

1. Allgemeines
2. Begriff der Fortbildungskosten
3. Wesen der Rückzahlungsverpflichtung
4. Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten
5. Angemessene Dauer der Bindung des Mitarbeiters
6. Vereinbarung über Rückerstattung
7. Fälligkeit

1. Allgemeines

Zahnarztpraxen finanzieren ihren Mitarbeitern oft eine zusätzliche Ausbildung oder Fortbildung. Die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung erhöht die Qualifikation des Mitarbeiters. Bei derartigen Ausbildungen oder Fortbildungen wird regelmäßig eine Rückzahlungsklausel in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen.

Wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb einer gewissen Zeit ab Abschluss der Ausbildung oder Fortbildung beendet wird, kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, einen festgelegten, mit der Zeit geringer werdenden Teilbetrag an den Praxisinhaber zurückzuzahlen.

Dies entspricht dem berechtigten Interesse des Praxisinhabers, für seine Investition einen Gegenwert zu erhalten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) muss dabei deutlich zum Ausdruck kommen, dass eine Rückzahlungsverpflichtung für Ausbildungs- bzw. Fortbildungskosten den Mitarbeiter nur dann trifft, wenn dieser innerhalb der gesetzten Frist selbst gekündigt hat oder aus Gründen, die in seiner Person oder seinem Verhalten liegen, gekündigt wurde.

Dies begründet sich zudem daraus, dass ein Mitarbeiter, der an einer Fortbildung teilnimmt und dadurch z. B. eine bestimmte fachliche Qualifikation erlangt, auch für andere Praxisinhaber interessanter wird.

2. Begriff der Fortbildungskosten

Fortbildungskosten sind die finanziellen Aufwendungen, die der Praxisinhaber für die zusätzliche Qualifikation seines Mitarbeiters aufbringt. Das sind die direkten externen Fortbildungskosten (z. B. Seminarkosten), aber auch der eventuell weiter gezahlte Lohn, wenn der Mitarbeiter während der Fortbildung nicht oder nur zeitanteilig für seinen Praxisinhaber arbeiten konnte.

3. Wesen der Rückzahlungsverpflichtung

Im Allgemeinen wird der Mitarbeiter verpflichtet, einen anhand einer Formel berechneten Betrag, der abhängig von den Fortbildungskosten ist, zurückzuzahlen, wenn er innerhalb einer bestimmten Zeit nach der Fortbildung den Betrieb verlässt. Dabei sind die Rückzahlungsbeträge zeitlich gestaffelt: je länger der Mitarbeiter nach der Fortbildung im Betrieb verbleibt, umso weniger hat er zurückzuzahlen. Gewöhnlich sind die Beträge monatlich gestaffelt, die Bindungsdauer beträgt, je nach Art der Fortbildung und der Höhe der Fortbildungskosten, mehrere Monate bis Jahre.

4. Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten

Der Praxisinhaber hat nur unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Rückzahlung der Fortbildungskosten. Diese sind im Wesentlichen:

- Eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung.
- Eine vom Mitarbeiter veranlasste Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Eigenkündigung des Mitarbeiters oder verhaltensbedingte Kündigung durch den Praxisinhaber) innerhalb der vereinbarten Rückzahlungszeit. Dies muss in der Vereinbarung ausdrücklich festgehalten sein. Eine Rückzahlungspflicht ohne Berücksichtigung des Beendigungsgrundes benachteiligt den Mitarbeiter unverhältnismäßig, [BAG, Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 610/05](#).
- Zeitanteilige, lineare Minderung des Rückzahlungsbetrages.
- Angemessene Dauer der Bindung des Mitarbeiters.

5. Angemessene Dauer der Bindung des Mitarbeiters

Bei der Bindungsdauer sind die Interessen des Praxisinhabers und des Mitarbeiters gegeneinander abzuwägen. Der Praxisinhaber hat ein berechtigtes Interesse daran, dass sich seine Investition in die zusätzliche Qualifikation seines Mitarbeiters bezahlt macht, der Mitarbeiter hat ein berechtigtes Interesse daran, seinen Arbeitsplatz frei zu wählen.

Die Rechtsprechung hat hierzu Kriterien entwickelt, die sich an der Nützlichkeit der Fortbildung für den Mitarbeiter und den vom Praxisinhaber getragenen Fortbildungskosten orientieren.

Als Indiz der Nützlichkeit der Fortbildung zieht das Bundesarbeitsgericht die Dauer der Fortbildungsmaßnahme heran.

- **Ausbildungsdauer 1 Monat:** Bindungsdauer: höchstens 6 Monate, BAG, Urteil vom 05.12.2002, 6 AZR 539/01.
- **Ausbildungsdauer 6 Monate:** Bindungsdauer bis zu 2 Jahren, BAG, Urteil vom 30.11.1994, 5 AZR 715/93.
- **Ausbildungsdauer 6 bis 12 Monate:** Bindungsdauer bis zu 3 Jahren, BAG, Urteil vom 05.06.2007, 9 AZR 604/06.

Zwischenstufen sind dabei natürlich möglich. Daneben beeinflusst auch die Höhe der Fortbildungskosten das Ergebnis. Sehr hohe Kosten können eine längere Bindung rechtfertigen, vergleichsweise niedrige Kosten nur eine kürzere.

In einem Urteil vom 14. Januar 2009, 3 AZR 900/07, beschäftigte sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage, wie lange ein Mitarbeiter durch eine Rückzahlungsklausel an seinen Praxisinhaber gebunden werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat dabei deutlich entschieden, dass ein Rückzahlungszeitraum von 5 Jahren (60 Monate) eine überlange Bindung des Mitarbeiters an den Praxisinhaber darstellt, denn der Mitarbeiter könnte sich genötigt sehen, aufgrund der zu erwartenden Rückzahlungen auf eine Kündigung zu verzichten.

Gleichzeitig deutete das Bundesarbeitsgericht an, dass es eine Bindung von 2 Jahren (24 Monate) für zulässig halten könnte. Ob das eine Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung des BAG, wie oben dargestellt, ist, das bislang schon dreijährige Bindungen im Einzelfall für zulässig erachtete, ist noch unklar. Das Urteil weist jedenfalls klar darauf hin, dass die Obergrenze für derartige Bindungen deutlich unter fünf Jahren zu suchen ist.

6. Vereinbarung über Rückerstattung

Die Rückzahlungsklausel muss zwischen den Parteien vereinbart werden. In der Praxis ist eine monatliche Minderung der Rückzahlungsverpflichtung (z. B. bei einer Bindungsdauer von 36 Monaten sind für jeden Monat, der in der Praxis des Zahnarztes nach Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis fortbesteht, die Kosten der Fortbildung um 1/36 zu reduzieren, sodass nach Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von 36 Monaten nach Ende der Fortbildung keine Kosten mehr im Raum stehen) sowie auch eine Regelung, die die Rückzahlungspflicht nur jeweils um 1/3 für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Fortbildung mindert, zulässig.

Die Höhe des Rückzahlungsbetrages darf die Gesamtkosten des Praxisinhabers für die Fortbildungsmaßnahme nicht überschreiten. Vereinbarungen zwischen den Parteien über einen geringeren Betrag als die tatsächlichen Kosten legen diesen bindend fest.

Die Vereinbarung muss vor bzw. spätestens zu Beginn der Fortbildung abgeschlossen sein.

7. Fälligkeit

Die Rückzahlung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter fällig, sei es durch Eigenkündigung oder durch eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung seitens des Praxisinhabers oder durch Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Mitarbeiters. Entscheidend ist, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter veranlasst worden ist. Eine Kündigung des Praxisinhabers wegen betriebsbedingter Gründe kann den Rückzahlungsanspruch nicht auslösen.