

Fortbildung von Medizinischen Fachangestellten – wer bezahlt?

Das sollten Sie wissen!

Der Grundsatz

Maßgeblich sind die Regelungen im Arbeitsvertrag beziehungsweise etwaiger Tarifverträge.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Manteltarifvertrag für MFA, stehen der MFA bis zu drei Arbeitstage/Jahr für die Teilnahme an berufsbezogenen Fortbildungen zu.

Da eine gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub, wie in vielen Bundesländern vorhanden, in Sachsen fehlt, kommt es bei Nichtanwendung des Tarifvertrages ausschließlich auf die Regelungen im Arbeitsvertrag beziehungsweise sonstige mit der MFA getroffene Vereinbarungen an. Liegt die Fortbildung im Interesse des Arbeitgebers, sind nicht nur die Kosten der Fortbildung selbst von ihm zu tragen, er ist auch zur Freistellung von der Arbeit für die Dauer der Fortbildung nebst der Zeiten für An- und Abreise unter Fortzahlung des Entgelts verpflichtet. Sieht der Arbeitgeber hingegen keine Veranlassung für eine dergestaltete Bildungsmaßnahme, muss die MFA sich außerhalb der Arbeitszeit, zum Beispiel im Urlaub, fortbilden oder aber unentgeltlich von der Arbeit freistellen lassen.

Übernahme der Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber

Übernimmt der Arbeitgeber die Kos-

ten der Fortbildung, wird er regelmäßig daran interessiert sein, die MFA für eine gewisse Zeit an die Praxis zu binden. Es ist dann sinnvoll und zulässig (Ausnahme: Ausbildungsverhältnisse), vor Beginn der Maßnahme mit der MFA einen Vertrag über die Teilnahme an der Fortbildung zu schließen und dabei insbesondere die Rückzahlung der Kosten zu regeln. Ohne eine solche Vereinbarung ist die MFA grundsätzlich nicht zu einer Rückzahlung verpflichtet.

An eine zulässige Rückzahlungsvereinbarung stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen sowohl in Bezug auf die Anknüpfungstatbestände als auch hinsichtlich der Bindungsdauer an die Praxis und die Höhe des Rückzahlungsbetrages.

Anknüpfungstatbestände

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung ist zulässig, wenn die MFA die Fortbildung vorzeitig abbricht oder scheitert und dies jeweils zu vertreten hat. Darüber hinaus wird die Kostenübertragung nur dann gerechtfertigt sein, wenn die MFA das Ausscheiden aus der Praxis selbst herbeiführt, wie bei einer Eigen- oder auch verhaltensbedingten Kündigung. Unzulässige Anknüpfungen wären dagegen betriebs- oder personenbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber.

Bindungsdauer an die Praxis

Die Rechtsprechung knüpft zur Feststellung der Angemessenheit der Bindungsdauer an die Dauer der Fortbildungsmaßnahme an und hat

insoweit folgende Grundsätze aufgestellt:

Fortbildungsdauer	Bindungsdauer
bis zu 1 Monat	bis zu 6 Monaten
bis zu 2 Monaten	bis zu 1 Jahr
bis zu 3–4 Monaten	bis zu 2 Jahre
bis zu 6–12 Monaten	bis zu 3 Jahre
Mehr als 2 Jahre	bis zu 5 Jahre

Im Einzelfall, etwa bei besonders hohen Kosten der Fortbildung oder einem besonderen wirtschaftlichen Vorteil für die MFA (Stichwort: Aufstiegsfortbildung), kann auch bei kürzerer Fortbildungszeit eine längere Bindungsdauer gerechtfertigt sein.

Höhe der Rückzahlung

Natürlich darf der Rückzahlungsbetrag die eigentlichen Kosten der Fortbildung nicht übersteigen. Auch muss sich der zurückzuzahlende Betrag anteilig zur weiteren Dauer des Arbeitsverhältnisses kontinuierlich reduzieren. Bei Vereinbarung einer Bindungsdauer von einem Jahr etwa wäre die Reduzierung um 1/12 pro Beschäftigungsmonat üblich.

Fazit

Hält sich die mit der MFA getroffene Vereinbarung nicht vollumfänglich an die vorgenannten Grundsätze, ist die Klausel in aller Regel insgesamt unwirksam. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht dann nicht. Bei Fragen können Sie sich gern an uns wenden: Telefon-Nr. 0351 8267 414, E-Mail hgf@slaek.de.