

Ausgabe 22/2025 vom 5. September 2025

**+++ Neuer Termin nach den Ferien für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr. Gleich anmelden! +++**

**+++ Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung +++**

**+++ Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung, die eine Zahlungspflicht auslöst, wenn das Arbeitsverhältnis „auf Wunsch“ des Arbeitnehmers beendet wird, ist unwirksam +++**

+++++

**Neuer Termin nach den Ferien für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr. Gleich anmelden!**

Das Modell „Minijob“ hat in der Pflegebranche nach wie vor große Relevanz. Jede Mindestlohnsteigerung hat aufgrund der **dynamischen Geringfügigkeitsgrenze** unmittelbare Auswirkungen auf den Minijob.

In unserem stets aktuellen **kompakten online-Seminar vermitteln** wir rechtssichere Kenntnisse rund um die Beschäftigung von Minijobbern in der Pflege – auch im Hinblick darauf, dass die gesetzlichen Regelungen der Praxis im Pflegebetrieb häufig nur ungenügend Rechnung tragen.

**Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten – entscheiden Sie ab sofort souverän in folgenden Fragestellungen:**

- Berechnung des **Urlaubsanspruchs** und Tipps zur vertraglichen Gestaltung bei Minijobbern unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Darf der Arbeitgeber **nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen?** à Arbeit auf Abruf und die gesetzliche Fiktion des § 12 TzBfG
- Führen von **Arbeitszeitkonten** für Minijobber – geht das und wenn ja, worauf ist zu achten?
- Ansprüche auf **Sonderzahlungen**
- **schädliches und unschädliches Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze in unterschiedlichen Konstellationen

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 16. September von 14:00 bis 16:00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

[diginare@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:diginare@bpa-arbeitgeberverband.de)

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie den/die **Namen** der teilnehmenden Person/en an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Elfte ordentliche Mitgliederversammlung am Dienstag, den 21.10.2025 – Zimmerbuchung

Die elfte ordentliche Mitgliederversammlung findet am **Dienstag, den 21.10.2025** in Berlin von 10 bis 15 Uhr statt. Wir tagen im **Hotel Titanic Chaussee Berlin**, Chausseestraße 30, 10115 Berlin-Mitte.

Unter folgendem Link können Sie bereits jetzt ein Zimmer von Montag (20.10.) auf Dienstag (21.10.) buchen: <https://www.zimmerkontingente.de/bpa-Arbeitgeberverband>

Eine Buchung über unser Zimmerkontingent ist bis zum 22.09.2025 möglich.

+++++

## Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung, die eine Zahlungspflicht auslöst, wenn das Arbeitsverhältnis „auf Wunsch“ des Arbeitnehmers beendet wird, ist unwirksam (LAG Hamm)

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat in seinem Urteil vom 13.06.2025 die Anforderungen an die Rückforderung von Fort- und Ausbildungskosten erneut erhöht (LAG Hamm, Ur. V. 13.06.2025 – 1 SLa 21/25).

Eine Klausel, die die Rückzahlungspflicht dann auslöst, „wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund innerhalb von 36 Monaten nach Beendigung der Weiterbildung beendet“ wird, ist nach dem BAG unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Es legte die Formulierung „auf Wunsch des Mitarbeiters“ in der Rückzahlungsklausel so aus, dass damit jegliche Eigenkündigungen des Arbeitnehmers gemeint seien.

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist dann anzunehmen, wenn eine zur Rückzahlung verpflichtende Klausel auch einen solchen Arbeitnehmer binden will, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, weil es ihm unverschuldet dauerhaft nicht möglich ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. In dem konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer aufgrund von Überlastung das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Das LAG Hamm folgt damit der neueren Rechtsprechung des BAGs, nach der Rückzahlungsklauseln, die eine Zahlungspflicht undifferenziert für alle Fälle der Eigenkündigung vorsehen, nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam sind.

Vor dem Hintergrund dieser neuen Rechtsprechung haben wir unser Muster einer Fortbildungsvereinbarung angepasst und eine Rückzahlungspflicht bei unverschuldeter Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Rückzahlungsklausel ausgenommen. Es bleibt jedoch dabei, dass bei der Gestaltung von Fortbildungsvereinbarungen höchste Sorgfalt erforderlich ist und die weitere Rechtsprechungsentwicklung beachtet werden muss.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

