



FOTO: FOTOLIA/FOVITO

# Fortbildung: Eine bindende Investition

GUT QUALIFIZIERTE MITARBEITER ZU FINDEN, IST NICHT LEICHT. SIE ZU HALTEN, EBENSO WENIG. IN ZEITEN VON ABWERBEPREMIIEN UND HEADHUNTER, KÖNNEN SICH PFLEGEFACHKRÄFTE SCHON IN VIELEN REGIONEN DEUTSCHLANDS DEN ARBEITGEBER AUSSUCHEN. DESHALB MÜSSEN ARBEITGEBER ALTERNATIVEN ZUR GEHALTSERHÖHUNG ENTWICKLEN.

Von Henning Sauer

**E**in guter Weg, Mitarbeiter an den Pflegedienst zu binden ist, die Arbeitnehmer bei Fortbildungsmaßnahmen zu unterstützen oder ihnen eine Weiterbildung zu ermöglichen. Fällt die PDL überraschend weg, kann es sich auszahlen, eine weitere Fachkraft mit der notwendigen Weiterbildung im Team zu haben.

Fort- oder Weiterbildungen sind allerdings nicht selten mit hohen Kosten verbunden, vor allem auch durch den damit verbundenen Arbeitsausfall. Damit den Pflegedienst die Förderung nicht doppelt teuer zu stehen kommt, sollten Arbeitgeber vor Beginn der Bildungsmaßnahme mit der Pflegekraft einen Fortbildungsvertrag abschließen. Andernfalls besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer nach dem Ende der bezahlten

Fortbildung zu einem anderen Träger wechselt und der Arbeitgeber die entstandenen Kosten alleine trägt, ohne einen Nutzen daraus ziehen zu können.

## **VERTRAG VOR BEGINN DER FORTBILDUNG ABSCHLIESSEN**

Die Fortbildungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte vor Beginn der jeweiligen Fortbildung abgeschlossen werden. Dadurch lässt sich ausschließen, dass der Mitarbeiter später behauptet, der Arbeitgeber habe ihm die Fortbildung zunächst ohne eine Rückzahlungsverpflichtung in Aussicht gestellt und er habe die spätere Vereinbarung nur auf Grund der Drucksituation unterschrieben, die Maßnahme sonst nicht beenden zu können. Außerdem kann so auch der Arbeitgeber im Voraus frei darüber entscheiden, ob und zu welchen Konditionen er eine Fortbildungsmaßnahme unterstützt. Wenn der Mitarbeiter die Fortbildung allerdings schon begonnen hat und erst dann auf den Arbeitgeber

Bieten Sie guten Pflegekräften im nächsten Personalgespräch statt einer Gehaltserhöhung, eine Fortbildung zu finanzieren. Machen Sie jedoch gleichzeitig klar, dass Sie einen Fortbildungsvertrag abschließen werden, wonach der Mitarbeiter für den Fall der vorzeitigen Eigenkündigung zur anteiligen Rückzahlung der Kosten verpflichtet ist.

mit der Frage nach einer Beteiligung zugeht, sollte das aus dem Vertragstext klar hervorgehen. So lassen sich unnötige Konflikte vermeiden.

### RÜCKZAHLUNGSPFLICHT IM VERTRAG VEREINBAREN

Das eigentliche Ziel des Arbeitgebers, den Mitarbeiter durch einen einseitigen Ausschluss der Arbeitnehmerkündigung für eine gewisse Zeit an sich zu binden, ist arbeitsvertraglich an sich unzulässig. Um die gewünschte Bindung zu erreichen, wird deshalb in der Regel vereinbart, dass der Mitarbeiter die Fortbildungskosten zurückzahlen hat, sofern er vor Ablauf eines bestimmten Zeitraumes nach Beendigung der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Viele Arbeitnehmer bleiben dann lieber, als Geld an den Arbeitgeber zahlen zu müssen. Zumindest lässt sich so aber der Schaden ein wenig begrenzen.

Bei derartigen Rückzahlungsvereinbarungen ist zunächst zu berücksichtigen, dass eine Zahlungspflicht des Arbeitnehmers nur dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die er auch zu vertreten hat. Neben der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist das auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber der Fall. Außerdem ist eine Rückzahlungsklausel im Fortbildungsvertrag nur dann wirksam, wenn die daraus resultierende Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen in einem angemessenen Verhältnis zu den Vorteilen der Fortbildung steht. Das ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in erster Linie nach der Dauer und nicht nach den Kosten der Fortbildungsmaßnahme zu beurteilen. Wird der Arbeitnehmer während der Fortbildung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt, gelten dabei die folgenden Grundsätze:

- Fortbildungsdauer bis zu einem Monat: Bindungsdauer bis zu sechs Monate;
- Fortbildungsdauer bis zu zwei Monate: Bindungsdauer bis zu 12 Monate;
- Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten: Bindungsdauer bis zu 24 Monate.

Bei der Berechnung der Fortbildungsdauer sind im Übrigen nur die tatsächlichen Fortbildungstage zu berücksichtigen. Nimmt ein Mitarbeiter beispielsweise innerhalb eines Zeitraumes von vier Monaten an drei Tagen pro Monat an einer Fortbildung teil, ist die Fortbildungsdauer nicht mit drei Monaten, sondern nur mit 12 Tagen anzusetzen und rechtfertigt keine über einen Zeitraum von einem halben Jahr hinausgehende Bindung. Im Zweifel sollte auch stets die kürzere Bindungsdauer vereinbart werden. Eine nach den dargestellten Regeln unzulässig lange Bindung wird leider nicht auf die zulässige Länge heruntergekürzt, sondern macht die gesamte Vereinbarung unwirksam. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis dann beenden, als ob es die Vereinbarung nie gegeben hätte.

### HÖHE DER RÜCKZAHLUNGSVERPFLICHTUNG FESTLEGEN

Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung ist in der Fortbildungsvereinbarung möglichst genau zu beziffern und kann maximal bis zur Summe der tatsächlich angefallenen Kosten vereinbart werden. Der Rückzahlungsbetrag ist zudem für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach der Beendigung der Fortbildung zeitanteilig zu reduzieren. Bei einer vereinbarten Bindungsdauer von beispielsweise sechs Monaten würde sich der Rückzahlungsbetrag für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Fortbildung um ein Sechstel vermindern.

 [www.iffland-wischnewski.de](http://www.iffland-wischnewski.de)



#### HENNING SAUER

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland Wischnewski Rechtsanwälte, Darmstadt  
> E-Mail: [info@iffland-wischnewski.de](mailto:info@iffland-wischnewski.de)