

Änderungen in den AVR-J (Stand 12.03.2015)

(Die Änderungen im Text sind fett und kursiv geschrieben!)

§ 10 Fort- und Weiterbildung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – unter Fortzahlung der bisherigen Vergütung – zur Teilnahme an von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordneten Fort- und Weiterbildungen verpflichtet. Bei Teilzeitkräften führt die Anordnung der Teilnahme an Fortbildungen zu einer Gutschrift gem. § 11b Absatz 2, wenn diese Zeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, es sei denn im Einzelfall wird ein anderer Ausgleich vereinbart.

(2) Für von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordnete Fort- und Weiterbildungen übernimmt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. Die Übernahme weitergehender Aufwendungen durch die Dienstgeberin bzw. durch den Dienstgeber und weitere Einzelheiten der Fortbildung können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Kosten für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatz 2 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten 3 Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

~~(4) Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich um je 1/36 pro Monat, den das Dienstverhältnis nach Beendigung der Fort- oder Weiterbildung besteht.~~

(5) (4) Die Rückzahlungsverpflichtung für die Kosten von Fort- und Weiterbildungen gemäß Absatz 3 ~~und 4~~ erfordert eine vorherige einzelvertragliche Vereinbarung zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter. ***Die Rückzahlungsmodalitäten sind entsprechend den von dem Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen in der einzelvertraglichen Vereinbarung zu regeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bindungsdauer des Dienstnehmers abhängig ist von dem Ausmaß der beruflichen Vorteile des Dienstnehmers, der Dauer der Fort- bzw. Weiterbildung, der Dauer der bezahlten Freistellung von der Arbeit und der Höhe der Kosten.***

Erläuterung:

§ 10 Absatz 4 war in seiner ursprünglichen Form problematisch, da er den Dienstnehmer grundsätzlich für drei Jahre gebunden hat, unabhängig von Dauer und Umfang der Fortbildung und den erlangten Vorteilen für den Dienstnehmer.

Eine Rückzahlungsklausel ist unwirksam, wenn berufliche Vorteile und die Bindungsdauer nicht in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ob das Verhältnis zwischen beruflichem Vorteil und vertraglicher Bindung für den Dienstnehmer zumutbar und die Bindungsfrist damit angemessen ist, ist primär anhand der Fortbildungsdauer zu beurteilen, für die der Dienstgeber dem Arbeitnehmer unter Freistellung die vertraglich geschuldete Vergütung fortzahlt. Das gesetzliche Bindungshöchstmaß von 5 Jahren setzt in jedem Fall § 624 BGB.

Die Bindungsdauer des Dienstnehmers ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren, wie der Verbesserung der Berufsaussichten des Arbeitnehmers, Dauer der Fort- bzw. Weiterbildung, Dauer der bezahlten Freistellung von der Arbeit und der Höhe der Kosten.

Die Bemessung der zulässigen Bindungsfrist beruht nicht auf rechnerischen Gesetzmäßigkeiten. Die von der Rechtsprechung aufgestellten Eckwerte sind Regelwerte, die einer einzelfallbezogenen Abweichung zugänglich sind. Entsprechend ist nur eine jeweilige Einzelfallbetrachtung und damit einzelvertragliche Vereinbarung zweckmäßig und zielführend.

Die Rechtsprechung ist auf Grund der Vielzahl denkbarer Faktoren zurückhaltend bei der Festlegung starrer Höchstwerte. Nach bisheriger Rechtsprechung ergeben sich folgende Bindungsgrenzen als Leitlinien, deren Anwendung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer für die Fortbildungsdauer unter Gehaltszahlung freigestellt wird.

Im Regelfall angemessenes Verhältnis von Qualifizierungsmaßnahme und Bindungsdauer:

<i>Aus-/ Fortbildungsdauer</i>	<i>Zulässige Bindungsdauer</i>	<i>Verringerung des Rückzahlungsbetrages pro Monat um</i>	<i>BAG- Entscheidung</i>
bis zu einem Monat	bis zu sechs Monaten	1/6	6 AZR 539/01
ein bis zwei Monate	bis zu einem Jahr	1/12	5 AZR 279/93
drei bis vier Monate	bis zu zwei Jahren	1/24	5 AZR 241/94
sechs bis zwölf Monate	bis zu drei Jahren	1/36	5 AZR 531/80 5 AZR 430/82
ein bis zwei Jahre	Bis zu drei Jahren	1/36	Bisher nicht entschieden
länger als zwei Jahre	bis zu fünf Jahren	1/60	5 AZR 299/73

Auf Grund der Vielzahl unterschiedlicher Fortbildungsmöglichkeiten und der mit ihnen jeweils verbundenen Qualifizierung von Dienstnehmern der verschiedensten Berufsgruppen ist eine am konkreten Einzelfall orientierte Berücksichtigung und Bewertung unerlässlich.

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, **Weiterbeschäftigung**

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das **nach § 35 SGB VI in Verbindung mit § 235 SGB VI** gesetzlich oder durch Satzung eines Versorgungswerkes festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

(2) Soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, so ist **durch schriftliche Vereinbarung während des Dienstverhältnisses der Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben.**

(3) **Wird mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein Ruhegehalt oder eine sonstige Versorgung wegen des Alters beziehen, ein Dienstvertrag geschlossen, kann das Dienstverhältnis abweichend von § 34 Absatz 1 und Absatz 2 jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist. In dieser Vereinbarung können die Bedingungen der §§ 30 und 31 AVR-J abbedungen werden.**

Erläuterung:

Auf Grund des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes wurde dem SGB IV der § 236b „Altersrente für besonders langjährige Versicherte“ hinzugefügt, nach dem die abschlagsfreie Rente auf Antrag des Versicherten schon ab dem 63. Lebensjahr bezogen werden kann, aber nicht muss. Blicke die bisherige Formulierung erhalten, würde das Dienstverhältnis bei diesen Mitarbeitern automatisch enden, ohne dass dies gewünscht wäre. §§ 35 und 235 SGB VI beschreiben den „normalen“ Renteneintritt.