

FAQ zu § 7 AVR-Bayern

Inhalt

1. Was sind Aufwendungen i.S.d. § 7 AVR-Bayern?.....	2
2. Welche Arten von Fortbildungen können eine Rückzahlvereinbarung begründen?	2
3. Warum führt § 2 der Fortbildungsvereinbarung alle Kostenbestandteile einzeln auf? ..	2
4. Warum benennt § 7 AVR-Bayern keine pauschale Bindungsdauer mehr?	2
5. Wie berechne ich die Dauer der Bindungswirkung?	3
6. Warum gibt es keine Bindungsdauer unter 12 Monaten und es werden nur Lehrgangsdauern ab 2 Monaten bzw. Fortbildungskosten ab zwei Monatsgehältern berücksichtigt?	3
7. Dürfen auch Unterbrechungszeiten während Ausbildungsblöcken berücksichtigt werden?.....	3
8. Wie berechnet sich die Dauer der Bindungswirkung, wenn keine Freistellungskosten anfallen, sondern nur Fortbildungskosten?	3
9. Wie berechnet sich die Dauer der Bindungswirkung bei einem Dienstnehmer/ einer Dienstnehmerin in Teilzeit?.....	4
10. Muss eine Fortbildungsvereinbarung vor Beginn der Fortbildung geschlossen werden?.....	4
11. Wo finde ich das Muster der Fortbildungsvereinbarung?.....	4
12. Wann dürfen die Aufwendungen zurückgefordert werden?	5
13. In welchen Fällen ist eine Rückforderung nicht möglich?	5
14. Ist eine Fortbildungsvereinbarung auch möglich, wenn die Fortbildungskosten von anderen Kostenträgern (z.B. Agentur für Arbeit) übernommen werden?	5
15. Sind bereits abgeschlossene Fortbildungsvereinbarungen damit unwirksam?	5

FAQ zu § 7 AVR-Bayern

1. Was sind Aufwendungen i.S.d. § 7 AVR-Bayern?

Zu den erstattungsfähigen Kosten einer Fortbildung zählen die Lohnkosten und der Sachaufwand des Dienstgebers in der Zeit der Fortbildung. Der Dienstgeber kann daher eine Rückzahlungsverpflichtung für die aufgewendeten Lehrgangskosten, die fortgezahlte Arbeitsvergütung (= Freistellungskosten) sowie angefallene Reise- und Unterbringungskosten vorsehen. Bei den Lohnkosten umfasst die Erstattungspflicht auch die vom Dienstnehmer zu tragenden Beitragsanteile, mit Ausnahme der auf die Personalkosten entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Denn eine Regelung, nach der ein Dienstnehmer dem Dienstgeber auch die (anteiligen) Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten hat, wäre nach § 32 SGB I wegen Verstoßes gegen die zwingenden Bestimmungen der §§ 20, 22 SGB IV nichtig. Stattdessen richtet sich die Rückzahlung der auf den Dienstgeber entfallenden Beitragsanteile nach § 26 SGB IV.

2. Welche Arten von Fortbildungen können eine Rückzahlvereinbarung begründen?

Grundlage für Fortbildungsvereinbarungen können nur solche Fortbildungen sein, die dem Mitarbeiter eine angemessene geldwerte Gegenleistung verschaffen, etwa in Form der Eröffnung beruflicher Möglichkeiten.

Scharf abzugrenzen sind diese daher von jeder Form der Gratifikation, also der Belohnung für Leistungen.

3. Warum führt § 2 der Fortbildungsvereinbarung alle Kostenbestandteile einzeln auf?

Die zu erstattenden Kosten müssen dem Grund und der Höhe nach „im Rahmen des Möglichen“ angegeben werden (LAG Niedersachsen 12.10.2022, 8 Sa 123/22). Der Dienstnehmer muss dabei in die Lage versetzt werden, sein Rückzahlungsrisiko abzuschätzen. Dazu ist erforderlich die genauen Positionen zu bezeichnen. Darunter fallen neben den Lehrgangsgebühren, auch Fahrt- und Unterbringungskosten. Im Einzelnen kann auch, wie im Fall von Fahrtkosten, die Angabe von genauen Parametern (z.B. Höhe der Km-Pauschale) erforderlich sein.

4. Warum benennt § 7 AVR-Bayern keine pauschale Bindungsdauer mehr?

Pauschale Bindungswirkungen können grds. nur durch tarifvertragliche Regelungen in Fortbildungsvereinbarungen festgelegt werden. Die AVR-Bayern sind formaljuristisch jedoch kein Tarifvertrag i.S.d. des § 4 TVG, sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Aufgrund des Zustandekommens der AVR in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen sehen einige Senate des BAG die AVR als mit Tarifverträgen vergleichbar an (vom 22.7.2010 – 6 AZR 847/07; vom 19.8.2008 – 3 AZR 383/06; vom 10.12.2008 – 4 AZR 801/07 und zuletzt vom 05.10.2023- 6 AZR 308/22). Dies ist z.B. auch relevant für die Wirksamkeit der Stichtagsregelung in § 40 Abs. 1 oder das Abtretungsverbot aus § 33 Abs. 8 AVR-Bayern.

Daraus folgt, dass die pauschale Bindungswirkung in § 7 AVR-Bayern nur insoweit zulässig ist, als die AVR-Bayern als Tarifwerk und damit tarifvertragsähnlich i.S.d. § 310 Abs. 4 BGB angesehen werden. Denn in diesem Fall wäre eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB gesperrt, sodass durch tarifliche Regelung im Grundsatz eine abweichende Bindungswirkung vereinbart werden dürfte. Da aber die AVR-Bayern kein

FAQ zu § 7 AVR-Bayern

Tarifvertrag sind, folgt daraus, dass eine Anwendung des § 310 Abs. 4 BGB auf die AVR-Bayern nicht zwingend ist und die pauschale Bindungswirkung (je nach ArbG) als unwirksam angesehen werden kann.

Diese Rechtsunsicherheit wurde durch die Anpassung von § 7 AVR-Bayern beseitigt.

5. Wie berechne ich die Dauer der Bindungswirkung?

Die Vereinbarung der Bindungsdauer muss immer einzelfallbezogen erfolgen. Daher wurde § 7 AVR-Bayern flexibel gestaltet (12 bis 36 Monate) um jedem Einzelfall entsprechen zu können.

Als Anhaltspunkt für die Festlegung der zulässigen Bindungsdauer kann folgende Tabelle dienen, die vom BAG entwickelt wurde. Diese Tabelle berücksichtigt das Verhältnis von Lehrgangs- und Bindungsdauer. Sie geht dabei davon aus, dass der Mitarbeitende von der Arbeitsverpflichtung während des Lehrgangs freigestellt ist. Erfolgt keine Freistellung, sondern entstehen nur Fortbildungskosten ist Ziffer 8 zu beachten.

Lehrgangsdauer	Bindungsdauer
2 Monate	Bis 12 Monate
3 bis 4 Monate	Bis 24 Monate
6 Monate bis 1 Jahr	Bis 36 Monate

6. Warum gibt es keine Bindungsdauer unter 12 Monaten und es werden nur Lehrgangsdauern ab 2 Monaten bzw. Fortbildungskosten ab zwei Monatsgehältern berücksichtigt?

Grds. können nach BAG-Rspr. auch für kürzere Lehrgangsdauern wirksame Rückzahlvereinbarungen geschlossen werden. Allerdings besteht nach der Rspr. des BAG bei einer Lehrgangsdauer (oder entsprechenden Fortbildungskosten) von einem Monat lediglich die Möglichkeit einer 6-monatigen Bindung. Eine derart kurze Bindungswirkung macht nach Ansicht der ARK aus praktischer Sicht keinen Sinn.

7. Dürfen auch Unterbrechungszeiten während Ausbildungsblöcken berücksichtigt werden?

Nein, besteht die Fortbildung aus mehreren Unterrichtsabschnitten, so sind die dazwischen liegenden Unterbrechungszeiten, in denen eine Arbeitsleistung erbracht worden ist, bei der Berechnung der (Ausbildungs-)Dauer nicht mit zu berücksichtigen. D.h. es darf nur die tatsächliche Fortbildungs- bzw. Freistellungszeit berücksichtigt werden.

Bsp.: Die Fortbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Monaten. In dieser Zeit finden 4 Unterrichtsblöcke zu je 2 Wochen statt, in denen die Mitarbeiterin freigestellt ist
⇒ Berücksichtigung dürfen daher insgesamt nur 2 Monate (= 8 Wochen) finden.

8. Wie berechnet sich die Dauer der Bindungswirkung, wenn keine Freistellungskosten anfallen, sondern nur Fortbildungskosten?

Auch hier gilt die unter Ziffer 5 angegeben Tabelle als Richtschnur. Die Fortbildungskosten sind auf die Freistellungskosten umzurechnen um eine Einordnung in der Tabelle zu ermöglichen.

FAQ zu § 7 AVR-Bayern

Bsp.: Eine Mitarbeiterin bildet sich zur PDL weiter. Aufgrund des dienstlichen Interesses erklärt sich der Dienstgeber bereit die Fortbildungskosten zu tragen. Die Fortbildung selbst wird in der Freizeit durchgeführt, sodass keine Freistellungskosten anfallen. Die Fortbildungsgebühren betragen 7.500,- €/ brutto. Die Mitarbeiterin arbeitet als Altenpflegerin (E8) und verdient 3.549,15 €/ brutto (Stufe 3).

⇒ Die Fortbildungskosten entsprechen in etwa 2 Monaten Freistellung. Daher ist eine Bindungsdauer von 12 Monaten zulässig.

Auch für Kombinationen aus Freistellungs- und Fortbildungskosten gilt dies entsprechend.

9. Wie berechnet sich die Dauer der Bindungswirkung bei einem Dienstnehmer/ einer Dienstnehmerin in Teilzeit?

Grds. gelten auch hier die in Ziffer 5 und 8 gemachten Angaben, jedoch mit der Maßgabe, dass Aufwendungen sowie Dauer der Fortbildung dabei nicht mit dem tatsächlichen Teilzeit-Bruttomonatsverdienst ins Verhältnis gesetzt werden, sondern jeweils eine Vollzeitbeschäftigung zugrunde zu legen ist (Vollzeitäquivalent). Die ARK hat sich hierzu entschieden, damit Teilzeitbeschäftigte bei gleichen Fortbildungskosten keinen längeren Bindungswirkungen unterliegen als Vollzeitbeschäftigte.

Bsp.: Eine Mitarbeiterin bildet sich zur PDL weiter. Aufgrund des dienstlichen Interesses erklärt sich der Dienstgeber bereit die Fortbildungskosten zu tragen. Die Fortbildung selbst wird in der Freizeit durchgeführt, sodass keine Freistellungskosten anfallen. Die Fortbildungsgebühren betragen 7.500,- €/ brutto. Die Mitarbeiterin arbeitet als Altenpflegerin (E8) in Teilzeit zu 20 Wochenstunden und verdient 1.774,58 €/ brutto (Stufe 3). Der Vollzeitverdienst läge bei 3.549,15 €/ brutto (Stufe 3).

⇒ Die Fortbildungskosten entsprechen in etwa 4 Monaten Freistellung bezogen auf das tatsächliche Teilzeitgehalt. Da gem. § 7 Abs. 3 AVR-Bayern aber jeweils die Vollzeitbeschäftigung zugrunde zu legen ist, kann nur eine Bindungsdauer von 12 Monaten vereinbart werden.

10. Muss eine Fortbildungsvereinbarung vor Beginn der Fortbildung geschlossen werden?

Ja, um dem Transparenzgebot genügen zu können, muss die Fortbildungsvereinbarung vor Durchführung der Fortbildung geschlossen werden (LAG Mecklenburg 8.5.2018, 2 Sa 215/17; vgl. § 7 Abs. 4 AVR-Bayern).

11. Wo finde ich das Muster der Fortbildungsvereinbarung?

Sie finden die Musterfortbildungsvereinbarung direkt nach § 7 AVR Bayern und als Word-Datei im Intranet unter Verträge unter folgendem Link – nach erfolgter Anmeldung:

<https://intranet.diakonie-bayern.de/arbeitsbereiche/recht/arbeitsrecht>

FAQ zu § 7 AVR-Bayern

12. Wann dürfen die Aufwendungen zurückgefordert werden?

Die Rückforderung kann erfolgen,

- ⇒ wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin oder aus einem von ihm / ihr zu vertretenden Grunde endet.
wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht

Anmerkung: Das bloße Nichtbestehen der Prüfung wird nach h.M. als nicht ausreichend für eine Rückzahlungsverpflichtung angesehen. Der willkürliche Nichtantritt oder der Abbruch der Fortbildung aus Gründen die vom Dienstnehmer verschuldet sind, kann jedoch geeignet sein eine Rückzahlungsverpflichtung zu begründen (LAG Niedersachsen 23.2.2022, 8 Sa 229/21 und BAG 25.4.2023, 9 AZR 187/22).

- ⇒ wenn das Dienstverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin zu vertretenden Gründen vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

13. In welchen Fällen ist eine Rückforderung nicht möglich?

Die Rückforderung muss unterbleiben,

- ⇒ wenn die Dienstnehmerin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat bzw. wenn die Dienstnehmerin aus diesen Gründen die Fortbildung abgebrochen hat oder das Ziel der Fortbildung nicht erreicht hat.
- ⇒ wenn die Kündigung durch ein Verhalten des Dienstgebers / der Dienstgeberin veranlasst oder mitveranlasst wurde oder die Kündigung aus der unverschuldeten dauerhaften Unmöglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen resultiert.
- ⇒ wenn eine dienstgeberseitige Kündigung aus betriebsbedingten Gründen erfolgt.

14. Ist eine Fortbildungsvereinbarung auch möglich, wenn die Fortbildungskosten von anderen Kostenträgern (z.B. Agentur für Arbeit) übernommen werden?

Nein, denn Fortbildungsvereinbarungen mit Bindungswirkungen sind nur zulässig, wenn dem Dienstgeber tatsächlich Kosten entstehen. Die Kostenübernahme durch andere Kostenträger steht dem entgegen (vgl. auch § 7 Abs. 1 AVR-Bayern).

15. Sind bereits abgeschlossene Fortbildungsvereinbarungen damit unwirksam?

Nein, diese gelten grds. weiter, da die AVR-Bayern zum Zeitpunkt der Vereinbarung eine pauschale Bindungsdauer von 36 Monaten normiert haben und die AVR-Bayern als tarifvertragsähnliche Regelung nur eingeschränkt der Inhaltskontrolle unterliegen (vgl. Ziffer 1).