

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
vom 29. November 2022
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission am 29. November 2022 den folgenden Beschluss gefasst:

Änderung von § 7 AVR-Bayern

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 29. November 2022 gemäß § 2 Abs. 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 – ARR) vom 30. März 1977 (KABI S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 1. Dezember 2019 (KABI 2020 S. 5), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Abs. 1 ARR veröffentlicht wird:

§ 1

Die Arbeitsrechtsregelung über Fort- und Weiterbildungen gem. § 7 AVR-Bayern zuletzt geändert durch Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017 wird wie folgt geändert:

In § 7 Absatz 2 Unterabsatz 2 AVR-Bayern wird folgender Zusatz aufgenommen:

Satz 1 und Satz 2 gelten auch nicht, 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.

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Dezember 2022 in Kraft.

Begründung:

Mit Urteil vom 1. März 2022 hat das BAG sich zu Rückzahlverpflichtungen bei unverschuldeten Eigenkündigungen des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin positioniert (vgl. 9 AZR 260/21). Die AVR-Bayern stellen in der bisherigen Fassung von § 7 pauschal auf „Wunsch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin oder vom Mitarbeiter/ von der Mitarbeiterin zu vertretende Gründe“ ab. Nach Auffassung des BAG könnte dies nach dem Urteil auch eine unangemessene Benachteiligung sein. Dies deshalb, da die Rückzahlungspflicht an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist knüpft und nicht nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert wird. Dabei verlangt das BAG insbesondere Kündigungen auszuheben, die durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers veranlasst sind (z.B. durch ein

vertragswidriges Verhalten des DG, welches den/die DN zu einer Kündigung veranlasst oder mitveranlasst) und Kündigungen, die aus der unverschuldeten dauerhaften Unmöglichkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, resultieren.

Beide Fälle können m.E. auch nicht über § 7 Abs. 2 Alt. 2 („nicht Vertreten müssen“) gelöst werden, da Alt. 1 für die Rückzahlungsverpflichtung bereits den Wunsch des DN, also eine Eigenkündigung, genügen lässt.

PA – 10.10.2022