

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission  
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
vom 25. Januar 2018  
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 25. Januar 2018 den folgenden Beschluss gefasst:

**Anpassung von § 12 AVR-Bayern**

§ 1

In § 12 Abs. 4 der AVR-Bayern wird in der Anmerkung der zweite Halbsatz gestrichen, so dass Abs. 4 und die Anmerkung dazu wie folgt lauten:

„(4) Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen kann im dienstlichen / betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.“

Anmerkung:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.“

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft.

**Erläuterungen:**

Zuweisungen innerhalb eines Konzerns waren bislang nicht vollständig in § 12 AVR-Bayern enthalten. Dabei fehlte noch die Konstellation, dass bei einer Zuweisung zu einem Dritten bei diesem ebenfalls die AVR-Bayern angewandt werden.

Durch die Streichung der Worte „bei dem die AVR-Bayern nicht zur Anwendung kommen“ ist auch diese Fallgestaltung in der Zuweisung gemäß § 12 Abs. 4 AVR-Bayern mit erfasst.

Hinweis:

Im Allgemeinen ist bei Zuweisungen und Personalgestellungen i.S.d. § 12 Abs. 4 und 5 AVR-Bayern das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu beachten.

Danach ist eine Prüfung gemäß § 1 AÜG erforderlich, ob bei einer Personalüberlassung eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung i.S.d. Gesetzes gegeben ist oder ob bspw. einer der Ausnahmetatbestände erfüllt ist.

Liegt eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung vor, so ist die entsprechende Erlaubnis bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen und es sind die Verfahrensregelungen der §§ 9ff AÜG einzuhalten. Denn bei einem Verstoß gegen die dort vorgeschriebenen Dokumentationspflichten tritt die gesetzliche Fiktion bzgl. der Begründung eines Dienstverhältnisses mit dem Entleiher ein. Das Arbeitsverhältnis muss im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung auch explizit als Verleiharbeitsverhältnis abgeschlossen werden.