebühren, Unterkunft/Verpflegung] zu erstatten. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte den Lehrgangsbesuch vor der Prüfung aufgibt und innerhalb von *(einem bis drei)* Jahren nach diesem Zeitpunkt aus dem Dienstverhältnis ausscheidet (...) Der zurückzuzahlende Betrag vermindert sich innerhalb eines Zeitraums von *(einem bis drei)* Jahren für jeden vollen Monat, den der Angestellte nach dem Ende des Lehrgangs im Dienstverhältnis verbracht hat, um *(1/12 bis 1/36)*.“

Stefanie Lindl-Fischer