

**Arbeitsrechtsregelung über eine Änderung von § 7 AVR-Bayern – Fort- und Weiterbildung –**

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 16. Mai 2012

**Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, nach der die Regelung über die Tragung der Kosten von Fort- und Weiterbildungen der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin (§ 7 Absatz 1 AVR-Bayern) geändert wird. Diese Arbeitsrechtsregelung hat folgenden Wortlaut:**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 gemäß § 2 Absatz 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG veröffentlicht wird:

**Arbeitsrechtsregelung über eine Änderung von § 7 AVR-Bayern – Fort- und Weiterbildung –****§ 1**

§ 7 Absatz 1 AVR-Bayern wird wie folgt geändert:

Die Worte "der Qualitätssicherung oder" werden gestrichen.

**§ 2**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 1. Juni 2012 in Kraft.

**Erläuterungen:**

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat in einer Entscheidung vom 31. Januar 2012 zu § 3a der AVR des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck (AVR-KW), der inhaltlich § 3a der AVR des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland und § 7 der AVR-Bayern entspricht, entschieden, dass die Vorschrift des § 3a AVR-KW hinsichtlich ihres Rückforderungsanspruches unwirksam ist.

Das Landesarbeitsgericht teilt die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass die Arbeitsvertragsrichtlinien, welche im Rahmen des Dritten Weges zustande gekommen sind, ähnlich wie Tarifverträge gemäß § 310 Absatz 4 Satz 2 BGB wegen der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten bei der Inhaltskontrolle nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegen und zwar unabhängig davon, ob sie

tarifvertragliche Regeln des öffentlichen Dienstes ganz oder im Wesentlichen übernehmen (BAG vom 19. November 2009 – 6 AZR 561/08). In diesem Fall rechtfertigten die Unterschiede gegenüber der Entstehung von Tarifverträgen keine weitergehende Überprüfung als bei Tarifverträgen, nämlich nur, ob diese gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen (BAG vom 22. Juli 2010 – 6 AZR 170/08).

Die Rückzahlungsklausel des § 3a AVR-KW verstößt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts gegen die Verfassung, nämlich gegen Artikel 12 Absatz 1 Grundgesetz und das darin geschützte Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Rückzahlungsklauseln für Fort- und Weiterbildungskosten seien nicht grundsätzlich unzulässig. Es sei jedoch eine Interessenabwägung vorzunehmen. Diese habe sich vor allem daran zu orientieren, ob und in welchem Maße der Arbeitnehmer mit der Aus- und Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Eine Kostenbeteiligung sei ihm umso eher zuzumuten, je größer der mit der Ausbildung verbundene Vorteil für ihn ist. Dieser Vorteil könne darin liegen, dass ihm die Ausbildung entweder bei dem bisherigen Arbeitgeber oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berufliche Möglichkeiten eröffnet, die für ihn bisher nicht bestanden haben.

Auch wenn die Klausel des § 3a AVR-KW "nur" den Prüfungsmaßstäben für tarifliche Regelungen genügen muss, bestehe eine Rückzahlungsverpflichtung schon dann nicht mehr, wenn die entsprechende Bestimmung der Rechtmäßigkeitsprüfung nach den oben genannten Kriterien nicht standhält. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestünden schon Bedenken, ob die Klausel wegen der Voraussetzungen "im Rahmen ... des Personalbedarfes" einer gerichtlichen Überprüfung standhält. Insoweit müsse der Arbeitgeber vortragen, dass innerhalb des Bindungszeitraumes voraussichtlich Stellen zur Verfügung stehen, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind und für die eine durch die

Weiterbildung erlangte Qualifikation vorausgesetzt wird.

Die Klausel sei jedoch jedenfalls insoweit unwirksam, als sie die Rückerstattung von Fortbildungskosten statuiere, die für Weiterbildungen "im Rahmen der Qualitätssicherung" anfallen. Diese Qualifikation diene allein dem Arbeitgeber. Sie bringe dem Arbeitnehmer keinen geldwerten Vorteil. Dies sei mit Artikel 12 Grundgesetz unvereinbar. Entgegen der Ansicht des Arbeitgebers, dass im Urteil des BAG vom 14. November 2005 – 6 AZR 160/05 etwas anderes entschieden wurde, sei dieser Einwand nicht zu berücksichtigen, da die dort geprüfte Rückzahlungsklausel des § 10a Absatz 2 AVR-Caritas gerade nicht die Möglichkeit der Kostenerstattung für Weiterbildungen enthalte, die nur zur Qualitätssicherung der Arbeit des Arbeitgebers erfolgt.

Eine andere Möglichkeit, bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beteiligen, sei die Gewährung eines Darlehens oder die anteilige Kostentragung. Diese Verfahren seien jedenfalls dann anzuwenden, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin durch eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme keinen Vergütungsvorteil erhält bzw. es unsicher ist, ob nach Beendigung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme eine höherdotierte Stelle für die Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zur Verfügung steht.

Es bleibt festzuhalten, dass aufgrund der sehr "strengen" Rechtsprechung des BAG nur wenige Fälle unter den Anwendungsbereich von § 7 AVR-Bayern – Fort- und Weiterbildung – fallen.

**Arbeitsrechtsregelung über eine Änderung der Regelung über die Höhe der Ausbildungsvergütung von Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen sowie sonstigen Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen**

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
vom 16. Mai 2012

**Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, nach der die Vergütung von Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen sowie sonstigen Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen in begründeten Fällen erhöht werden kann. Diese Arbeitsrechtsregelung hat folgenden Wortlaut:**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 gemäß § 2 Absatz 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG veröffentlicht wird:

**Arbeitsrechtsregelung über eine Änderung der Regelung über die Höhe der Ausbildungsvergütung von Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen sowie sonstigen Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen**

§ 1

Die Anlage 16 AVR-Bayern – Praktikantenverhältnisse – wird wie folgt geändert:

Abschnitt A – Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes – wird wie folgt geändert:

Teil II – Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen – wird wie folgt geändert:

In § 1 Unterabsatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

"In begründeten Fällen kann die Praktikantenvergütung im ersten Praktikumsjahr in Höhe von bis zu 500 Euro und im zweiten Praktikumsjahr in Höhe von bis zu 550 Euro gewährt werden."

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 1. Juni 2012 in Kraft.

**Erläuterungen:**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hatte am 27. April 2009 beschlossen, auch die Bezüge der Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen entsprechend dem Tarifabschluss der Auszubildenden der Länder nach dem Tarifvertrag für Auszubildende der Länder anzuheben mit der Folge, dass die Ausbildungsvergütungen im ersten Jahr von 275 Euro auf 335 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr von 325 Euro auf 385 Euro gestiegen wären. Dadurch hätten die Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen unbeabsichtigt weniger Nettovergütung als vor der Anhebung erhalten. Ab dem Betrag von 325,01 Euro nämlich teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge, während der Arbeitgeber die gesamten Sozialversicherungsbeiträge allein aufzubringen hat, wenn die Ausbildungsvergütung monatlich 325 Euro nicht übersteigt (§ 20 Absatz 3 SGB IV). Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat daraufhin am 30. September 2009 beschlossen, dass Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen ab dem 1. September 2009 eine Vergütung in Höhe von 325 Euro erhalten werden.

In jüngster Zeit wurde das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern von verschiedenen Seiten darauf hingewiesen, dass es schwierig bis unmöglich ist, im Großraum München Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen zu finden, weil die gezahlten Praktikantenbezüge weit unter den Entgelten liegen, die andere Träger zahlen (mindestens 500 Euro bzw. 550 Euro). Daher hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern den oben abgedruckten Beschluss gefasst. Somit ist es in begründeten Fällen möglich, den Praktikanten und Praktikantinnen im ersten Praktikumsjahr eine Vergütung bis zu 500 Euro und im zweiten Praktikumsjahr eine Vergütung bis zu 550 Euro zu gewähren.

## **Arbeitsrechtsregelung über eine Neuregelung der Anzahl der Urlaubstage**

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
vom 16. Mai 2012

**Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, nach der der jährliche Erholungsurlaub bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche für alle Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2012 eingestellt wurden, ab dem Kalenderjahr 2012 30 Arbeitstage beträgt. Für alle Arbeitnehmer, die ab dem 1. Juli 2012 eingestellt werden, beträgt der jährliche Erholungsurlaub hingegen 29 Arbeitstage. Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung hat folgenden Wortlaut:**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 gemäß § 2 Absatz 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG veröffentlicht wird:

### **Arbeitsrechtsregelung über eine Neuregelung der Anzahl der Urlaubstage**

#### § 1

§ 28 Absatz 2 AVR-Bayern wird wie folgt neu gefasst:

"Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch ab dem Jahr 2012 30 Arbeitstage. Für ab 1. Juli 2012 neu eingestellte Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage. § 6 findet entsprechende Anwendung."

#### § 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft.

### **Erläuterungen:**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 20. März 2012 (Aktenzeichen: 9 AZR 529/09) entschieden, dass § 26 Absatz 1 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – Allgemeiner Teil (TVöD – AT), wonach der jährliche Urlaubsanspruch bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Tage und danach 30 Tage beträgt, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (§ 7 Absatz 1 und § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) verstößt und gemäß § 7 Absatz 2 AGG unwirksam ist. Vor allem verfolge die Urlaubsstaffelung nicht das nach § 10 AGG legitime Ziel, älteren Menschen ein gesteigertes

Erholungsbedürfnis zuzubilligen. Insoweit hat die Entscheidung des BAG der Vorinstanz, die eine Rechtfertigung der Benachteiligung nach § 10 AGG angenommen hat, eine Absage erteilt. Zur Begründung führt der Senat aus, dass sich bei der Beschäftigten der besagten Altersgruppen kaum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis begründen ließe. Der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot kann nur beseitigt werden, indem der jährliche Urlaubsanspruch einheitlich auf 30 Tage festgesetzt wird.

Dieses Urteil des BAG hat Auswirkungen auch auf die inhaltsgleichen Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie der AVR-Bayern. Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern hat deshalb eine Neuregelung der Anzahl der Urlaubstage beschlossen, die diskriminierungsfrei ist. Danach erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die jünger als 30 Jahre sind, schon für das Jahr 2012 30 Tage Erholungsurlaub statt bislang 26 Tage. Bei den über 30-jährigen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen ändert sich an der bisherigen Regelung nichts; diese bekommen nach wie vor 30 Tage Jahresurlaub.

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche ab dem 1. Juli 2012 ein neues Arbeitsverhältnis im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern beginnen, erhalten nach der Neuregelung 29 Tage Erholungsurlaub. Durch den Verweis auf § 6 AVR-Bayern ist sichergestellt, dass für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche von einem Dienstgeber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder des Diakonischen Werkes Bayern im unmittelbaren Anschluss daran in ein neues Beschäftigungsverhältnis im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern wechseln, weiterhin ein Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub besteht, soweit sie diesen schon bei ihrem bisherigen Dienstgeber hatten.

Bei der Fortsetzung von befristeten Dienstverhältnissen behält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin 30 Tage Urlaub, falls er/sie diesen Urlaub schon bisher erhalten hat. Bei der Übernahme

von Auszubildenden beginnt ein neues Dienstverhältnis und der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erhält 29 Tage Urlaub.

Eine gleichlautende Urlaubsregelung wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern in die Dienst-

vertragsordnung übernommen. Welche Konsequenzen das Urteil des BAG vom 20. März 2012 für den Erholungsurlaub 2011 für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen "unter 30" hat, kann zurzeit noch nicht rechtssicher beurteilt werden. Insofern müssen die Gründe des Urteils abgewartet werden. Danach werden wir darüber informieren.

## **Arbeitsrechtsregelung über eine Neuregelung der Urlaubsansprüche der Praktikanten und Praktikantinnen sowie der Auszubildenden**

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
vom 16. Mai 2012

**Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 eine Arbeitsrechtsregelung über eine Neuregelung der Urlaubsansprüche der Praktikanten und Praktikantinnen sowie der Auszubildenden beschlossen. Diese Arbeitsrechtsregelung hat folgenden Wortlaut:**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 16. Mai 2012 gemäß § 2 Absatz 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG veröffentlicht wird:

### **Arbeitsrechtsregelung über eine Neuregelung der Urlaubsansprüche der Praktikanten und Praktikantinnen sowie der Auszubildenden**

#### § 1

Die Anlage 16 AVR-Bayern – Praktikantenverhältnisse – wird wie folgt geändert:

1. Abschnitt A – Praktika im Bereich des Berufsbildungsgesetzes – wird wie folgt geändert:

a) Teil I – Praktikanten und Praktikantinnen nach abgelegtem Examen – wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

"Der Praktikant bzw. die Praktikantin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 27 Ausbildungstage beträgt."

b) Teil II – Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen – wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

"Praktikanten/Praktikantinnen, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche verteilt ist, erhalten 27 Arbeitstage Erholungsurlaub."

#### § 2

Die Anlage 17 AVR-Bayern - Auszubildendenverhältnisse – wird wie folgt geändert:

1. Teil I – Regelung der Auszubildendenverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf – wird wie folgt geändert:

§ 9 – Erholungsurlaub – wird wie folgt neu gefasst:

"Auszubildende erhalten unter Fortzahlung der Bezüge bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 27 Arbeitstage Erholungsurlaub."

2. Teil II – Regelung der Auszubildendenverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden – wird wie folgt geändert:

§ 9 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

"Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 27 Ausbildungstage beträgt."

3. Teil III – Regelung der Auszubildendenverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden – wird wie folgt geändert:

§ 9 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

"(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 27 Ausbildungstage beträgt."

## § 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 01. Juli 2012 in Kraft.