

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und an alle Fachverbände

Geschäftsführung der Arbeits-
rechtlichen Kommission (ARK)

Bettina Riedel
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 65211-1554
Telefax: +49 30 65211-3554
bettina.riedel@diakonie.de

Berlin 29. August 2013

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

hier:

- I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001 in der Fassung vom 18. Oktober 2011
 - II. Erläuterungen der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission
 - III. Hinweise
-
- I. **Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001 in der Fassung vom 18. Oktober 2011**

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Telefon: +49 30 652 11-0
Telefax: +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Ev. Kreditgenossenschaft
Stuttgart
Konto-Nr. 405 000
BLZ 520 604 10
BIC: GENODEF1EK1
IBAN:
DE42520604100000405000

USt-IdNr.: DE 147801862

Behindertengerechter Parkplatz
in der Tiefgarage

A. Beschluss zu redaktionellen Änderungen in den AVR DW EKD

I. § 9i Kurzarbeit

1. In § 9i Abs. 1 vorletzter Satz wird „§ 172 Abs. 1 und 2 SGB III“ durch „§ 98 Abs. 1 und 2 SGB III“ ersetzt.
2. In § 9i Abs. 3 wird „§ 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III“ durch „§ 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III“ ersetzt.

3. In § 9i Abs. 5 Satz 2 wird „§ 173 Abs. 1 SGB III“ durch „§ 99 Abs. 1 SGB III“ ersetzt.

II. § 22 Sachleistungen

In § 22 Abs. 3 werden die Worte „Anlage 11“ durch „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt.

III. § 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Die Übergangsregelung wird gestrichen.

IV. § 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit

Die Überschrift von § 28b erhält folgende Fassung:

„Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nacharbeit und Bereitschaftsdienst“

V. Anlage 10/I:

1. In § 1 Abs. 3 werden die Worte „Anlage 11 der AVR“ durch „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt. Die Worte „mit der Maßgabe“ werden gestrichen. § 1 Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz, beginnend mit „dass der...“ wird gestrichen.

Es wird ein neuer § 1 Abs. 3 Satz 2 eingefügt:

„Der Wert der Anrechnung vermindert sich in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung.“

Der bisherige § 1 Abs. 3 Satz 2 wird zu Satz 3.

2. Die Übergangsregelung wird gestrichen.

VI. Anlage 10/II:

Die Übergangsregelung wird gestrichen.

VII. Anlage 10/III:

1. In § 8 Abs. 5 werden die Worte „Anlage 11 der AVR“ durch „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt. Die Worte „mit der Maßgabe“ werden gestrichen. § 8 Abs. 5 letzter Halbsatz, beginnend mit „dass der...“ wird gestrichen.

Es wird ein neuer § 8 Abs. 5 Satz 2 eingefügt:

„Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.“

2. In § 8 Abs. 6 werden die Worte „Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 SGB VI“ durch „die Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt. Das Wort „Wert“ wird durch das Wort „Werte“ ersetzt.
3. Die Übergangsregelung wird gestrichen.

VIII. Anlage 10/V:

1. In § 7 Abs. 5 werden die Worte „Anlage 11 der AVR“ durch „Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt. Die Worte „mit der Maßgabe“ werden gestrichen. § 7 Abs. 5 letzter Halbsatz, beginnend mit „dass der...“ wird gestrichen.

Es wird ein neuer § 7 Abs. 5 Satz 2 eingefügt:

„Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.“

2. In § 7 Abs. 6 werden die Worte „Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV“ durch „die Sozialversicherungsentgeltverordnung“ ersetzt. Das Wort „Wert“ wird durch das Wort „Werte“ ersetzt.
3. Die Übergangsregelung wird gestrichen.

Inkrafttreten: 1. September 2013

B. Beschluss zur Änderung von § 3a AVR DW EKD Fort- und Weiterbildung

§ 3a AVR DW EKD erhält folgende Fassung:

- (1) Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers und im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, gilt die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Zeiten, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht arbeiten würde. § 9 d findet Anwendung.
- (2) Während der Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber

- a) das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1), ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs.2 Buchst.b) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) fortgezahlt und
 - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
- (3) Endet das Dienstverhältnis aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zur Rückzahlung der Aufwendungen nach Abs. 2 nach folgenden Maßgaben verpflichtet:
- a) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nur dann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme besonders bedeutsame zusätzliche Arbeitsmarktchancen erworben hat. Besonders bedeutsame Arbeitsmarktchancen liegen in der Regel vor, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen der absolvierten Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme eine höhere Vergütung nach den AVR erzielt als zuvor (z.B. Zahlung einer Funktionszulage, Höhergruppierung).
 - b) Eine Rückzahlungspflicht entsteht grundsätzlich erst, sobald die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme einen zeitlichen Umfang von mindestens einem Monat (gleich 22 Maßnahmetage) überschreitet.
 - c) Dauerte die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme weniger als 3 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wobei ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/12 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden .
 - d) Dauerte die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme mindestens 3 Monate aber weniger als 6 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/24 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.
 - e) Dauerte die Fort- oder Weiterbildung mindestens 6 Monate ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/36 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.
- (4) Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn ein befristetes Dienstverhältnis durch Zeitablauf endet. Eine Rückzahlungspflicht besteht ferner nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag abschließt.
- (5) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht weiterhin nicht bei Maßnahmen im Rahmen der ärztlichen Weiterbildung nach den Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern und bei Fortbildungen im Rahmen der fachärztlichen Fortbildungspflicht und beim Erwerb von Fachkunden (z.B. Strahlenschutz, Rettungsdienst).

- (6) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsverpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgesehen werden.
- (7) Für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Abs. 1 schließen die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor Beginn der Maßnahme eine schriftliche Vereinbarung, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Paragraphen aufzunehmen sind.

Inkrafttreten: 1. September 2013

gez. Andreas Schneider
Vorsitzender

II. Erläuterungen der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

A. Beschluss zu redaktionellen Änderungen in den AVR DW EKD

I. § 9i Kurzarbeit

Der Abschnitt des SGB III betreffend das Kurzarbeitergeld wurde grundlegend umgestaltet. Die bisher in § 9 i genannten Vorschriften werden durch die nunmehr gültigen Regelungen des SGB III ersetzt.

II. § 22 Sachleistungen

Die Anlage 11 ist seit dem 01.01.2012 aufgehoben. Die Anrechnung einer der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährten Unterkunft ist nunmehr nach Maßgabe der Sozialversicherungsentgeltverordnung vorzunehmen.

III. § 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

Die Übergangsregelung hatte wegen Zeitablauf keine praktische Bedeutung mehr.

IV. § 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit

In § 28b wurde durch den Beschluss der ARK vom 10./11.09.2012 eine Regelung zum Zusatzurlaub für Bereitschaftsdienst in Absatz 6a eingefügt. Die Überschrift wird nunmehr zur Klarstellung um den Begriff Bereitschaftsdienst ergänzt.

V. Anlage 10/I:

Die Aufhebung der Anlage 11 erfordert bezüglich der Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte eine Bezugnahme auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung. Die Kürzung der Anrechnung in Höhe von 15 v. H. bleibt erhalten.

Die Übergangsregelung hat wegen Zeitablauf keine praktische Bedeutung mehr.

VI. Anlage 10/II:

Die Übergangsregelung hat wegen Zeitablauf keine praktische Bedeutung mehr.

VII. Anlage 10/III:

Die Aufhebung der Anlage 11 erfordert bezüglich der Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte eine Bezugnahme auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Auch in der Regelung die Sachbezüge betreffend, wird nunmehr zur besseren Verständlichkeit auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung verwiesen.

Die Übergangsregelung hat wegen Zeitablauf keine praktische Bedeutung mehr.

VIII. Anlage 10/V:

Die Aufhebung der Anlage 11 erfordert bezüglich der Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte eine Bezugnahme auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Auch in der Regelung die Sachbezüge betreffend, wird nunmehr zur besseren Verständlichkeit auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung verwiesen.

Die Übergangsregelung hat wegen Zeitablauf keine praktische Bedeutung mehr.

B. Beschluss zur Änderung von § 3a AVR DW EKD Fort- und Weiterbildung

Aufgrund von einer Vielzahl von Urteilen durch Arbeitsgerichte betreffend die Kostenübernahme und Rückzahlung von Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hat die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, die Regelung in den AVR DW EKD zur Fort- und Weiterbildung grundlegend zu überarbeiten.

Im Folgenden sollen die Grundzüge der Regelung und die wichtigsten Neuerungen dargestellt werden.

Schriftliche Vereinbarung über Fort- und Weiterbildungsmaßnahme im Rahmen des Personalbedarfs

In den Absätzen 1 und 2 der Regelung wird festgelegt, dass der Dienstgeber die Kosten einer Fort- und Weiterbildung zu tragen hat, wenn er im Rahmen seines Personalbedarfs die Fort- und Weiterbildung eines Mitarbeitenden veranlasst hat. Das bedeutet, dass die Fort- und Weiterbildung vom Dienstgeber erkennbar gewollt sein muss. Wenn der Dienstgeber die Weiterbildung erkennbar befürwortet, entfällt seine Kostentragung auch nicht dadurch, dass die Weiterbildung zugleich dem Wunsch des Mitarbeitenden entspricht. Keine Pflicht zur Kostenübernahme besteht, wenn der Dienstgeber lediglich die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung einräumt. Soll eine Weiterbildung ausschließlich oder überwiegend auf Wunsch des Mitarbeitenden erfolgen, kommt eine Freistellung gem. § 29 Absatz 2 in Betracht.

Die Fort- und Weiterbildung muss im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers erfolgen. Eine Fort- und Weiterbildung erfolgt dann im Rahmen des Personalbedarfs, wenn in einem abschätzbaren Zeitraum (bisher drei Jahre) wahrscheinlich Stellen in der Einrichtung zu besetzen sind, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind und für die eine durch die Weiterbildung erlangte Qualifikation vorausgesetzt wird (BAG, Urteil vom 14.06.1995, 5 AZR 584/98 und Urteil vom 15.03.2000 – 5 AZR 584/98). Eine Weiterbildung erfolgt auch dann im Rahmen des Personalbedarfs, wenn ein Mitarbeitender unter der Bedingung eine höher bewertete Stelle übertragen bekommt, das er die für diese Stelle noch erforderliche Weiterbildung im Anschluss an die Beförderung durchführt (BAG, Urteil vom 23.04.1997, 5 AZR 29/96).

Unter diesen Voraussetzungen trägt der Dienstgeber, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, die Kosten der Fort- und Weiterbildung und zahlt das bisherige Entgelt (§ 14 Absatz 1), ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Absatz 2 Buchstabe b)) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) fort, vgl. Absatz 2.

In Absatz 1 ist außerdem geregelt, dass die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit gilt. § 9 d findet Anwendung, d.h. dass für jeden Tag der fortbildungsbedingten Abwesenheit mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben ist.

Über eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Absatz 1 ist gemäß Absatz 7 vor Beginn der Maßnahme verpflichtend eine schriftliche Vereinbarung zu schließen, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach Maßgabe der Bestimmungen des § 3a aufzunehmen sind. Dies dient der Klarstellung und der Dokumentation sowohl für den Mitarbeitenden als auch für den Dienstgeber. Die schriftliche Vereinbarung soll eine Übersicht über die entstehenden bzw. zu erwartenden Kosten der Fort- und Weiterbildung, vgl. Absatz 2, ermöglichen.

Rückzahlungsverpflichtung

Die Absätze 3 bis 6 des § 3a regeln unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Rückzahlungsverpflichtungen für die Aufwendungen der Fort- und Weiterbildung bestehen.

Endet das Dienstverhältnis aus einem von dem Mitarbeitenden zu vertretenden Grund, ist er dem Dienstgeber zur Rückzahlung der Aufwendungen nach Absatz 2 verpflichtet, wenn die Voraussetzungen des Absatz 3 Buchstabe a) bis e) gegeben sind. Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nur, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeitenden oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet, er also insbesondere selbst kündigt.

Nach der Rechtsprechung muss ein ausgewogenes Verhältnis bestehen zwischen der für den Mitarbeitenden durch die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme erhöhten Arbeitsmarktchance und dem hieraus resultierenden Bedürfnis des Dienstgebers, den Mitarbeitenden für eine bestimmte Zeit an sich binden zu können. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidungen hat die Arbeitsrechtliche Kommission in Absatz 3 Buchstabe a) bestimmt, dass eine Rückzahlungsverpflichtung nur dann anzunehmen ist, wenn der Mitarbeitende durch die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme besonders bedeutsame zusätzliche Arbeitsmarktchancen erworben hat. Diese besonders bedeutsamen Arbeitsmarktchancen liegen nach der Definition von Buchstabe a) in der Regel vor, wenn der Mitarbeitende wegen der absolvierten Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme eine höhere Vergütung nach den AVR erzielt als zuvor (z.B. Zahlung einer Funktionszulage, Höhergruppierung).

Fortbildungs- und Bindungsdauer an eine Rückzahlungsverpflichtung müssen nach der Rechtsprechung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Von der Dauer der Weiterbildung hängt einerseits wegen der Fortzahlung der Vergütung maßgeblich die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen ab, andererseits ist sie Indiz für den Wert der erworbenen Qualifikation. Absatz 3 regelt, dass sich die Dauer der Bindung an die Rückzahlungsverpflichtung nach der Dauer und dem Umfang der Fortbildungsmaßnahme richtet. 22 Maßnahmetage (unter Umständen über einen längeren Zeitraum verteilte Tage) sind als ein Monat Fortbildungsdauer zu werten.

- Dauert die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme weniger als drei Monate, ist dem Mitarbeitenden gemäß Absatz 3 Buchstabe c) für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung 1/12 des Aufwendungsbetrags zu erlassen, d.h. die Rückzahlungsverpflichtung schmilzt innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Fortbildung zusammen.
- Dauert die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme mindestens drei Monate aber weniger als sechs Monate ist dem Mitarbeitenden gemäß Absatz 3 Buchstabe d) für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung 1/24 des Aufwendungsbetrags zu erlassen, d.h. die Rückzahlungsverpflichtung schmilzt innerhalb von 24 Monaten nach dem Ende der Fortbildung zusammen.

- Dauert die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme mindestens sechs Monate ist dem Mitarbeitenden gemäß Absatz 3 Buchstabe e) für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung 1/36 des Aufwendungsbetrags zu erlassen, d.h. die Rückzahlungsverpflichtung schmilzt innerhalb von 36 Monaten nach dem Ende der Fortbildung zusammen.

Zurückzuzahlen sind alle Kosten der Fort- und Weiterbildung, also neben den Kursgebühren etc. auch die weitergezahlte Bruttovergütung, einschließlich der Umlage zur Zusatzversorgungskasse, nicht aber die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Eine Fortbildung mit einer Dauer unter 22 Maßnahmetage bleibt gemäß Absatz 3 Buchstabe b) für eine Rückzahlungsverpflichtung des Mitarbeitenden außer Betracht. Auch ärztliche Weiterbildungen nach den Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern und Fortbildungen im Rahmen der fachärztlichen Fortbildungspflicht und beim Erwerb von Fachkunden sind nicht von § 3 a umfasst.

Gemäß Absatz 4 entfällt eine Rückzahlungsverpflichtung, wenn ein befristetes Dienstverhältnis durch Zeitablauf endet, d.h. nicht aus einem vom Mitarbeitenden zu vertretenden Grund endet. Eine Rückzahlungspflicht besteht nach Absatz 4 ferner nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag abschließt.

III. Hinweise

Im Rundschreiben vom 11. Juni 2013 ist auf Seite 11 folgender Satz zu korrigieren:

„Ab dem Wirtschaftsjahr 2013 können Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulante Dienste und Beratungsstellen den ersten Teil der Jahressonderzahlung (im November) auf 25 Prozent senken. Voraussetzung ist, dass das betriebliche Ergebnis des Vorjahres nach Anlage 14 Abs. 5 negativ war, d.h. bereits im Vorjahr nicht die volle Jahressonderzahlung ausgezahlt wurde.“

Der letzte Halbsatz ist zu streichen (ab „d.h.“), da eine Reduzierung des ersten Teils der Jahressonderzahlung auch möglich ist, wenn im Vorjahr das betriebliche Ergebnis zwar negativ im Sinne der Anlage 15 Abs. 5 war, die Jahressonderzahlung aber dennoch nicht gekürzt worden war.

gez. Bettina Riedel
Geschäftsführung