

AK DWBO – Arbeitsrechtliche Kommission -

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

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

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

16.05.2012

Rundschreiben 07/2012

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

hier: I. Veröffentlichung der Beschlüsse der AK DWBO
II. Erläuterungen
III. Hinweis/Korrektur

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 gem. § 13 Abs. 2 ARRO mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

1. § 25a Jubiläumswendung

§ 25 a Abs. 1 Unterabs. 3 erhält die folgende Fassung:

„Zur Beschäftigungszeit i.S.d. Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber im Dienststellenverbund im Sinne des § 6a MVG.EKD und/oder deren bzw. dessen Rechtsvorgängerin bzw. Rechtsvorgänger in einem Dienst- und/oder Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind.“

Der letzte Halbsatz „sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 11b Abs. 3 liegen“ entfällt.

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

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

Postanschrift:
PF 33 20 14
14180 Berlin

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

Vorstand:
Susanne Kahl-Passoth
Martin Matz

Prokura:
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

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

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“

2. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

a) § 28a Abs. 3 Unterabs. 2 wird gestrichen.

b) § 28a Abs. 6 Satz 1 erhält die folgende Fassung:

„Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.“

c) § 28a Abs. 7 wird gestrichen.

d) Angefügt wird die nachfolgende Übergangsregelung:

„Übergangsregelung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vor dem 01. Januar 2013 bereits in einem Dienstverhältnis befunden haben und nach der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung der Anlage 6 bzw. 6a einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach Anlage 6 bzw. 6a in der ab 01. Januar 2013 geltenden Fassung ergeben würde, behalten übergangsweise diesen Urlaubsanspruch solange, bis die Tabellenwerte der ab 01. Januar 2013 geltenden Fassung der Anlage 6, 6a (Bemessung nach Beschäftigungszeit) diese Höhe erreichen (Übergangsfrist).“

Datum des Inkrafttretens: 01. Januar 2013

3. Anlage 6, Anlage 6a

Die Anlage 6 (5-Tage-Woche) bzw. Anlage 6a (Hilfstabelle für die 6-Tage-Woche) werden der Beschlussfassung entsprechend angepasst und erhalten die Fassung der beigefügten Anlagen 6 bzw. Anlage 6a.

4. Ausbildungsverhältnisse (Anlage 10/I, Anlage 10/II, Anlage 10/III, Anlage 10/V)

a) I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen

aa) § 4 Abs. 1 der Anlage 10/I wird wie folgt gefasst:

„Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen, wenn nicht eine für sie bzw. ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.“

bb) Es wird folgende Übergangsregelung angefügt:

„Übergangsregelung:

Praktikantinnen und Praktikanten, die sich vor dem 01. September 2012 bereits in einem Ausbildungsverhältnis befunden haben und nach der bis zum 30. August 2012 geltenden Bestimmung in § 4 der Anlage 10/I einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach der neuen Regelung in § 4 der Anlage 10/I ab dem 01. September 2013 ergeben würde, behalten den höheren Urlaubsanspruch bis zum Ende der Ausbildung.“

- b) **II. Regelungen der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf**
- aa) § 11 der Anlage 10/II wird wie folgt gefasst:
- „Auszubildende erhalten im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen, wenn nicht eine für die bzw. den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht.“
- bb) Es wird folgende Übergangsregelung angefügt:
- „Übergangsregelung:**
- Auszubildende, die sich vor dem 01. September 2012 bereits in einem Auszubildungsverhältnis befunden haben und nach der bis zum 30. August 2012 geltenden Bestimmung in § 11 der Anlage 10/II einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach der neuen Regelung in § 11 der Anlage 10/II ergeben würde, behalten den höheren Urlaubsanspruch bis zum Ende der Ausbildung.“
- c) **III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden**
- aa) § 10 Abs. 1 der Anlage 10/III wird wie folgt gefasst:
- „Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr 27 Arbeitstage Erholungsurlaub, wenn nicht eine für sie bzw. ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.“
- bb) Es wird folgende Übergangsregelung angefügt:
- „Übergangsregelung:**
- Auszubildende, die sich vor dem 01. September 2012 bereits in einem Auszubildungsverhältnis befunden haben und nach der bis zum 30. August 2012 geltenden Bestimmung in § 10 der Anlage 10/III einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach der neuen Regelung in § 10 der Anlage 10/III ergeben würde, behalten den höheren Urlaubsanspruch bis zum Ende der Ausbildung.“
- d) **V. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden**
- aa) § 10 Abs. 1 der Anlage 10/V wird wie folgt gefasst:
- „Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr 27 Arbeitstage Erholungsurlaub, wenn nicht eine für sie bzw. ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.“
- bb) Es wird eine Übergangsregelung angefügt:

„Übergangsregelung:

Auszubildende, die sich vor dem 01. September 2012 bereits in einem Ausbildungsverhältnis befunden haben und nach der bis zum 30. August 2012 geltenden Bestimmung in § 10 der Anlage 10/V einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach der neuen Regelung in § 10 der Anlage 10/V ergeben würde, behalten den höheren Urlaubsanspruch bis zum Ende der Ausbildung.“

Datum des Inkrafttretens: 1. September 2012

II. Erläuterungen

1. § 25a Jubiläumswendigung

Honoriert werden soll durch die Jubiläumswendigung die Betriebstreue. Nach der bisherigen Formulierung wurde zwingend nur die Beschäftigungszeit berücksichtigt, die bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zurückgelegt wurde. Keine Berücksichtigung fand dabei, dass z.B. bei einer Zergliederung von (Komplex-) Einrichtungen in Einzelgesellschaften diese zwar eng miteinander verbunden bleiben, aber u.U. nicht mehr Rechtsträger/in im Sinne der Vorschrift sind mit der Folge, dass die Beschäftigungszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erneut zu laufen beginnt. Fehlende Betriebstreue kann in einem solchen Fall jedoch nicht gesehen werden. Mit einer Anknüpfung der Beschäftigungszeit an eine Tätigkeit im Unternehmensverbund soll diesem Umstand Rechnung getragen werden. Abgestellt wird zwecks Einheitlichkeit auf die Definition in § 6a Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG.EKD), die lautet wie folgt:

„Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.“

Das Antragserfordernis erstreckt sich sowohl auf die Zeiten, die in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, als auch auf die in einem Dienstverhältnis zurückgelegten Zeiten.

Die Streichung des letzten Halbsatzes des dritten Unterabsatzes erfolgt aus redaktionellen Gründen, da der Verweis auf den bereits gestrichenen § 11b ins Leere ging.

2. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

- a) Die Streichung von § 28a Abs. 3 Unterabs. 2 AVR folgt aus der Neufassung des § 28a Abs. 6 (hierzu unter Ziff. 2 lit. b), wonach die Dauer des Erholungsurlaubs nunmehr an die Beschäftigungszeit anknüpft und nicht mehr an das Lebensalter. Der vormals an das 57. Lebensjahr anknüpfende weitere Urlaubstag war daher zu streichen. Dieser weitere Urlaubstag ist jedoch letztlich nicht entfallen, wird nunmehr jedoch in Abhängigkeit von der Beschäftigungszeit nach Vollendung des 25. Beschäftigungsjahrs gewährt.
- b) Durch die Neufassung des § 28a Abs. 6 AVR wurde der Rechtsprechung des EuGH Rechnung getragen, der zufolge eine Urlaubsstaffelung nach dem Lebens-

alter eine Diskriminierung wegen des Alters bedeutet und gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstößt. Man hat sich nunmehr dafür entschieden, bei der Berechnung der Urlaubsdauer an das neutrale Kriterium der Beschäftigungszeit anzuknüpfen. Intendiert wurde damit ferner, die Betriebsbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierdurch zu stärken.

Die Staffelung der Stufen von 2, 6 und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit orientiert sich zum Teil an den Verweildauern in den einzelnen Stufen der Entgeltgruppen. Hinsichtlich der Zweijahresstaffelung zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses hatte man das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) im Auge, wonach häufig eine Befristung der Dienstverhältnisse auf 2 Jahre erfolgt. In diesem Fall steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach Entfristung des Dienstverhältnisses nach diesem Zeitraum dann auch ein erhöhter Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen zu. Bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Vollendung des 2. Beschäftigungsjahrs verbleibt es beim niedrigeren Urlaubsanspruch.

- c) Vorgesehen wird eine Besitzstandswahrung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung in § 28a Abs. 6 i.V.m. Anlage 6 bzw. 6a am 01. Januar 2013 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Danach behalten diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Urlaubsanspruch dauerhaft in der nach Anlage 6 bzw. 6a in der Fassung vor dem 01. Januar 2013 bestehenden Höhe, sofern dieser den neuen an die Beschäftigungszeit anknüpfenden Urlaubsanspruch übersteigt, bzw. erhalten einen nach der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden AVR-Regelung im Urlaubsjahr 2013 gegebenenfalls weiter steigenden Urlaubsanspruch ebenfalls dauerhaft noch zugesprochen, sofern dieser über dem Urlaubsanspruch nach der Neuregelung liegt. Intention war, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Umstellung auf die neue Systematik keinen geringeren Urlaubsanspruch als bislang haben sollen. Eine dauerhafte Besserstellung war damit nicht beabsichtigt, so dass mögliche weitere Steigerungen, die sich dann nach der jeweiligen Beschäftigungszeit richten, auf den jeweiligen Besitzstand angerechnet werden.

Beispiele: Eine Mitarbeiterin (29 Jahre) arbeitet seit dem 01. Mai 2012 in einer Einrichtung der Diakonie (5-Tage-Woche). Im Urlaubsjahr 2013 würden ihr nach der Altregelung i.d.F. bis 31.12.2012 bei einer Vollendung des 30 Lebensjahrs in 2013 30 Arbeitstage Erholungsurlaub zustehen, nach der neuen Regelung ab dem 01.01.2013 hingegen lediglich 27 Arbeitstage, da sie 2013 zwei Beschäftigungsjahre noch nicht vollendet hat. Einen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen behält diese Mitarbeiterin bis zur Vollendung des 10. Beschäftigungsjahrs. Die zwischenzeitlichen Steigerungen um weitere Urlaubstage nach dem 2. Beschäftigungsjahr sowie dem 6. Beschäftigungsjahr werden angerechnet. Erst ab der Vollendung des 10. Beschäftigungsjahrs am 01. Mai 2022 steigt der Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin erneut um einen weiteren Tag auf dann 31 Arbeitstage.

- d) Da eine Differenzierung bei der Urlaubsgewährung nicht mehr von den Entgeltgruppen abhängt, sondern einheitlich in allen Entgeltgruppen gewährt wird, war dieser Absatz zu streichen.

4. Ausbildungsverhältnisse (Anlage 10/I, Anlage 10/II, Anlage 10/III, Anlage 10/IV)

Bei den Auszubildenden hat man sich dafür entschieden, diesen einheitlich einen Urlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen (ausgehend von einer 5-Tage-Woche) im Urlaubsjahr zuzubilligen.

Eine vergleichbare Besitzstandsregelung, wie sie in § 28a getroffen wurde, wurde auch für die Auszubildenden als Übergangsregelung vorgesehen, wobei die Übergangsfrist

nur bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gilt. Anwendung findet die Besitzstandsregelung nur auf die Auszubildenden, die sich vor dem Inkrafttreten der Neuregelung zum 01. September 2012 bereits in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Für Auszubildende, die nach deren Inkrafttreten ihre Ausbildung beginnen, kommt bereits der in Anlage 10 (I, II, III, V) neu geregelte Urlaubsanspruch zur Anwendung.

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und bei einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis der Diakonie findet eine Übernahme in das neue System der Urlaubsregelung statt, wonach sich die Dauer des Erholungsurlaubs nach der Beschäftigungszeit berechnet (s.o.). Eine Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Beschäftigungszeit erfolgt hinsichtlich der Berechnung der Urlaubsdauer nicht, es sei denn, es liegt ein in § 11a AVR unter Anmerkungen geregelter Fall vor.

Zu beachten ist, dass der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Regelung der Anlage 6 bzw. 6a noch diejenigen unterfallen, die vor dem Inkrafttreten der Neufassung von Anlage 6 bzw. 6a am 01. Januar 2013 in ein Dienstverhältnis übernommen werden.

III. Hinweis/Korrektur

Unter Bezugnahme auf die mit Rundschreiben RS 06/12 veröffentlichten Tabellen wird darauf hingewiesen, dass die Tabellenbezeichnung der Anlage 5 – West – dahin gehend zu korrigieren ist, dass in der Kopfzeile ein Verweis nicht nur auf § 18 Abs. 3, sondern auch auf § 18 Abs. 5 AVR erfolgt. Ferner beträgt der Prozentsatz in der 4. Spalte, die überschrieben ist mit „gültig ab 01.10.2012“ richtigerweise „109%“ statt, wie fälschlich angegeben, „110%“.

In Anhang 1 zu Anlage 8a sind die Werte in der Hilfstabelle in der Entgeltgruppe A 1, 3. Stufe zu berichtigen. Die Hilfstabellen ab 1. Mai 2012 und 1. Oktober 2012 sind in der Anlage mit den korrekten Werten (hervorgehoben) erneut beigefügt.

In Anhang 2 zu Anlage 8a verbleibt es bei der dort bereits veröffentlichten klarstellenden Fußnote, die bei der zuletzt veröffentlichten Version nicht mit abgedruckt war.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Matz
Vorstand

Anlage 6

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

	bis Vollen- dung des 2. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 6. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 10. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 25. Beschäfti- gungsjahrs	nach Vollen- dung des 25. Beschäf- tigungsjahrs
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	7	9	10	11	12
Einschließ- lich gesetz- lichem Mindest- urlaub¹ insgesamt	27	29	30	31	32

¹ Nach BUrlG (vgl. § 28 Abs. 1 Satz 1)

Anlage 6a

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

	bis Vollen- dung des 2. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 6. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 10. Beschäfti- gungsjahrs	bis Vollen- dung des 25. Beschäfti- gungsjahrs	nach Vollen- dung des 25. Beschäfti- gungsjahrs
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	8	11	12	13	14
einschließ- lich gesetz- lichem Mindestur- laub¹ insge- samt	32	35	36	37	38

¹ Nach BUrlG (vgl. § 28 Abs. 1 Satz 1)

**Anhang 1
zu Anlage 8a**

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12								
A 1	47.321,49 €	24	52.059,03 €	36	56.056,32 €	-	-	-
	3.943,46 €		4.338,25 €		4.671,36 €			
A 2	60.699,64 €	36	65.275,67 €	48	72.678,06 €	72	74.562,31 €	-
	5.058,30 €		5.439,64 €		6.056,51 €		6.213,53 €	
A 3	75.235,25 €	36	79.676,69 €	-	-	-	-	-
	6.269,60 €		6.639,72 €		-		-	

**Anhang 1
zu Anlage 8a**

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12								
A 1	47.842,03 €	24	52.631,67 €	36	56.672,94 €	-	-	-
	3.986,84 €		4.385,97 €		4.722,74 €			
A 2	61.367,34 €	36	65.993,70 €	48	73.477,52 €	72	75.382,49 €	-
	5.113,94 €		5.499,47 €		6.123,13 €		6.281,87 €	
A 3	76.062,84 €	36	80.553,13 €	-	-	-	-	-
	6.338,57 €		6.712,76 €	-	-			