

AK DWBO – Arbeitsrechtliche Kommission

AK Arbeitsrechtliche Kommission
DW des Diakonischen Werkes
BO Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e.V.

An die Mitglieder des
Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
AVR DWBO-Anwender und die Fachverbände
des DWBO

Geschäftsstelle
Tel. 030-820 97-162
Fax 030-820 97-282
nienborg.s@dwbo.de

01.07.2011

Rundschreiben 04/2011

Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz
(DWBO) e.V.

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AVR DWBO)

Haus der Diakonie
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin-Steglitz

hier: **I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen
Kommission**

Postanschrift:
PF 33 20 14
14180 Berlin

II. Erläuterungen

Tel. 030 820 97-0
Fax 030 820 97-105
diakonie@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

I. Veröffentlichung von Beschlüssen

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO), in Kraft seit dem 01. August 2005, sieht vor, dass die Beschlüsse der AK DWBO über eine Änderung der AVR DWBO durch Rundschreiben veröffentlicht werden. Die Beschlüsse werden mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

Vorstand:
Susanne Kahl-Passoth
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

Der nachfolgende Beschluss wurde von der AK WBO in ihrer Sitzung vom 24.06.2011 gefasst.

Steuer-Nr. 27/630/50158
UST-ID-Nr.: DE136622565

1. § 11 Dienstbefreiung

Die in § 11 Abs. 1 geregelten Dienstbefreiungstatbestände werden wie folgt geändert bzw. ergänzt:

Bankverbindung
Evangelische Darlehns-
genossenschaft Kiel eG
Kto 29 904
BLZ 100 602 37

Bank für Sozialwirtschaft
Kto 311 56 00
BLZ 100 205 00

U-Bahn 9 und S-Bahn 1
„Rathaus Steglitz“
Bus X83 „Schmidt-Ott-Straße“

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| „a) Geburt des eigenen Kindes | 1 Arbeitstag innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis |
| b) Tod | |
| aa) der Ehegattin bzw. des Ehegatten,
der eingetragenen Lebenspartnerin
bzw. des eingetragenen Lebenspartners,
eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis |
| bb) eines Geschwisterteils | 1 Arbeitstag innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichen
Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis |
| d) Eheschließung der Mitarbeiterin bzw. des
Mitarbeiters, Eintragung einer Lebens-
partnerschaft | 1 Arbeitstag innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis |
| e) Konfirmation oder Kommunion eines Kindes
der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag innerhalb von
2 Wochen ab dem Ereignis“ |

Der vormals unter dem Buchstaben e) geregelte Dienstbefreiungstatbestand einer schweren Erkrankung wird nunmehr unter f), der vorher unter f) geregelte Dienstbefreiungstatbestand einer ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit nun unter g) geregelt.

2. § 28 Erholungsurlaub

§ 28 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG als Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes.

Darüber hinaus erhält jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter in jedem Urlaubsjahr zusätzlichen Mehrurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.“

In § 28 Abs. 7 werden hinter Unterabsatz 1 die folgenden beiden Unterabsätze eingefügt:

„Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Mehrurlaub nach Anlage 6 bzw. 6a (vgl. § 28a Abs. 1 S. 1) verfällt unabhängig von den Gründen, die dazu führten, dass er nicht genommen werden konnte, spätestens am 30.09. des Folgejahres.

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub wird zunächst nach der Gewährung von Resturlaub aus dem Vorjahr der gesetzliche Erholungsurlaub, danach etwaiger Zusatzurlaub und anschließend Mehrurlaub nach § 28a Absatz 1 gewährt.“

Der vormalige Unterabsatz 2 wird nunmehr zu Unterabsatz 4.

In § 28 wird unter den nach Abs. 10 befindlichen „Anmerkungen“ der folgende Passus als erster Unterabsatz eingefügt:

„Nach der derzeitigen Rechtsprechung des EuGH und des BAG verfällt der gesetzliche Mindesturlaub in Abweichung von § 7 Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit auf Grund einer Erkrankung auch im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte. Damit verfällt in diesen Fällen der gesetzliche Mindesturlaub auch nicht entsprechend § 28 Abs. 7 AVR spätestens zum 30.09. Hinsichtlich weitergehender Rechtsfragen (Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre; Beginn und Dauer der Verjährungsfristen; Ausschlussfristen etc.) ist die entsprechende höchstrichterliche Rechtsprechung abzuwarten und umzusetzen.“

3. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

§ 28a Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält einen gesetzlichen Mindesturlaub nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes bzw. des JArbSchG.

Darüber hinaus erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Mehrurlaub, der sich unter Zugrundelegung einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage nach Anlage 6, unter Zugrundelegung einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage nach Anlage 6a richtet.“

4. Anlage 6

Die Anlage 6 Erholungsurlaub (zu § 28a) erhält die folgende Fassung:

„Der Mehrurlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist (5-Tage-Woche), beträgt

	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 57. Lebensjahr
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	7	10	11	12
einschließlich gesetzl. Min- desturlaub* insgesamt	27	30	31	32

*nach BUrlG (siehe § 28 Abs. 1 Satz 1)“

Die Anmerkung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, nach der eine Reduzierung des Erholungsurlaubs in allen Altersstufen um einen Tag erfolgt, wird gestrichen.

5. Anlage 6a

Die Anlage 6a, Hilfstabelle für die 6-Tage-Woche, erhält die folgende Fassung:

„Der Mehrurlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Arbeitstage verteilt ist (6-Tage-Woche), beträgt

	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	Nach vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 57. Lebensjahr
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	8	12	13	14
einschließlich gesetzl. Mindesturlaub* insgesamt	32	36	37	38

*nach BUrlG (siehe § 28 Abs. 1 Satz 1)“

Die Anmerkung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, nach der eine Reduzierung des Erholungsurlaubs in allen Altersstufen um einen Tag erfolgt, wird gestrichen.

II. Erläuterungen

1. § 11 Dienstbefreiung

Hinsichtlich des Zeitpunkts, zu dem eine Freistellung des Dienstnehmers zu erfolgen hat, hat man sich bei den Anlässen für eine Dienstbefreiung nach § 11 Abs. 1 Buchst. a) bis zum neu gefassten Buchst. e) auf eine einheitliche zeitliche Begrenzung innerhalb der Regelung geeinigt. Zwei Wochen wurden als Obergrenze gesehen, um den engen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Anlass der Dienstbefreiung und der gewährten Freistellung sicherzustellen. Eine Gewährung der Dienstbefreiung vor dem Anlass ist nicht gewollt, da erst ab dem Eintritt des Ereignisses auch die Voraussetzungen für die Dienstbefreiung nachweislich vorliegen.

Die Streichung von „anlässlich“ unter Buchst. a) war redaktioneller Natur und bedeutet lediglich eine Angleichung an die übrigen Dienstbefreiungstatbestände.

Redaktionell wurde unter Buchst. b) aa) nun aus Gründen einer geschlechtsneutralen Formulierung auch die weibliche Form „Ehegattin“ hinzugefügt. Mit Aufnahme auch der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners wurde der Gleichstellung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft Rechnung getragen.

Für den neu aufgenommenen Dienstbefreiungsanlass „Tod eines Geschwisterteils“ unter Buchst. b) bb) wurde nur ein Tag Dienstbefreiung vorgesehen mit der Begründung, dass eine Verbindung zur Ursprungsfamilie im Erwachsenenalter i.d.R. weniger eng, daher eine Abstufung zu Verwandten ersten Grades wie Eltern und Kinder gerechtfertigt sei. Eine Beschränkung auf lediglich leibliche Geschwister erfolgt hier nicht.

In dem unter Buchst. d) erneut aufgenommenen Dienstbefreiungstatbestand der Eheschließung wurde zugleich die Gleichstellung der Ehe mit der eingetragenen Lebenspartnerschaft berücksichtigt und diese ebenfalls aufgenommen. Bei einer Eheschließung ist unerheblich, ob die Eheschließung nur standesamtlich oder auch kirchlich erfolgt. In jedem Fall ist aus diesem Anlass nur einmal eine Dienstbefreiung möglich.

Konfirmation und Kommunion unter Buchst. e) wurden als Anlässe für eine Dienstbefreiung bewusst ausgewählt. Auf die Hereinnahme weiterer kirchenbezogener Anlässe wie die Taufe und die Firmung etc. wurde verzichtet.

2. § 28 Erholungsurlaub

Hintergrund der Neuregelung ist die aktuelle Rechtsprechung des EuGH (Entscheidung der Vorlagefrage des LAG Düsseldorf i. d. S. „Schultz-Hoff“ vom 20.01.2009 - C-350/06 – und – C-520/06) und der daran angepassten Rechtsprechung des BAG, wonach zumindest der gesetzliche Mindesturlaub auch bei einer Langzeiterkrankung nicht verfällt.

§ 28 AVR DWBO traf bislang zur Differenzierung von gesetzlichem Mindesturlaub und übergesetzlichem Urlaub keine eindeutige Aussage, so dass die Kumulierung teils erheblicher Urlaubsansprüche über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinaus bei Langzeitkranken vor diesem Hintergrund zu befürchten war. Aus diesem Grunde wurde in § 28 Absatz 1 nunmehr ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG und dem nach AVR gewährten Mehrurlaub differenziert.

In § 28 Abs. 7 wurde die vom gesetzlichen Mindesturlaub abweichende Verfallbarkeit des gewährten Mehrurlaubs explizit geregelt. Zu beachten ist, dass bei der Gewährung des Urlaubs eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten ist, die nunmehr in Abs. 7 Unterabs. 3 festgelegt ist. Noch vor Gewährung des gesetzlichen Urlaubs ist der an sich weniger geschützte Vorjahresurlaub vorrangig zu berücksichtigen.

Mit der Aufnahme der „Anmerkung“ wurde ein Kompromiss gefunden. Dieser Hinweis auf die aktuelle Rechtsprechung soll als Hilfestellung für die Rechtsanwender dienen. Ein Anspruch auf eine absolute Unverfallbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs sollte ausdrücklich nicht festgeschrieben werden, da auch ein solcher Anspruch Ausschlussfristen unterliegen bzw. Verjährungsfristen unterfallen könnte. Eine erneute Befassung mit der Regelung durch die AK wird bei entsprechenden Entscheidungen der Rechtsprechung erfolgen.

3. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

Da § 28 nur den Urlaubsanspruch an sich regelt, war eine Differenzierung zwischen gesetzlichem und tariflichem Erholungsurlaub mit dem entsprechenden Verweis auf die Anlagen 6 und 6a auch innerhalb § 28a, der die Dauer des Erholungsurlaubs zum Gegenstand hat, geboten.

4. Anlage 6

Zur Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem nach AVR hiervon abweichenden übertariflich gewährten Erholungsurlaub wird in Anlage 6 nunmehr von „Mehrurlaub“ gesprochen. Dieser Mehrurlaub wird separat ausgewiesen, wobei sich dieser auf den im BUrlG enthaltenen Mindesturlaub bezieht. Da der gesetzliche Mindesturlaub nach dem JArbSchG hiervon abweicht und damit auch der Mehrurlaub ein anderer wäre, wird durch die Fußnote insoweit klarstellend darauf hingewiesen.

Die Anmerkung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, nach der deren Erholungsurlaub um einen Tag reduziert wird, wurde vor dem Hintergrund des Beschlusses des Schlichtungsausschusses vom 08.11.2010, der eine Ablösung der SR-Diak.Stat. durch Einführung des Tarifsystems der AVR DWBO zum 01.07.2011 vorsieht, gestrichen.

5. Anlage 6a

Siehe Erläuterung zu Nr. 4.

Mit freundlichen Grüßen


Susanne Kahl-Passoth
Direktorin