

Fortbildungsinvestitionen in der Praxis: Fair und rechtssicher gestalten

Johannes G. Bischoff, Hans-Josef Haasbach

Wissen ist eine wertvolle Ressource – besonders im medizinischen Bereich. Aktuelles Fachwissen ist unerlässlich, um eine moderne Praxis zu führen und Patientinnen und Patienten bestmöglich zu behandeln und zu beraten. Die Investition in die Weiterbildung des Praxisteam bringt jedoch nicht nur Vorteile, sondern auch Herausforderungen mit sich. Denn erworbenes Wissen soll idealerweise in der Praxis bleiben und zur Weiterentwicklung des Teams beitragen. Eine klare Vereinbarung zur Übernahme von Fortbildungskosten zwischen Praxisinhaber und Fachkraft sorgt für Transparenz und Fairness.

Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln

Die betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Damit die vom Arbeitgeber finanzierten Qualifikationen langfristig dem Unternehmen zugutekommen, sind Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln gängige Praxis. Allerdings unterliegen diese rechtlichen Vorgaben, die beachtet werden müssen, um eine wirksame und faire Regelung zu gewährleisten. Wichtige Aspekte der Zusatzvereinbarung sind demnach folgende:

1. Geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer

Eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn die Fortbildung auch über das aktuelle Arbeitsverhältnis hinaus einen Nutzen bietet. Dies gilt beispielsweise für externe Qualifikationen mit anerkannten Zertifikaten. Reine unternehmensinterne Schulungen oder verpflichtende Weiterbildungen fallen nicht darunter.

2. Transparenz der Rückzahlungspflicht

Die Vereinbarung muss vor Beginn der Fortbildung schriftlich festgehalten werden und die Kosten sowie die Rückzahlungsmodalitäten klar benennen. Neben Kurs- und Prüfungsgebühren gehören dazu auch Reisekosten, Verpflegungsaufwendungen und Gehaltsfortzahlungen während der Freistellung.

3. Angemessene Bindungsdauer

Die Dauer der Bindungsfrist muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Kosten und der Dauer der Fortbildung stehen. Als Richtwert gilt: Dauer der Freistellung \times Faktor 6 = maximale Bindungsdauer. Beispielsweise wäre eine 6-monatige Bindung für eine einmonatige Fortbildung vertretbar. Eine zu lange Bindungsdauer kann die Klausel unwirksam machen.

4. Kündigungsgründe berücksichtigen

Eine pauschale Rückzahlungspflicht bei Eigenkündigung ist unwirksam, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber verursacht wurde, etwa durch Mobbing oder Gehaltsrückstände. Zudem sollten Regelungen für den Fall des Prüfungsabbruchs oder Nichtbestehens der Fortbildung klar definiert sein.

5. Staffelung der Rückzahlung

Die Rückzahlungspflicht sollte über die Bindungsdauer hinweg schrittweise sinken, um die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Eine monatliche Reduzierung des Rückzahlungs Betrags ist hierbei eine gängige und rechtlich anerkannte Methode.

Beispiel für eine Fortbildungsvereinbarung

Ein Praxisinhaber vereinbart mit einer Mitarbeiterin, dass sie an einer Fortbildung teilnimmt (Abb. 1). Während dieser Zeit bleibt ihr Gehalt bestehen und zusätzliche Kosten wie Reise- und Verpflegungskosten werden übernommen. Im Gegenzug verpflichtet sich die Mitarbeiterin, für 3 Jahre in der Praxis zu bleiben. Verlässt sie das Unternehmen vor Ablauf dieser Frist auf eigenen Wunsch oder aus einem von ihr zu vertretenden Grund, muss sie die Fortbildungskosten anteilig zurückzahlen.

Bei einer Fortbildungsinvestition von 3.900 EUR und einer vereinbarten Bindungsdauer von 36 Monaten reduziert sich die Rückzahlungssumme pro Monat um 1/36.



Abb. 1 Eine klare Vereinbarung zur Übernahme von Fortbildungskosten zwischen Praxisinhaber und Fachkraft sorgt für Transparenz und Fairness (© Jörn Wolter).

Sollte die Mitarbeiterin nach 2 Jahren ausscheiden, wären noch 1.300 EUR zurückzuerstatten.

Noch ein Hinweis: Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Fortbildungen zu finanzieren, es sei denn, diese sind ausdrücklich angeordnet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können selbst getragene Fortbildungskosten steuerlich als Werbungskosten geltend machen.

Exkurs: Verpflegungspauschalen

Ein Arbeitgeber kann eine Verpflegungspauschale für Mitarbeitende bei Fortbildungen unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei oder steuerpflichtig abrechnen. Entscheidend ist, dass die Fortbildung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte stattfindet und der Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden abwesend ist. Die Pauschalen richten sich nach den gesetzlichen Regelungen des Einkommensteuergesetzes (§ 9 Abs. 4a EStG) und betragen für eine Abwesenheit von mehr als 8 Stunden 14 EUR, für eine ganztägige Abwesenheit von 24 Stunden 28 EUR und für An- und Abreisetage bei mehrtägigen Fortbildungen ebenfalls 14 EUR. Der Arbeitgeber kann diese Pauschalen steuerfrei erstatten, sofern die Fortbildung dienstlich veranlasst ist. Sollte der Arbeitgeber die Pauschale nicht erstatten, kann der Arbeitnehmer diese in der Steuererklärung als Werbungskosten geltend machen.

Johannes G. Bischoff

Prof. Dr. rer. pol., Steuerberater, vBP
Prof. Dr. Bischoff & Partner AG, Steuerberatungsgesellschaft für
Zahnärzte
Theodor-Heuss-Ring 26
50668 Köln

Hans-Josef Haasbach

Rechtsanwalt
Köln

Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. Johannes G. Bischoff, E-Mail: service@bischoffundpartner.de, Internet: www.bischoffundpartner.de