



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen  
unserer Mitgliedsunternehmen**

**VMG Süd**  
Waldburgstraße 21  
70563 Stuttgart  
Amtsgericht Stgt. VR 615  
Telefon 0711/ 61 55 23-40  
Telefax 0711 / 61 55 23-50  
info@vmg-sued.de  
www.vmg-sued.de

14. März 2024

## **RUNDSCHREIBEN 2/2024**

- **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) – Ihre Meinung ist gefragt!**
- **Fortbildungsvertrag:  
Wirksamkeit einer Vereinbarung zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten**
- **Anspruch auf Teilzeitarbeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auch für Führungskräfte**

---

### **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) – Ihre Meinung ist gefragt!**

Die Grundsätze für die **Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches** sind in der **vom 01. Januar 2025 an geltenden Fassung** seitens des GKV-Spitzenverbands (GKV SV) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit geändert worden.

Anlass für die Änderungen der Dokumente ist die kontinuierliche Weiterentwicklung des Verfahrens **durch Hinweise aus der Praxis**, welche aus der Arbeitsgruppe zur eAU, zusammen mit den Krankenkassen, der Bundesagentur für Arbeit, der BDA, diversen Arbeitgebern u.a. zurückgemeldet wurden.

**Einzelheiten zu den wichtigen Änderungen können Sie aus dem beigefügten Schreiben des GKV SV vom 14. Februar 2024 entnehmen.**

Das Bundesarbeitsministerium hat die Arbeitgeberverbände um Stellungnahme zu den ab 01. Januar 2025 gültigen Grundsätzen für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches gebeten.

**Ihre Erfahrungen aus der Praxis im Umgang mit eAU sind gefragt!**

**Sollten Sie Anmerkungen haben, bitten wir Sie um Rückmeldung bis spätestens**

**Freitag, den 22. März 2024.**

Für die kurze Frist bitten wir um Verständnis, das Schreiben der GKV vom 14. Februar 2024 wurde uns erst heute vorgelegt.

\* \* \*

### Fortbildungsvertrag: Wirksamkeit einer Vereinbarung zur Rückzahlung von Weiterbildungskosten

Eine Rückzahlungsklausel in einem Fortbildungsvertrag ist nur dann zulässig, wenn die Aus- und Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von entgeltwertem Vorteil ist, sei es, dass bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt sind oder dass sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen. So das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen in einem aktuellen Urteil vom 28.06.2023, Az.: 1 Sa 163/22.

Der Entscheidung lag folgender **Sachverhalt** zu Grunde:

Der Arbeitgeber, der ein Krankenhaus betrieb, vereinbarte mit dem Mitarbeiter, einer ungelerten Pflegehilfskraft, eine Weiterbildungsmaßnahme zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer über den Zeitraum von einem Jahr. Die Kosten der gesamten Weiterbildung wurden dem Mitarbeiter im Detail mitgeteilt.

Wie üblich hatte der Arbeitgeber ein Interesse daran, dass die Ergebnisse der Fortbildung auch ihm selber zu gute kamen, sodass er folgende Rückzahlungsklausel im Fortbildungsvertrag vereinbarte:

*„Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die vom Arbeitgeber tatsächlich übernommenen Kosten an diesen zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen vom Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme vermindert sich der Rückzahlungsbetrag um 1/24“.*

Nach erfolgreicher Weiterbildungsmaßnahme kündigte der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ein halbes Jahr später zum 31.05.2021. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin vom Mitarbeiter die Rückzahlung von Weiterbildungskosten in Höhe von knapp EUR 3.000,00.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das **LAG gaben der Klage des Arbeitgebers auf anteilige Rückzahlung der Weiterbildungskosten statt**. Das LAG betonte, dass der Mitarbeiter durch die Fortbildung einen **geldwerten Vorteil erworben** habe. Die Weiterbildung zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer habe ihm einen höheren Marktwert verschafft, der zunächst beim bisherigen Arbeitgeber zu einer höheren Vergütung geführt habe und überdies bei anderen Arbeitgebern auch zu besseren Berufschancen.

Die zwischen den Parteien vereinbarte Rückzahlungsklausel hielt das LAG für zulässig. **Entscheidend sei, so das LAG, dass die Beendigung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen erfolgen musste. Für diesen Fall könne ein Arbeitgeber zulässigerweise eine Rückzahlungsklausel vereinbaren.**

Die **Weiterbildung von Mitarbeitern** wird in Zeiten des **Arbeitskräftemangels immer bedeutsamer**. Dem Arbeitgeber verschafft sie eine qualifiziertere Arbeitskraft, dem Beschäftigten häufig einen höheren Verdienst und bessere Berufschancen.

Der **Arbeitgeber möchte** bei Finanzierung einer solchen Fortbildung natürlich auch von der höheren Qualifikation des Mitarbeiters **profitieren und diesen an sich binden**. Erreichen kann er dies – zeitweise – mit dem Abschluss eines Fortbildungsvertrags.

Bei der Gestaltung von Fortbildungsverträgen ist allerdings eine **umfangreiche Rechtsprechung zu berücksichtigen**, etwa zu folgenden Aspekten:

- Zulässige Dauer der Bindung des Mitarbeiters an den Arbeitgeber
- Konkreter Inhalt der Rückzahlungsklausel
- Inhalt und Umfang der Kostenübersicht
- Regelungen zum Abbruch der Bildungsmaßnahme bzw. bei Nichtbestehen der Prüfung etc.

Insbesondere bei der zu vereinbarenden **Bindungsdauer** nach erfolgter Fortbildung bestehen **arbeitgeberseits häufig viel zu optimistische Vorstellungen**. Bei dieser Frage stellt die Rechtsprechung schwerpunktmäßig auf die **Dauer der bezahlten Freistellung** des Mitarbeiters ab. So ist etwa bei einer Fortbildungsdauer mit vollständiger Freistellung von weniger als einem Monat nur eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig. Diese mögliche Bindungsdauer erhöht sich sukzessive mit der Dauer der Fortbildung.

Auch beim Abschluss von **Darlehensverträgen zur Mitfinanzierung einer Fortbildung** ist ggf. die Rechtsprechung zu Fortbildungsvereinbarungen zu beachten.

Vor Abschluss einer solchen Fortbildungsvereinbarung sollten Sie daher immer rechtzeitig vorher **rechtlichen Rat bei Ihrem Verband einholen**.

\* \* \*

### **Anspruch auf Teilzeitarbeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auch für Führungskräfte**

**Die bloße Vorgabe, die Position der Filialleitung nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, stellt kein Organisationskonzept im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG dar.**

Das **Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern** hat in einer **Entscheidung vom 26.09.2023** (Az.: 2 Sa 29/23) dem Antrag einer Marktleiterin in einem bundesweiten Einzelhandelsunternehmens auf Reduzierung der Arbeitszeit entsprochen.

Der Entscheidung lag folgender **Sachverhalt** zu Grunde:

Die Arbeitnehmerin war in einem **bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen** als Marktleiterin tätig. Der Markt war von Montag bis Samstag jeweils zwischen 07.00 Uhr und 20.00 Uhr geöffnet. Neben der Marktleiterin waren noch 5 Mitarbeiter mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 30 Stunden beschäftigt. Bei Abwesenheit der Marktleiterin übernahmen die Mitarbeiter die Schichtleitung.

Die Marktleiterin begehrte von der Arbeitgeberin eine Verringerung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 32 Stunden bei einer Verteilung auf 4 Arbeitstage pro Woche.

Die **Arbeitgeberin** lehnte dieses Teilzeitverlangen mit Hinweis darauf ab, es sei ihr **Organisationskonzept**, dass die **Marktleitung in Vollzeit** tätig sei. Es sei eine größtmögliche Präsenz der Marktleitung erforderlich, um als Ansprechpartner für die Mitarbeiter zur Verfügung zu stehen. Zudem habe sich die Arbeitgeberin erfolglos darum bemüht, eine Marktleitung auf Basis von 7 Stunden pro Woche einzustellen, um dem Teilzeitverlangen der Marktleiterin entsprechen zu können.

Das Arbeitsgericht folgte ebenso wie das LAG diesen Argumenten der Arbeitgeberin nicht und billigte der Marktleiterin einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf die gewünschte 4-Tage-Woche zu.

Die arbeitgeberseits vorgebrachten betrieblichen Gründe erachteten beide Gerichte als nicht ausreichend: Die **bloße Vorgabe des Arbeitgebers, die Position der Filialleitung nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen**, stelle – so das LAG – bereits **kein Organisationskonzept** dar. Andernfalls könnte der Arbeitgeber jedem Teilzeitverlangen mit dem Argument entgegentreten, er wolle nur Vollzeitmitarbeiter in bestimmten Positionen beschäftigen. Für Leitungsfunktionen gelte hier nichts anderes.

Letztlich ließ das LAG die Frage nach dem Bestehen eines Organisationskonzeptes sogar dahinstehen: Es sei dem Arbeitgeber nämlich überdies nicht gelungen, Gründe darzulegen, nach denen das Teilzeitbegehren der Marktleiterin die dem möglichen Organisationskonzept zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.

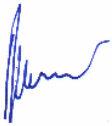
Konkrete Betriebsstörungen habe der Arbeitgeber nicht dargetan. Leitungsfunktion müssten angesichts der Öffnungszeiten des Marktes auch bei Vollzeitarbeitszeit zeitweise auf Vertretungen verteilt werden.

**Die Entscheidung des LAG entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Darlegung von betrieblichen Gründen nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Dabei muss der Arbeitgeber die entgegenstehenden betrieblichen Gründe konkret darlegen und im Detail aufzeigen, welche konkreten Konsequenzen eine verringerte Arbeitszeit auf die betrieblichen Abläufe hätte.**

Bloße davon abweichende unternehmerische Vorstellungen von der aus unternehmerischer Sicht „sinnvollen Arbeitszeit“ und deren Verteilung reichen insoweit nicht aus.

Dieses Urteil zeigt einmal mehr, wie schwierig es ist, Teilzeitbegehren von Mitarbeitern – selbst bei Führungsfunktionen - hinreichende betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG entgegen zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger  
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)  
Geschäftsführer



Frank Herber  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Anlage

### **BESINNLICHES UND SINNVOLLES**

**„Manchmal sind die Fragen kompliziert  
und die Antworten einfach.“**

*Theodor Seuss Geisel*

*\* 02.03.1904 , † 24.09.1991,*

*US-amerikanischer Kinderbuch-Autor und Cartoonzeichner,  
in Europa vor allem bekannt als Erfinder  
des weihnachtshassenden Grinch*