

Informationen zu Rückzahlungsklauseln und Sprachkurskosten

(Zur internen Verwendung)

Seit einigen Jahren werben Unternehmen aus der Pflege zunehmend Pflegefachkräfte aus dem EU-Ausland an. Hintergrund ist der in Deutschland herrschende Fachkräftemangel. Die deutschen Gewerkschaften begrüßen die europäische Freizügigkeit und die Freiheit von Beschäftigten EU-weit Beschäftigung aufnehmen zu können. Wir setzen uns jedoch für eine faire Arbeitnehmerfreizügigkeit ein. Zum einen darf die Migration von Pflegefachkräften in den Herkunftsländern keinen Fachkräftemangel auslösen. Zum anderen gibt es bei der Vertragsgestaltung für die Pflegekräfte Probleme. Um den zweiten Aspekt soll es in dieser Handreichung gehen.

Das Problem

Innerhalb der EU werden die länderspezifischen Abschlüsse für Fachpflegekräfte wechselseitig anerkannt. Es findet keine sog. Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Abschlüsse statt. Die KollegInnen müssen lediglich ihre Abschlüsse ggf. in Übersetzung bei den Landesaufsichtsbehörden vorlegen. Die Aufsichtsbehörden verlangen für die Anerkennung als examinierte Pflegekraft Deutschkenntnisse, die durch einen zertifizierten Test nachzuweisen sind. In den meisten Bundesländern wird das Sprachniveau B2 vorausgesetzt. Um dieses Sprachniveau zu erreichen, absolvieren die KollegInnen meist einen Intensivkurs Deutsch. Die Kosten, die im Zuge dieser Lernphase entstehen (den größten Anteil bilden meist die Lohnkosten in der Zeit, die die KollegInnen für den Sprachkurs freigestellt werden), nutzen viele Unternehmen für den Abschluss von Rückzahlungsklauseln. Dabei werden Rückzahlungsfristen von bis zu 3 Jahren festgelegt. Wollen die KollegInnen in dieser Zeit kündigen, z.B. wegen schlechter Arbeitsbedingungen oder schlechter Bezahlung, müssen sie die Kosten (anteilig) zurück zahlen.

ver.di lehnt zusammen mit dem Europäischen Dachverband der Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes diese Vertragsklauseln ab (<http://www.epsu.org/a/10606>). Während die Arbeitgeber von der Ausbildung im Ausland profitieren, werden die Kosten für die Anpassung der Qualifikationen an den deutschen Arbeitsmarkt für eine Einschränkung der freien Berufswahl genutzt. Die Arbeitgeber legitimieren die Klauseln damit, sie bräuchten Sicherheit, dass die KollegInnen in ihren Unternehmen blieben. Anstelle von guten Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung setzen sie also auf finanziellen Druck, um die KollegInnen in den Unternehmen zu halten. Die Angst vor den Rückzahlungen hält KollegInnen davon ab, ihre Arbeitsverhältnisse selbst dann zu kündigen, wenn sie als extrem unfair und als große Belastung wahrgenommen werden.

Individuelle Handlungsmöglichkeiten

Grundsätzlich sind Rückzahlungsklauseln im Rahmen von Weiterbildung rechtlich zulässig. In der Rechtsprechung wurden jedoch Grenzen entwickelt, in denen Rückzahlungsklauseln verhältnismäßig sind. Eine gute Beschreibung der Grenzen findet sich hier:

http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Rueckzahlungsklausel.html#tocitem6



1. **Forderung widersprechen:** Die Rückzahlungsklauseln sind häufig nicht 100% rechtssicher. Für den Arbeitgeber ist es deshalb z.T. attraktiver nicht den Klageweg zu beschreiten. Deshalb lohnt es sich der Forderung begründet (zu möglichen Widerspruchsgründen s.u.) zu widersprechen und abzuwarten, ob der Arbeitgeber überhaupt weitere Schritte unternimmt.
2. **Transparenz der Kostenaufstellung (§§307 ff BGB):** häufig sind in den Rückzahlungsverträgen selbst und der Rückzahlungsforderung, die Kosten, die dem Arbeitgeber real entstanden sind, nicht transparent aufgeschlüsselt
z.B.:
 - bei Lohnkosten wird das Arbeitgeberbrutto geltend gemacht, ohne, dass dies ausgewiesen wird
 - Der Sprachkurs wird mit einer Pauschale abgerechnet, die real angefallenen Kosten werden nicht aufgeschlüsselt.
 - Es werden Pauschalen erhoben z.B. für Übersetzungskosten
 - Zur Verfügung gestellte Wohnungen werden mit überhöhten Pauschalen berechnet. Häufig liegt kein Mietvertrag vor.
 - Es werden standardmäßig Kosten in Rechnung gestellt, die bei der/dem Beschäftigten (z.B. keine Nutzung einer Arbeitgeber- Wohnung) nicht angefallen sind
3. **Kostenübernahme durch ESF-BAMF-Programm:** Viele Sprachkurse werden durch berufsbezogene Sprachkurse des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Dann können die Kosten für den Sprachkurs selbst auf keinen Fall zum Gegenstand von Rückzahlungsklauseln werden.
4. **Rückkehr ins Heimatland:** Stellt einen Graubereich in der Rechtsprechung dar. Grundsätzlich gilt: eine Weiterbildung, die v.a. den Zweck hat, eine schon bestehende Qualifikation an den Bedarf des Unternehmens anzupassen, kann keine Rückforderung begründen. Das BAG hat in diesem Sinne die Rückzahlungsklausel für einen Sprachkurs für unwirksam erklärt, weil der Einsatz im Ausland nur vorübergehend war und für den Beschäftigten keine Verbesserung seiner Arbeitsmarktlage im Inland bedeutet. (BAG 5 AZR 573/84)

Strategisch zu beachten

1. **Pfändung beachten:** häufig behalten die Arbeitgeber bei Kündigung durch die Beschäftigten mit Bezug auf die Rückforderung die ausstehenden Löhne ein. Hierbei wird oft die Pfändungsfreigrenze missachtet. Darauf sollten die KollegInnen vorbereitet werden. Der Betrag bis zu Pfändungsfreigrenze kann mit Bezug auf §850c ZPO geltend gemacht werden.
2. **Arbeitgeberschuldete Kündigung:** Die Rückzahlungsklauseln greifen nur, wenn die Kündigung durch die Beschäftigten „freiwillig“ geschieht. Verstößt der Arbeitgeber jedoch wiederholt gegen gesetzliche Vorschriften, wie z.B. das Arbeitszeitgesetz (in der Pflege relativ häufig), kann dies durch die Beschäftigten angemahnt werden. Bei wiederholten Verstößen, kann damit eine Eigenkündigung begründet werden. Das verbessert die Chancen in der juristischen Auseinandersetzung, und verringert ggf. das Interesse des Arbeitgebers an einer juristischen Auseinandersetzung.