



## Rückforderung von Lehrgangskosten: Immer schwieriger für Pflegeunternehmen

Gerade in Pflegeunternehmen wird die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter sehr groß geschrieben. Dabei haben Sie als Arbeitgeber ein absolut verständliches Interesse: Wenn Sie schon in die Mitarbeiter investieren, dann soll sich das auch auszahlen. Sie wollen den Mitarbeiter – zumindest für eine gewisse Zeit – an Ihr Pflegeunternehmen binden. Das gelingt recht gut mit Rückzahlungsvereinbarungen. Doch ein Urteil des Arbeitsgerichts Ulm (8.5.2017, Az. 4 Ca 486/16) engt den Spielraum der Arbeitgeber bei der Gestaltung deutlich ein.

### Rückzahlung ist rechtens

Wenn Rückzahlungsvereinbarungen allzu rigide verfasst werden, dann sind die Mitarbeiter in ihrer Berufsausübungsfreiheit zu stark eingeschränkt. Sie sind dann fast gezwungen, bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben, da ansonsten enorm hohe Rückzahlungen drohen. Solche Vereinbarungen sind unzulässig.

Auf der anderen Seite ist aber auch anerkannt, dass Arbeitgeber die Mitarbeiter nach der Fort-/Weiterbildung eine gewisse Zeit an sich binden dürfen. Wenn diese dann doch weiterziehen wollen, so müssen sie eben die angefallenen Kosten (zumindest einen Teil davon) zurückzahlen.

### Voraussetzungen für eine Rückzahlungsklausel

Eine Rückzahlung der Kosten kommt aber überhaupt nur dann in Frage, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung getroffen haben – am besten schriftlich. Meist geschieht das im Rahmen einer „Fort- und Weiterbildungsvereinbarung“. Die wichtigsten Voraussetzungen für eine Rückzahlungsklausel finden Sie in unserer Checkliste.

#### Checkliste: Ist die Rückzahlungsklausel wirksam? ja nein

- |  | ja                       | nein                     |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ◆ Hat die Fort-/Weiterbildung für den Mitarbeiter überhaupt einen geldwerten Vorteil?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ◆ Knüpft die Rückzahlungspflicht an einem zulässigen Grund an: Hat der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest mitverursacht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ◆ Ist die Bindungsdauer verhältnismäßig?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ◆ Werden die zurückzuzahlenden Kosten umfassend und exakt angegeben?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ◆ Ist vorgesehen, dass sich die Rückzahlungspflicht nach Abschluss der Fort-/Weiterbildung kontinuierlich verringert?                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Zulässiger Grund?

Der Knackpunkt in dem eingangs erwähnten Urteil aus Ulm war die Frage, ob ein zulässiger Grund die Rückzahlungspflicht auslöst. Ganz grob lässt sich sagen: Wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt, dann muss er die Kosten zurückzahlen (z. B. wenn der Mitarbeiter deswegen kündigt, weil er andernorts anheuern will).

Liegt der Beendigung mehr in der Sphäre des Arbeitgebers, dann kann er *keine* Rückzahlung verlangen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn ein Pflegeunternehmen einem Mitarbeiter kündigen muss, weil eine Station oder ein Haus geschlossen wird (betriebsbedingte Kündigung). Oder aber, wenn zwar der Mitarbeiter gekündigt hat, der Arbeitgeber dies aber zumindest mitveranlasst hat (z. B. im Falle von Mobbing oder eines vom Arbeitgeber zu verantwortenden Unfalls).

### Eigenkündigung aus gesundheitlichen Gründen

Nun kommt das Arbeitsgericht Ulm und entscheidet: Wenn ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und aus diesem Grund eine Eigenkündigung ausspricht, dann hat er die Kündigung gewissermaßen nicht zu verantworten. Er darf dann auch nicht zur Rückzahlung der Fort-/Weiterbildungskosten verpflichtet werden.

Darüber ließe sich noch diskutieren. Doch das Arbeitsgericht Ulm geht noch einen Schritt weiter: Wenn genau diese Fallkonstellation in der Rückzahlungsklausel nicht erwähnt wird, dann ist sie insgesamt unwirksam – und zwar selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis im konkreten Fall aus einem ganz anderen Grund geendet hat!

### Das bedeutet für Ihre Praxis

Die Entscheidung aus Ulm überzeugt nicht so recht. Immerhin wurde gegen die Entscheidung Berufung eingelegt. Sie ist also noch nicht rechtskräftig. Gleichwohl sollten Sie Ihre komplette Fort- und Weiterbildungsvereinbarung auf den Prüfstand stellen und eine Rückzahlung für den Fall ausklammern, dass der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, seiner Tätigkeit nachzugehen und aus diesem Grunde eine Eigenkündigung ausspricht.



#### Internet-Tipp

Worauf Sie bei Fort- und Weiterbildungsvereinbarung achten müssen, können Sie in Heft 6/2015 (ab S. 9) nachlesen. Kostenloser Download für Abonnenten unter [www.rechtssicher-pflegen.com](http://www.rechtssicher-pflegen.com).