

Die berufliche Fortbildung angestellter Zahntechniker

| RA Wolf Constantin Bartha, RA Alice Tenschert

Fortbildung ist eine Investition, die sich lohnt. Nicht nur für den Zahntechniker selbst. Auch der Inhaber eines Dentallabors ist in eigenem Interesse gehalten, für die Fortbildung seiner Angestellten Sorge zu tragen. Denn die berufliche Fortbildung soll nicht nur vorhandene technische Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten. Es können auch neue Entwicklungen frühzeitig erkannt und in die Arbeitsprozesse integriert werden, um Qualität und Effizienz zu steigern.

Häufig stellt sich die Frage, wer die Kosten der oftmals teuren Weiterbildung trägt. Der im eigenen Dentallabor tätige und unternehmerisch denkende Zahntechnikermeister muss schließlich genug für die eigene Fortbildung bezahlen, um den technischen und medizinischen Anschluss – und den Spaß an der Arbeit – nicht zu verlieren. Nur selten werden seine Angestellten eine Fortbildung bezahlen wollen und können. Insoweit hat es sich eingebürgert, dass der Arbeitgeber seine Angestellten zur Fortbildung schickt und diese auch bezahlt. Daher hat der Laborbetreiber aber auch ein berechtigtes Interesse daran, dass ihm der Mitarbeiter nach abgeschlossener Weiterbildung eine gewisse Zeit als Fachkraft erhalten bleibt. Denn der mögliche Konflikt liegt auf der

Hand: Der Zahntechniker – teuer fortgebildet – kündigt, da er nunmehr einen höheren „Marktwert“ hat und ein besseres Angebot eines anderen Dentallabors bekommt. Was ist also zu tun, um diesem Konflikt vorzubeugen? Hier hilft der Abschluss eines Fortbildungsvertrages vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme.

Inhalt eines solchen Vertrages ist:

- die Verpflichtung des Dentallaborinhabers, den Mitarbeiter auf dem vereinbarten Gebiet zu schulen oder schulen zu lassen,
- die Kosten der Fortbildung zu tragen,
- die Fortzahlung der Bezüge und/oder Freistellung von der Arbeit,
- die Pflicht des Fortzubildenden, alles daran zu setzen, das Ziel der vereinbarten Fortbildung zu erreichen und
- eine sog. Rückzahlungsklausel zulasten des Angestellten.

Die zuletzt genannte Klausel soll das legitime Interesse des Arbeitgebers sichern, nach Abschluss der Fortbildung jedenfalls noch gewisse Zeit mit seinem weiterqualifizierten Arbeitnehmer arbeiten zu können. Wie der Begriff „Rückzahlungsklausel“ bereits deutlich macht, ist Inhalt dieser Vereinbarung, dass der Inhaber des Dentallabors in dem Fall, dass sein Arbeitnehmer nach Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis kündigt, seine finanzielle Zuwendung ganz oder teilweise zurückerhalten kann.

Da jedoch klar ist, dass auch Mitarbeiter, die einmal eine Weiterbildung genossen haben, das zahntechnische Labor früher oder später verlassen können/müssen,

ohne sich dafür „freikaufen“ zu müssen, hat die Rechtsprechung gewisse Anforderungen an Wirksamkeit und Inhalt von Rückzahlungsklauseln entwickelt. Der juristische Hintergrund ist auch hier die Suche nach einem Interessenausgleich. Für die zulässige Bindungsdauer ist primär bedeutsam, welchen Zeitumfang

[die autoren]



RA Wolf Constantin Bartha
Fachanwalt für Medizinrecht

RA Alice Tenschert, LL.M. Eur.
kwm Rechtsanwälte
Unter den Linden 24/Friedrichstr. 155–156
10117 Berlin
www.kwm-rechtsanwaelte.de

