

## Gliederung

<b>1. Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung</b>	2
1.1 Begrifflichkeiten	3
1.2 Lernformen und -methoden	3
<b>2. Fort- und Weiterbildung im AVR-Arbeitsverhältnis</b>	4
2.1 Anspruch nach Art. 9 GrO	5
2.2 AVR-Regelungen	5
<b>3. Wahrnehmung der Fortbildung</b>	6
3.1 Fortbildung auf Veranlassung des Dienstgebers	7
3.2 Bezahlte Freistellung auf Wunsch des Mitarbeiters	7
3.3 Unbezahlte kurzfristige Arbeitsbefreiung	7
3.4 Unbezahlter Sonderurlaub	7
3.5 Bildungsurlaub	7
<b>4. Kostentragungspflicht des Dienstgebers (§ 10a Abs. 1 AVR AT)</b>	9
<b>5. Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters (§ 10a Abs. 2 AVR AT)</b>	11
5.1 Regelungsgehalt	13
5.2 BAG-Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen	13
5.3 Rückzahlung bei Abbruch der Fortbildungsmaßnahme	16
<b>6. Beteiligung der MAV</b>	16

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

---

### 1. Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

- 5 Hinter dem Schlagwort „Lebenslanges Lernen“ verbirgt sich die Erkenntnis, dass eine einmalige Ausbildung zu einem bestimmten Beruf nur den Zugang zur Erwerbstätigkeit eröffnet. Diese wird aber regelmäßig im Verlauf eines Berufslebens allein nicht mehr ausreichen, um den sich ständig ändernden Anforderungen der heutigen Arbeitswelt dauerhaft gerecht zu werden.
- 10 Digitalisierung der Arbeitsprozesse („Arbeiten 4.0“), Datenschutzregelungen, neue medizinische Methoden und Heilverfahren naturwissenschaftliche Erkenntnisse und technischer Fortschritt sind nur einige Bereiche, die Arbeitsplätze beeinflussen und mit deren Auswirkungen sich Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit konfrontiert sehen. Angesichts dieser Herausforderungen in der modernen Arbeitswelt steigen auch die Bedeutung und Notwendigkeit der regelmäßigen beruflichen Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern. Für den kirchlichen Bereich gilt dies gleichermaßen wie für säkulare Arbeitsverhältnisse.
- 15 Fort- und Weiterbildung kommt sowohl dem (kirchlichen) Mitarbeiter als auch dem Arbeitgeber (Dienstgeber) zugute und liegt im beiderseitigen Interesse. Aus Sicht des Dienstgebers sind dabei Qualitätssicherung und Deckung des eigenen Personalbedarfs die tragenden Motive, der Mitarbeiter kann seine beruflichen Chancen erhöhen und den eigenen „Marktwert“ steigern:
- Der **Mitarbeiter** erhält durch die Weiterbildung seine Qualifikation bzw. er erwirbt Fähigkeiten und Kenntnisse dazu, die sein persönliches Profil stärken. Er kann damit seinen Aufgaben am Arbeitsplatz besser gerecht werden und/oder wird befähigt, andere (höherwertige) Aufgaben beim jetzigen oder bei einem neuen Arbeitgeber zu übernehmen.
  - Für **Dienstgeber** sind regelmäßige Fortbildungen seiner Beschäftigten der Garant für die Qualitätssicherung in seiner Einrichtung. Indem er sich deren „Know-how“ zunutze macht, kann er die betrieblichen Ziele erfüllen. Die Qualifizierung seines Personals ist ein wichtiger Baustein für die Personalplanung und Personalentwicklung. Mit entsprechend fortgebildeten Mitarbeitern können höherwertige Stellen besetzt und der Personalbedarf in der Einrichtung langfristig gedeckt werden. Die Kosten für Fort- und Weiterbildung nehmen daher regelmäßig einen großen Anteil bei den Personalkosten ein.

### WICHTIG

Nach § 10 TzBfG hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass auch  
teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsmaßnahmen teil-  
nehmen können. Dazu → Modul A 7.8 Ziffer 7. 20

### 1.1 Begrifflichkeiten

In Anlehnung an die Definition des Berufsbildungsgesetzes (§ 1 BBiG) ist  
zwischen Berufsausbildung, beruflicher Fortbildung und Umschulung zu  
unterscheiden: 25

- Eine **Ausbildung** vermittelt die für die Ausübung einer qualifizierten be-  
ruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen be-  
ruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.
- **Fortbildungen** sollen ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu  
erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.
- Die **Umschulung** zielt darauf ab, den Mitarbeiter zu einer anderen beruf-  
lichen Tätigkeit zu befähigen.

Die Begriffe Fort- und Weiterbildung werden im allgemeinen Sprach-  
gebrauch zwar synonym verwendet. Tatsächlich sind streng genommen  
damit aber zwei unterschiedliche Formen weiterführender Qualifizie-  
rungen gemeint: 30

- Die **Weiterbildung** als Oberbegriff muss keinen direkten Bezug zum Ar-  
beitsplatz aufweisen. Hier steht nicht die jeweils gerade ausgeübte Beschäf-  
tigung im Vordergrund, sondern es geht ganz allgemein darum, durch den  
Erwerb von Zusatzqualifikationen das Qualifikationsprofil des Mitarbeiters  
auszubauen und ihn für den Arbeitsmarkt attraktiver zu machen.
- Als **Fortbildung** wird im engeren Sinn nur diejenige Weiterqualifizierung  
bezeichnet, die sich auf die konkrete, derzeit ausgeübte Beschäftigung  
bezieht. Mit einer Fortbildung wird bereits vorhandenes Wissen des Mit-  
arbeiters erneuert (Anpassungsfortbildung) oder es werden weiterführende  
Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben, um anstehende Aufgaben im  
Rahmen einer konkreten Beschäftigung erfüllen zu können (Anpassungs-  
und Erweiterungsfortbildung). Wenn mit der Fortbildung ein beruflicher  
Aufstieg ermöglicht werden soll, spricht man von einer so genannten Auf-  
stiegsfortbildung.

### 1.2 Lernformen und -methoden

Die Formen, in denen berufliche Fort- und Weiterbildung angeboten wer-  
den, sind heute vielfältiger Art. Zunehmend werden dabei auch elektro-  
nische Verfahren („E-Learning“) eingesetzt, die die klassische Seminarform 35

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Fort- und Weiterbildung im AVR-Arbeitsverhältnis

---

ersetzen und ein ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. So bieten Webinare auch die Möglichkeit der Interaktion zwischen Seminarleiter und Teilnehmern bzw. den Teilnehmern untereinander.

Neben externen Angeboten, die allgemein ausgeschrieben werden, bieten Inhouse-Veranstaltungen den Vorteil, nur die Beschäftigten einer bestimmten Einrichtung zu schulen und damit die besonderen Anforderungen und Rahmenbedingungen in dieser Dienststelle zu berücksichtigen.

40 Zu den gängigen Methoden der Lernvermittlung zählen:

- Seminare und Trainings: vermitteln vor allem Theorie und Wissen, oft verbunden mit Übungsteilen
- Workshops: behandeln bestimmte Themen- oder Problemstellungen, die die Teilnehmer mit der Unterstützung eines Experten („Moderator“) gemeinsam bearbeiten
- Mentoring und Coaching: bieten individuelle Unterstützung in besonderen Situationen an; der Coach/Mentor stellt dabei sein Wissen nach klaren Zielvorgaben zur Verfügung

## 2. Fort- und Weiterbildung im AVR-Arbeitsverhältnis

45 Eine gesetzliche Regelung, die den Dienstgeber verpflichtet, generell die Kosten für Fort- und Weiterbildungen seiner Mitarbeiter zu tragen, existiert nicht.

### ! WICHTIG

50 Der Schulungsanspruch von Mitarbeitervertretern bestimmt sich nach § 16 MAVO. Dieser Anspruch kann nicht individuell geltend gemacht werden, sondern steht der **MAV als Kollektivorgan** zu.

55 Für AVR-Anwender findet die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) Anwendung (dazu → Ziffer 2.1).

60 In den AVR AT enthält § 10a Grundsätze für eine Kostentragungspflicht des Dienstgebers bei von ihm veranlassten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (§ 10a Abs. 1). Diese Regelung eröffnet für diesen Fall auch die Möglichkeit von Rückzahlungsvereinbarungen mit dem Mitarbeiter (§ 10a Abs. 2).

65 **Rückzahlungsklauseln** unterliegen dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), das in §§ 305 ff BGB geregelt und seit der Schuldrechtsreform 2002 auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist. Im Wesentlichen werden diese Rückzahlungsklauseln von den Arbeitsgerichten

daraufhin überprüft, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. An den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien müssen sich auch Rückzahlungsvereinbarungen auf der Grundlage von § 10a AVR AT messen lassen. Dazu im Detail → Ziffer 5.

### 2.1 Anspruch nach Art. 9 GrO

Für den Bereich der katholischen Kirche hat der kirchliche Gesetzgeber in Art. 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) einen grundsätzlichen Anspruch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Fort- und Weiterbildung aufgenommen. Der Begriff der Fort- und Weiterbildung wird für den kirchlichen Bereich insoweit erweitert, als dass neben rein fachlichen Kenntnissen auch Aspekte des Glaubens und der Wertorientierung im Rahmen des Dienstes vermittelt werden. Dort heißt es:

70

*„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.“*

### 2.2 AVR-Regelungen

Eine nähere Regelung zur konkreten Ausgestaltung dieses Anspruchs nach der GrO fehlt. Der dort erhobene Anspruch auf Fort- und Weiterbildung wird in den AVR nicht mehr ausdrücklich wiederholt, insbesondere gibt es keine Regelung, die den Dienstgeber dazu verpflichten würde, dem Mitarbeiter entsprechende Bildungsangebote zu machen.

75

In den AVR AT wird die Regelung der GrO insoweit aufgegriffen, als dass **§ 4 (Allgemeine Dienstpflichten)** in Abs. 4 Satz 2 einen Passus enthält, der den Weiterbildungsanspruch des Mitarbeiters als Pflicht des Mitarbeiters aufgreift. Dort heißt es:

80

Der Mitarbeiter *„soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern.“*

Dies ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Schon aus Eigeninteresse sollte sich der Mitarbeiter darum bemühen, jede Gelegenheit zur beruflichen Qualifizierung wahrzunehmen.

Mit dieser Soll-Vorschrift geht ein Recht des Dienstgebers einher, eine Fortbildung für den Mitarbeiter anzuordnen. Das **Weisungsrecht** (Direktionsrecht) gibt ihm nämlich das Recht, einseitig die im Dienstvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Mitarbeiters nach Zeit, Ort und Art der Leistung näher zu bestimmen. § 4 Abs. 4 Satz 3 AVR AT

85

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Wahrnehmung der Fortbildung

---

stellt klar, dass der Mitarbeiter Einzelanweisungen Folge zu leisten hat. Die Grenzen des Weisungsrechts richten sich nach der vertraglich vereinbarten Tätigkeit. Es darf nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Im Fall der angeordneten Fortbildung gilt für den Dienstgeber die Pflicht zur uneingeschränkten Kostenübernahme, d.h. er hat die Zeit der Teilnahme an der Fortbildung wie Arbeitszeit zu vergüten und dem Mitarbeiter alle Aufwendungen (Teilnahmegebühr, Reisekosten) zu erstatten.

90 Die Regelung in **§ 10a AVR AT (Fort- und Weiterbildung)** stellt Grundsätze auf, die festlegen, wann und in welchem Umfang Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vom Dienstgeber getragen werden und unter welchen Umständen eine Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters in Betracht kommt:

- Abs. 1 regelt die Voraussetzungen einer Kostentragungspflicht des Dienstgebers für solche Fortbildungen, an denen der Mitarbeiter „auf Veranlassung des Dienstgebers“ teilnimmt,
- Abs. 2 nennt Bedingungen, unter denen der Mitarbeiter zu einer Rückzahlung verpflichtet werden kann.

95 § 10a AVR AT ermöglicht damit den Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel, soweit die Voraussetzungen des Absatz 1 vorliegen.<sup>1</sup> Die BAG-Rechtsprechung hat parallel dazu Leitlinien entwickelt, die bei individualrechtlichen Rückzahlungsvereinbarungen zu beachten sind. An diesen Leitlinien müssen sich auch Vereinbarungen auf der Grundlage des § 10a AVR AT orientieren.

Die Voraussetzungen werden im Detail in → Ziffer 4 (Kostentragung) und → Ziffer 5 (Rückzahlung) unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung des BAG erläutert.

### WICHTIG

100 Die Sonderregelung zur Qualifizierungszeit für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach **§ 2a Anlage 33** wird detailliert im Modul → A 7.2 unter Ziffer 2.9.2 erläutert.

## 3. Wahrnehmung der Fortbildung

105 Dienstgeber und Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, Fort- und Weiterbildung wahrzunehmen bzw. anzuordnen. Je nachdem, ob die konkrete Maßnahme auf Wunsch des Mitarbeiters stattfindet oder vom Dienstgeber veranlasst wird, sind folgende Fallkonstellationen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen zu unterscheiden:

1 Nach § 7 Abs. 2 AVR-Caritas bedarf es dazu einer schriftlichen Vereinbarung.

### 3.1 Fortbildung auf Veranlassung des Dienstgebers

Ist die Fortbildung des Mitarbeiters vom Dienstgeber im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs veranlasst, gilt die Zeit der Teilnahme als Arbeitszeit und ist entsprechend zu vergüten (§ 10a Abs. 1 AVR AT). Der Dienstgeber hat in diesem Fall alle Kosten der Fort- und Weiterbildung (Teilnahmegebühren, Reisekosten, etc.) zu übernehmen. 110

### 3.2 Bezahlte Freistellung auf Wunsch des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter kann auf eigenen Wunsch und im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnehmen. Dafür erhält er im Kalenderjahr bis zu 5 (arbeitet er regelmäßig mehr als 5 Tage in der Woche, bis zu 6) Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge nach § 10 Abs. 6 AVR AT. Die Kosten der Fortbildung hat der Mitarbeiter in diesem Fall selbst zu tragen. Da die Teilnahme nur „im Einverständnis“ erfolgen kann, obliegt die Arbeitsbefreiung dem Ermessen des Dienstgebers. Dazu im Detail → Modul A 4 Ziffer 3.3. 115

### 3.3 Unbezahlte kurzfristige Arbeitsbefreiung

Ohne Fortzahlung der Dienstbezüge kann in begründeten Fällen dem Mitarbeiter eine kurzfristige Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an einer Weiterbildung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies gestatten (§ 10 Abs. 9 AVR AT). Der Dienstgeber trägt in diesem Fall keinerlei Kosten. Dazu ausführlich → Modul A 4 Ziffer 4. 120

### 3.4 Unbezahlter Sonderurlaub

Sonderurlaub zwecks einer Weiterbildung und auf eigene Kosten kann dem Mitarbeiter gemäß Anlage 14 § 10 Abs. 2 vom Dienstgeber nach pflichtgemäßem Ermessen gewährt werden, wenn die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Zu den Voraussetzungen im Detail → Modul A 4 Ziffer 5.2. 125

### 3.5 Bildungsurlaub

Mit dem Bildungsurlaub fördert der Staat die Eigeninitiative von Arbeitnehmern zum lebenslangen Lernen. Bildungsurlaub (Bildungsfreistellung, Bildungszeit) ist ein **gesetzlicher Anspruch auf Freistellung** für Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zum Zweck der Weiterbildung. Der Arbeitnehmer hat dabei die Kosten der Weiterbildung selbst zu tragen, der Arbeitgeber zahlt für die Dauer der Freistellung den Lohn weiter. 130

Eine bundeseinheitliche Regelung zum Bildungsurlaub gibt es aber nicht. Die Bundesländer - mit Ausnahme von Bayern und Sachsen - haben entsprechende Landesgesetze zum Bildungsurlaub erlassen, die sich zwar ähneln, aber in Details voneinander abweichen.

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Wahrnehmung der Fortbildung

---

In der Regel umfasst der gesetzliche Freistellungsanspruch auf Bildungsurlaub 1 Woche (5 Arbeitstage) im Kalenderjahr. Der Dienstgeber kann seine Zustimmung nur wegen dringender dienstlicher Gründe versagen. Die Kosten für Teilnahme, Fahrt und Unterbringung an dem Bildungsurlaub hat der Mitarbeiter selbst zu tragen.<sup>1</sup>



### WICHTIG

- 135 Die materiellen Anspruchsvoraussetzungen und Antragsmodalitäten (Form und Fristen) sind dem jeweils geltenden Landesgesetz zu entnehmen!

### Übersicht

#### 140 Bildungsurlaubsgesetze der Länder<sup>2</sup>

Bundesland	Rechtsgrundlage für Bildungsurlaub
Baden-Württemberg	Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW)
Bayern	-
Berlin	Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)
Brandenburg	Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz (BbgWBG) Bildungsfreistellungsverordnung (BFV)
Bremen	Bremisches Bildungszeitgesetz (BremBZG) Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen
Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBuG)
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (BfG M-V)

1 Diese Kosten können als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden.

2 Stand Oktober 2019

Niedersachsen	Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NBildUG) Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes
Nordrhein-Westfalen	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz (BFG)
Saarland	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG)
Sachsen	-
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz)
Schleswig-Holstein	Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG)
Thüringen	Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) Thüringer Bildungsfreistellungsverordnung (ThürBfVO)

**WICHTIG**

Soweit ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht, ist zu prüfen, ob das Landesgesetz eine Anrechnungsvorschrift enthält, die (bezahlte) Freistellungsansprüche auf Weiterbildung nach den AVR-Caritas betreffen!

145

### 4. Kostentragungspflicht des Dienstgebers (§ 10a Abs. 1 AVR AT)

§ 10a Abs. 1 AVR AT regelt, dass eine Fortbildung, die

150

- auf Veranlassung des Dienstgebers und
- im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs erfolgt, vom Dienstgeber finanziert und der Mitarbeiter für die Dauer der Fortbildung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird,
- sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen.

Mit der Regelung in § 10a AVR AT werden damit nur solche Fortbildungen erfasst, die der Dienstgeber in seinem eigenen Interesse den Mitarbeitern gewährt. Nicht davon erfasst werden solche Weiterbildungsmaßnahmen, für die der Dienstgeber den Mitarbeiter auf dessen alleinigen Wunsch und

## F 1 Fort- und Weiterbildung

### Kostentragungspflicht des Dienstgebers (§ 10a Abs. 1 AVR AT)

---

auf dessen Kosten nach § 10 AVR AT freistellt, ohne damit eigene betriebliche Ziele zu verfolgen (zu den Unterschieden → Ziffer 3).

155 **Veranlasst** wurde die Maßnahme vom Dienstgeber, wenn er dem Mitarbeiter das Angebot macht, die Kosten dafür zu übernehmen und der Mitarbeiter dieses Angebot annimmt. Auch wenn die Initiative nicht vom Dienstgeber, sondern vom Mitarbeiter ausgeht, kann die Maßnahme „auf Veranlassung des Dienstgebers“ erfolgen. Denn es reicht aus, dass die Teilnahme vom Dienstgeber erkennbar gewollt ist und (auch) in seinem Interesse liegt.

160 Die Maßnahme erfolgt **im Rahmen des Personalbedarfs**, wenn innerhalb der dreijährigen Bindungsfrist i.S.d. § 10a Abs. 2 AVR AT mit einiger Wahrscheinlichkeit höhere Stellen zu besetzen sind, für die der Mitarbeiter durch die Weiterbildung qualifiziert wird. Dabei darf der Dienstgeber mehr Mitarbeitern die Weiterbildung finanzieren, als tatsächlich Stellen in Zukunft frei werden. Dafür erkennt das BAG<sup>1</sup> eine entsprechende Prognose im Zeitpunkt der Bewilligung der Weiterbildung als ausreichend an. Maßnahmen im Rahmen des Personalbedarfs werden nach der Vorschrift solche Maßnahmen gleich gestellt, die nur der **Qualitätssicherung** in der Einrichtung dienen.

165 Sind die Voraussetzungen der Kostentragungspflicht nach § 10a Abs. 1 erfüllt, muss der Dienstgeber den Mitarbeiter unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge (Abschnitt II Anlage 1 AVR) von der Arbeit freistellen und sämtliche Kosten tragen, die durch die Teilnahme entstanden sind. Dazu zählen:

- Teilnahmegebühren (Seminarbeitrag, Tagungsgebühr)
- Arbeitsmaterialien
- Fahrtkosten (entsprechend den für die Einrichtung geltenden Reisekostenregelungen gemäß Anlage 13a)
- Kosten für Verpflegung und Übernachtung

Unter die Fortzahlung der Dienstbezüge gemäß Abschnitt II Anlage 1 AVR - bzw. des Tabellenentgelts nach den Anlagen 30 bis 33 AVR - fällt nicht die Fortzahlung von Zuschlägen und andere als den in Abschnitt V und VIII genannten Zulagen.



#### WICHTIG

170 Nicht weitergewährt für die Dauer der Maßnahme werden damit z.B. Heimzulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen, Pflegezulagen sowie Zuschläge für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft!

1 BAG, Urteil vom 15.3.2000, 5 AZR 584/98 (zu SR 2a BAT)

Ansprüche gegen **andere Kostenträger**, die die Kostenübernahme des Dienstgebers explizit ausschließen, sind z.B. die Leistungen der Agenturen für Arbeit zur beruflichen Weiterbildung nach § 81 ff. SGB III oder die Hilfen des Integrationsamtes für schwer behinderte Mitarbeiter zur Teilhabe an Bildung (§ 112 SGB IX). 175

### 5. Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters nach § 10a Abs. 2 AVR AT

Berufliche Fort- und Weiterbildung ist nicht umsonst, sondern hat seinen Preis. Gerade bei hochwertigen, über mehrere Monate fortdauernden Fortbildungsprogrammen oder Studiengängen können erhebliche Kosten entstehen. Wenn Arbeitgeber in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten in hohem Maß investieren, wollen sie als Gegenleistung eine Qualitätssteigerung für das eigene Unternehmen erreichen. Dieses legitime Interesse wird aber dann gerade nicht mehr erreicht, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem fortgebildeten Mitarbeiter endet und das erworbene Know-how dem eigenen Betrieb damit gar nicht mehr zur Verfügung steht. 180

Deshalb ist es üblich und nach der Rechtsprechung des BAG<sup>1</sup> auch grundsätzlich zulässig, so genannte Rückzahlungsklauseln zu vereinbaren für den Fall, dass der Beschäftigte vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. In solchen Fortbildungsvereinbarungen verpflichtet sich der Arbeitgeber einerseits zur Übernahme der Fortbildungskosten und der Arbeitnehmer im Gegenzug zur Erstattung der Kosten im Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit diese auf einem Grund beruht, die er zu vertreten hat. 185

Rückzahlungsvereinbarungen erschweren damit die Kündigung des Mitarbeiters insofern, als dass sie ihm eine anteilige Kostenbelastung aufbürden für den Fall, dass er sich nach Abschluss der Fortbildung aus dem Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist lösen will. Diese ihm auferlegte Bindungsfrist schränkt das Grundrecht des Arbeitnehmers auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 GG ein. Dieser Nachteil ist durch einen entsprechenden Vorteil auszugleichen. Das BAG verlangt deshalb für eine Rückzahlungsverpflichtung, dass dem Mitarbeiter durch die Weiterbildungsmaßnahme ein **geldwerter Vorteil** entstanden sein muss. Dazu im Detail → Ziffer 5.2. 190

Rückzahlungsklauseln unterliegen dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, das in §§ 305 ff. BGB geregelt und seit der Schuldrechtsreform 2002 auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist. Im Wesentlichen werden sie arbeitsgerichtlich daraufhin überprüft, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen (zu den Prüfkriterien → Ziffer 5.2). 195

1 Vgl. z.B. BAG, Urteil vom 11.4.2006, 9 AZR 610/05

## F 1 Fort- und Weiterbildung

### Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters nach § 10a Abs. 2 AVR AT

---

- 200 Rückzahlungsregelungen finden sich auch in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen. Mit § 10a Abs. 2 AVR AT wurde im Wesentlichen der alte BAT-Wortlaut (§ 2 BAT SR 2a) übernommen.
- 205 Im Jahr 2005 hat das BAG<sup>1</sup> festgestellt, dass es sich bei den AVR-Caritas um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinn der §§ 305 ff. BGB handelt und die in § 10a Abs. 2 AVR enthaltene Rückzahlungsverpflichtung daher der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegt. Denn die AVR-Caritas sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, welche die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen ihren Mitarbeitern stellen.
- 210 Das BAG hat die AVR-Rückzahlungsklausel, die bis heute in ihrem Wortlaut unverändert fort gilt, in seiner damaligen Entscheidung als zulässig erachtet, obwohl die Inhalte von den allgemeinen Grundsätzen abweichen, die die Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln entwickelt hat.<sup>2</sup> Das BAG stützt sich dabei auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und die Besonderheit des Zustandekommens von kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem Dritten Weg. Diese Unterschiede gegenüber der Entstehung von Tarifverträgen rechtfertigen es aber laut BAG nicht, kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien einer grundsätzlich anderen Inhaltskontrolle zu unterziehen, als sie bei Tarifverträgen vorzunehmen wäre. Dies gilt jedenfalls insoweit, als sie einschlägige tarifvertragliche Regelungen ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen.<sup>3</sup>
- 215 Im Fall des § 10a AVR AT wurde der Regelungsgehalt dem BAT (Nr. 7 zu Abschnitt VII SR 2a BAT) entnommen, weicht aber zugunsten des Mitarbeiters insoweit ab, als in besonders gelagerten Fällen auf die Kostenerstattung verzichtet werden kann und die Rückzahlungsverpflichtung – anders als gemäß der grob nach Jahren differenzierenden tarifvertraglichen Regelung – monatlich linear sinkt. Das BAG schließt daher einen Verstoß gegen den Grundsatz der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) aus und sieht die Gebote von Treu und Glauben nach § 307 Abs. 1, 2 BGB gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn die Fort- und Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in zeitlich auseinander liegenden Blöcken stattfindet, wenn dadurch die Bindungsdauer nicht willkürlich und unzumutbar verlängert wird. Im TVöD gibt es eine entsprechende Regelung nicht mehr. Eine aus einem Tarifvertrag abgeleitete „Richtigkeitsvermutung“ kann für § 10a AVR AT daher nicht mehr uneingeschränkt gelten. Er unterliegt daher in vollem Umfang der Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 305 ff. BGB und muss sich an der Rechtsprechung des BAG messen lassen.

1 BAG, Urteil vom 17.11.2005, 6 AZR 160/05

2 Vgl. BAG, Urteil vom 6.11.1996, 5 AZR 334/95 und Urteil vom 28.1.1998, 4 AZR 491/96

3 BAG, a.a.O.

### 5.1 Regelungsgehalt

Nach § 10a Abs. 2 AVR AT ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch oder aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von 3 Jahren nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung endet. 220

- Für jeden vollen Monat der Beschäftigung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.
- Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.



#### WICHTIG

§ 10a AVR AT eröffnet nur die Möglichkeit von Rückzahlungsvereinbarungen im Fall von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. § 12 BBiG schließt eine wirksame Rückzahlungsverpflichtung für die Kosten einer **Ausbildung** aus! 225

### 5.2 BAG-Rechtsprechung zu Rückzahlungsvereinbarungen

Das BAG sieht Rückzahlungsvereinbarungen grundsätzlich als zulässig an. Sie müssen aber einen sachgerechten Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeber gewährleisten. Denn diese Klauseln unterliegen als Allgemeine Geschäftsbedingungen der Inhaltskontrolle nach § 307 ff. BGB, werden also daraufhin überprüft, ob sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Dabei ist das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl (Art. 12 GG) abzuwägen gegen das berechnete Interesse des Arbeitgebers, sich gegen einen Verlust seiner getätigten Investitionen zu schützen. Weiterhin müssen die Regelungen transparent sein, also klar und unmissverständlich formuliert werden. 230



#### WICHTIG

Rückzahlungsklauseln während und nach **Ausbildungen** i.S.d. BBiG sind stets gem. § 12 II BBiG nichtig. 235

In der Rechtsprechung haben sich zur Zulässigkeit von Rückzahlungsvereinbarungen bestimmte Prüfkriterien entwickelt, die auch bei Vereinbarungen auf der Grundlage des § 10a AVR zum Tragen kommen: 240

# F 1 Fort- und Weiterbildung

## Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters nach § 10a Abs. 2 AVR AT

- **Geldwerter Vorteil**

245 Eine Rückzahlungspflicht kommt nur dann in Betracht, soweit dem Mitarbeiter durch die Fortbildungsmaßnahme neue berufliche Chancen eröffnet worden sind, die ihm einen echten **geldwerten Vorteil** bringen.<sup>1</sup> Davon ist auszugehen, wenn er nach Abschluss der Fortbildung die Voraussetzungen einer höheren Vergütungsgruppe oder einer spezifischen Zulage erfüllt. Vergütungsrelevant ist die Fortbildung auch dann, soweit damit die Chancen des Mitarbeiters am Arbeitsmarkt erhöht werden und er an Profil gewinnt, sodass ihm auch außerhalb der Einrichtung bessere Berufs- und Verdienstchancen offen stehen.

Aus diesem Grund wird man einen geldwerten Vorteil verneinen müssen, soweit die vom Dienstgeber finanzierte Maßnahme nur der Einrichtung nützt, dem Mitarbeiter aber bei seinem Ausscheiden damit kein persönlicher messbarer Mehrwert entsteht.



### BEISPIEL

250 Eine Computer-Schulung für eine Software, die speziell und nur in der Einrichtung eingesetzt wird und in keinem anderen Unternehmen verwendet wird, verschafft dem Mitarbeiter keinen geldwerten Vorteil.

- **Beendigungsgrund**

255 Eine Rückzahlung setzt weiter zwingend voraus, dass die Gründe für das vorzeitige Ausscheiden vor Ablauf der Bindungsfrist in der Person des Mitarbeiters liegen und nicht dem Risikobereich des Dienstgebers zuzuordnen sind. Die Rückzahlungsklausel muss danach unterscheiden, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der **Sphäre des Arbeitgebers** oder der des Arbeitnehmers zuzuordnen ist.<sup>2</sup> Das BAG hat deshalb solche Klauseln für unwirksam erachtet, nach denen die vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzuzahlen sind.<sup>3</sup>

260 Soweit die Klausel danach differenziert, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zuzuordnen ist, darf nicht schon jede **Eigenkündigung** des Mitarbeiters die Rückzahlung auslösen. Denn eine Kündigung des Mitarbeiters, weil der Dienstgeber sich beispielsweise vertragswidrig verhält, hat der Mitarbeiter nicht zu vertreten und ist folgerichtig der Sphäre des Dienstgebers zuzuordnen.<sup>4</sup> Dasselbe gilt für betriebsbedingte Kündigungen.

1 BAG, Urteil vom 14.1.2009, 3 AZR 900/07

2 BAG, Urteil vom 11.4.2006, 9 AZR 610/05

3 BAG, Urteil vom 5.6.2007, 9 AZR 604/06

4 BAG, Urteil vom 19.1.2011, 3 AZR 621/08

• **Bindungsdauer**

Die Bindungsfrist hat in einem angemessenen Verhältnis zu der Dauer der Fortbildungsmaßnahme zu stehen.<sup>1</sup> Eine Bindungsdauer von 36 Monaten gilt als angemessen. Es darf keine Verlängerung der Bindungsfrist durch Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit erfolgen. 265

Zum angemessenen Verhältnis zwischen der Dauer der Fortbildungsmaßnahme und der Bindungsfrist hat die Rechtsprechung folgende Richtwerte entwickelt, anhand derer sich die zulässige Bindungsdauer für die Zeit nach Beendigung der Maßnahme ermitteln lässt: 270

Dauer der Fortbildung	Maximale Bindungsdauer
bis zu 1 Monat	6 Monate
bis zu 2 Monate	12 Monate
3 bis 4 Monate	24 Monate
6 bis 12 Monate	36 Monate
länger als 24 Monate	60 Monate

Abweichungen sind möglich, wenn der Arbeitgeber weit über dem Durchschnitt liegende Kosten aufgewendet hat und die Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile verschafft.

• **Transparenzgebot**

Die Rückzahlungsklausel muss klar, verständlich und eindeutig formuliert sein (§ 307 BGB). Dazu müssen Höhe und Gegenstand der Rückzahlung klar benannt sein. Regelmäßig wird nicht eine exakte Angabe der Höhe verlangt, wohl aber müssen Art und **Berechnungsgrundlagen** der Positionen, aus denen sich die Rückzahlungskosten zusammensetzen, klar erkennbar sein.<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss zumindest in die Lage versetzt werden, die zu erstattenden Kosten so zu berechnen, dass er sein Rückzahlungsrisiko realistisch einschätzen kann. Das BAG hat daher Rückzahlungsklauseln für unwirksam erklärt, die keine genaue und abschließende Aufstellung der Kosten enthalten.<sup>3</sup> Unklarheiten gehen stets zulasten des Arbeitgebers. 275



Hält sich die Rückzahlungsklausel nicht an die von der Rechtsprechung vorgegebenen Grundsätze, ist die Klausel insgesamt unwirksam. Eine teilweise Aufrechterhaltung der Klausel (geltungserhaltende Reduktion) kommt nicht in Betracht. 280

1 BAG, Urteil vom 5.6.2007, 9 AZR 604/06 und vom 13.12.2011, 3 AZR 791/09  
 2 BAG, Urteil vom 21.8.2012, 3 AZR 698/10  
 3 BAG, Urteil vom 6.8.2013, 9 AZR 442/12

### 5.3 Rückzahlung bei Abbruch der Fortbildungsmaßnahme

- 285 Eine Rückzahlungsklausel darf den Arbeitnehmer nicht ohne Ausnahme für jeden Fall des Abbruchs der Maßnahme mit einer Rückzahlungspflicht belasten.<sup>1</sup>
- 290 Endet das Arbeitsverhältnis **vor Abschluss der Weiterbildung** aufgrund von Umständen, die in den alleinigen Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitnehmers fallen, sind die widerstreitenden Interessen in der Regel dann angemessen ausgeglichen, wenn der Arbeitnehmer mit der Maßnahme einen geldwerten Vorteil erlangt hätte und er nur die bis zum Ausscheiden tatsächlich entstandenen Kosten zurückzahlen hat.<sup>2</sup> Im Sinn dieser BAG-Rechtsprechung hat das LAG Niedersachsen<sup>3</sup> eine Rückzahlungsklausel für zulässig erachtet, die bei Abbruch der Bildungsmaßnahme aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, diesen zur Rückzahlung der bis zum Abbruch tatsächlich entstandenen Aufwendungen in voller Höhe verpflichtet.

### 6. Beteiligung der MAV

- 295 Beabsichtigt der Dienstgeber, bestimmte Mitarbeiter zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zu verpflichten, bezieht sich die Mitbestimmung der MAV (Anhörung und Mitberatung) auf die Auswahl der Teilnehmer (§ 29 Abs. 1 Nr. 5 MAVO).
- 300 Will der Dienstgeber eine eigene Weiterbildung anbieten, dann hat die MAV bei der Durchführung ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht (§ 29 Abs. 1 Nr. 6 MAVO). Das gilt auch in den Fällen, bei denen der Dienstgeber die Maßnahme nur personell oder finanziell unterstützt, aber nicht selbst durchführt.
- 305 In den Angelegenheiten i.S. des § 29 Abs. 1 Nr. 6 besteht auch ein Vorschlagsrecht (§ 32 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 12 MAVO).
- 310 § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO eröffnet die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, die die Qualifizierung der Mitarbeiter regelt.
- 315 Zu den allgemeinen Aufgaben der MAV zählt nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 MAVO auch die Aufgabe, sich für die berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Mitarbeiter einzusetzen. Teilzeitbeschäftigte, ältere Mitarbeiter, aber auch solche, deren Arbeitsverhältnis z.B. wegen Elternzeit vorübergehend ruht, sind in die betrieblichen Fortbildungsangebote einzubeziehen. Das folgt schon aus dem Gebot, dass sich die MAV für familienfreundliche Arbeitsbedingungen einsetzen soll (§ 26 Abs. 3 Nr. 8 MAVO).

1 BAG, Urteil vom 11.4. 2006, 9 AZR 610/05 und Urteil vom 23.1.2007, 9 AZR 482/06

2 BAG, Urteil vom 19.1.2011, 3 AZR 621/08

3 Beschluss vom 30.10.2018, 10 Sa 268/18 (rechtskräftig)