

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

19.12.2012

## Rundschreiben 13/2012

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

hier: **I. Veröffentlichung der Beschlüsse der AK DWBO**  
**II. Erläuterungen**  
**III. Hinweise/Korrekturen**  
**IV. Tabellen**

#### I. Veröffentlichung von Beschlüssen

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO), in Kraft seit dem 1. 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.

#### A. Erhöhung Ausbildungsentgelte

Die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden, die Schülerinnen bzw. Schüler in der Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege und in der Krankenpflegehilfe sowie für die Praktikantinnen bzw. Praktikanten werden zum 1. Oktober 2013 um 2,0 % und zum 1. Oktober 2014 um weitere 2,0% erhöht.

Die Anlagen 10a / Anlage 10a (AP) – West – sowie 10a / Anlage 10a (AP) – Ost –, gültig ab 1. Oktober 2013 bzw. ab 1. Oktober 2014, sind beigelegt.

Inkrafttreten: 1. Oktober 2013

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

Bevollmächtigte:  
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“

## **B. Sonstige Regelungen**

### **1. § 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich**

In der Anmerkung zu § 1, die den Wortlaut des § 8 SGB IV wiedergibt, wird der in § 8 SGB IV Abs. 1 Ziff. 1 und Ziff. 2 angegebene Betrag von „400 €“ in „450,- €“ geändert.

Inkrafttreten: 1. Januar 2013

### **2. § 6 Ärztliche Betreuung**

In § 6 wird der folgende Abs. 4 angefügt:

„Im Übrigen wird auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2013

### **3. § 9 Arbeitszeit**

In § 9 wird als neuer Abs. 7 eingefügt:

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nach einem Dienstplan arbeitenden Einrichtungen oder Teilen einer Einrichtung, die in den Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, erhalten zusätzlich zur normalen Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto für die freiwillige kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen 30,-€ Brutto pro übernommenem Dienst einem auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters einzurichtenden Zeitwertkonto gutgeschrieben. Andernfalls ist der Betrag mit dem monatlichen Entgelt analog § 21a AVR abzurechnen. Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Änderung weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird.

Geringfügig Beschäftigte sind von dieser Regelung ausgenommen. Im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann diese Regelung für hier nicht erfasste Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter übernommen werden. Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung kollektivrechtlich vereinbart werden.“

Inkrafttreten: 1. Februar 2013

### **4. § 11 Dienstbefreiung**

a) Eingefügt wird in § 11 als neuer Absatz 3:

„Mitarbeitende, die der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO oder einem Fachausschuss angehören oder von diesen zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Dienstbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser bzw. für diese Kommission notwendigem Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einem Schlichtungsausschuss.“

b) Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs.4, der bisherige Abs. 4 zu Abs. 5.

c) In den Anmerkungen erfolgt im zweiten Unterabsatz ein Verweis auf „Abs. 5“ statt wie bislang auf „Abs. 4“.

Inkrafttreten: 1. Januar 2013

5. § 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege“

§ 17a wird wie folgt geändert:

a) Abs. 2 erhält die folgende Fassung:

„Die Tabellenentgelte bemessen sich abweichend von §§ 15, 15a i.V.m. Anlagen 2, 3 und 3b der AVR DWBO (jeweils West bzw. Ost) wie folgt:

- a) für die im Tarifbereich der AVR DWBO-West ansässigen Einrichtungen i.S.d. Abs. 1 bzw. für ihre wirtschaftlich selbständigen Teile beträgt das Tabellenentgelt 94 % der Tabellenentgeltwerte gemäß §§ 15, 15a i.V.m. Anlagen 2 und 3 - West - AVR DWBO;
- b) für die im Tarifbereich der AVR DWBO-Ost ansässigen Einrichtungen i.S.d. Abs. 1 bzw. für ihre wirtschaftlich selbständigen Teile beträgt das Tabellenentgelt 92 % der Tabellenentgeltwerte gemäß §§ 15, 15a i.V.m. Anlagen 2, 3 und 3b - Ost - AVR DWBO.

Mit Wirkung ab dem 01.01.2013, 01.01.2014 und 01.01.2015 steigen die in Satz 1 Buchst. a) und b) genannten Prozentsätze um jeweils 0,5 %. Auf die Stundenentgelte der Anlagen 9 West und Ost finden die o.g. Prozentsätze entsprechende Anwendung.“

b) Abs. 6 erhält die folgende Fassung:

„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung im Sinne von Abs. 1 finden die Regelungen der Anlage 14 AVR betreffend die Jahressonderzahlung mit den folgenden Maßgaben Anwendung.

- a) Die Jahressonderzahlung wird in Abweichung von Abs. 3 Satz 1 der Anlage 14 der AVR einheitlich im Juni des Folgejahres nach Maßgabe der Regelungen in Abs. 3 Satz 2 und 3, Abs. 4 bis Abs. 5 a.a.O. gezahlt; die Regelungen über die Zahlung der hälftigen Sonderzahlung im November des Jahres sowie die Regelung über die höhere Auszahlung im November (Abs. 3 a) kommen für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zur Anwendung.
- b) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Jahressonderzahlung für 2011 gemäß Abs. 7 auf Grundlage der Sonderregelung für die Diakoniestationen gezahlt worden ist, wird die Jahressonderzahlung nach Buchst. a.) erstmalig für 2012 im Juni 2013 gezahlt.

c) Abs. 8 erhält die folgende Fassung:

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31.12.2011 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 01.01.2012 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

- a) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet:

$$\frac{\text{(Vergleichsjahresvergütung – Jahresentgelt)}}{13} = \text{monatliche Besitzstandszulage}$$

Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich aus der am 31.12.2011 zustehenden Monatsvergütung multipliziert mit 12 zzgl. dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat., der Zuwendung nach § 4 SR-Diak.Stat. und 1/5

der Summe der in den Jahren 2006 bis 2010 gezahlten Prämie nach § 4 Abs. 7 SR-Diak.Stat. Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gem. Anlage 1 Ziff. 2 der SR-Diak.Stat. und weitere regelmäßig gewährte (Besitzstands-) Zulagen.

Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gem. Abs. 8 Buchst. a) Unterabs. 2 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Monat vor dem 01.01.2012 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 01.01.2012 gem. §§ 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2012) sowie gem. § 19a i.V.m. vorstehend § 17a Abs. 2 und Abs. 5 hat. Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) i.V.m. vorstehend Abs. 4 hinzuzurechnen.

Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung dividiert durch 13.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a aufgezehrt.

- b) Verringert sich ab dem 01.01.2012 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.
- c) Die Besitzstandszulage reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung.
- d) Wechselt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einvernehmlich zu einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber im Dienststellenverbund i.S.d. § 6a MVG.EKD, wird die persönliche Zulage weiter gezahlt.
- e) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solchen Einrichtungen nach Abs. 1, in denen die Voraussetzungen des Abs. 7 nicht vorlagen, und die demnach ab 01.07.2011 Vergütung nach den Regelungen der AVR DWBO nebst Anlagen, Sicherungs- und ATZ-Ordnung und Ordnung für Bildschirmarbeitsplätze tatsächlich erhalten haben, gelten Abs. 8 Buchst. a) bis g) sinngemäß entsprechend mit der Maßgabe, dass anstelle des 01.01.2012 der 01.07.2011 tritt.“

- d) In Abs. 9 wird der erste Unterabsatz um den folgenden letzten Satz ergänzt:

„Fällt der Anspruch auf Kinderzuschlag ganz oder teilweise weg, erfolgt eine Neuberechnung des Tarifanpassungszuschlags gemäß nachstehend Buchstabe a).“

- e) In Abs. 9 Buchst. a) wird der zweite Unterabsatz wie folgt gefasst:

„Die regelmäßig zahlbare monatliche Vergütung im Sinne dieses Absatzes ab 01.01.2012 bzw. 01.01.2013 errechnet sich aus der für Januar des jeweiligen Kalenderjahres zustehenden Monatsvergütung. Zur Monatsvergütung in diesem Sin-

ne gehören die sich aus §§ 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2012 bzw. 2013) sowie gemäß § 19a ergebenden Beträge, jeweils nach Maßgabe der vorstehenden Regelungen in Abs. 1 bis 8; ferner sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) nach Maßgabe von Abs. 3, etwaige weitere Besitzstandszulagen sowie eine etwaige Besitzstandszulage nach Abs. 8 hinzurechnen; nicht jedoch dazu gehören sonstige Zuwendungen und Prämien.“

- f) Die Anmerkung zu Abs. 9, dritter Unterabsatz erhält die folgende Fassung:

„Die Zulage ist auf die Zeit bis Ende 2013 begrenzt. Im zweiten Quartal 2013 ist nach den dann vorliegenden Zahlen zu ermitteln, ob rechnerisch voraussichtlich ein Anwendungsbereich für eine Tarifierpassungszulage über 2014 hinaus besteht. Ist das der Fall, ist die Zulage fortzuschreiben.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2012 (Ziff. a) bis c), e), f)  
1. Januar 2013 (Ziff. d)

## 6. § 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- a) Der bisherige § 27 Abs. 1a wird zu Abs. 2.

- b) Nach dem neu benannten Abs. 2 wird der folgende Absatz 3 neu eingefügt:

„Für den Fall, dass die Satzung einer Zusatzversorgungseinrichtung im Rahmen der Pflichtversicherung eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Beitragsätzen mit unterschiedlich hohen Versorgungsleistungen eröffnet, ist für bis zum 31.01.2013 eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unverminderte Pflichtbeitrag zu leisten. Für ab dem 01.02.2013 vorgenommene Neueinstellungen muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber entscheiden, ob sie bzw. er für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter den unverminderten Pflichtbeitrag oder einen verminderten Pflichtbeitrag mit der Folge entsprechend geminderter Versorgungsleistungen entrichtet. Im Dienstvertrag sind die jeweils nach Satz 2 gewählten Beiträge (unverminderter Pflichtbeitrag / verminderter Pflichtbeitrag) zu bezeichnen. Fehlt es an einer entsprechenden Bezeichnung im Dienstvertrag, gilt die Versorgungszusage auf Grundlage des unverminderten Pflichtbeitrages.“

Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber sich nach Satz 2 für einen verminderten Pflichtbeitrag entschieden, wird auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters die Versorgungszusage auf Basis des unverminderten Pflichtbeitrages umgestellt. Mit der Umstellung der Versorgungszusage auf Grundlage des unverminderten Pflichtbeitrages entsteht die Pflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Eigenbeteiligung nach Maßgabe von § 27a. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer auf die mit der Umstellung verbundene Verpflichtung zur Eigenbeteiligung hinzuweisen.“

- c) Der nachfolgende Abs. 2 wird zu Abs. 4, der Abs. 3 zu Abs. 5.

Inkrafttreten: 1. Februar 2013 (allgemein)  
1. Juni 2013 (stationäre Altenhilfe und ambulante Pflegedienste)  
1. Oktober 2013 (für Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege und in der Krankenpflegehilfe sowie Praktikantinnen/Praktikanten, sofern für diese Versicherungsbeiträge zur Zusatzversorgung gezahlt werden)

## 7. § 27a Eigenbeteiligung zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Hinter § 27 wird neu eingefügt:

### „§ 27a Eigenbeteiligung zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beteiligt sich an den Beiträgen zu einer angemessenen zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung im Sinne des § 27 Abs.1 und 2.

(2) Die Beteiligung erfolgt in Höhe von 0,8 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, solange der Beitragssatz 4,8 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nicht übersteigt. Über einen Beitragssatz von 4,8 v. H. hinausgehende Anteile des Beitragssatzes tragen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter je zur Hälfte.

(3) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abzuführen. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(4) Den Mitarbeitenden wird unter Bezugnahme auf § 30 e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1 b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt.

(5) Der Anspruch der Mitarbeitenden nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1 a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Mitglied in einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, die diese Förderungsmöglichkeit nicht vorsieht.

(6) Der Anspruch der Mitarbeitenden nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, 2. Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.“

Inkrafttreten: 1. Februar 2013 (allgemein)  
1. Juni 2013 (stationäre Altenhilfe und ambulante Pflegedienste)  
1. Oktober 2013 (für Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege und in der Krankenpflegehilfe sowie Praktikantinnen/Praktikanten, sofern für diese Versicherungsbeiträge zur Zusatzversorgung gezahlt werden)

## 8. Anlage 5a

Die Anlage 5a wird aufgehoben.

Inkrafttreten: 1. Januar 2012

## 9. BildschirmO

Die Ordnung über die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen (BildschirmO) wird aufgehoben.

Inkrafttreten: 1. Januar 2013

## **II. Erläuterungen**

### **A. Erhöhung Ausbildungsentgelte**

Mit einer Erhöhung der Ausbildungsentgelte finden auch die Auszubildenden, Schülerinnen bzw. Schüler in der Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege und in der Krankenpflegehilfe sowie für die Praktikantinnen bzw. Praktikanten im Tarifabschluss 2013/2014 Berücksichtigung. Entsprechend der beschlossenen Steigerungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Entgelte nach Anlage 10a / Anlage 10a (AP) – West und Ost - zweimal um jeweils 2,0 % angehoben. Als Zeitpunkt der ersten Tarifierhöhung wurde der 1. Oktober 2013, für die zweite Erhöhung der 1. Oktober 2014 festgelegt.

### **B. Sonstige Regelungen**

#### **1. § 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Mit Wirkung zum 1. Januar 2013 wird die Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV von bislang 400,- € auf 450,- € angehoben. Die Änderung in § 1b trägt diesem Umstand Rechnung.

#### **2. § 6 Ärztliche Betreuung**

Verwiesen wird insbesondere, wenn auch nicht abschließend, auf die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung) sowie die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV). Der Verweis auf die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen wurde nach Streichung der Bildschirmordnung der AVR vorgesehen (vgl. Erläuterung unter Ziff. 9).

#### **3. § 9 Arbeitszeit**

Ausgegangen wird davon, dass in den Einrichtungen bei Erstellung des Dienstplanes sichergestellt wird, dass Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die im Dienstplan mit Frei eingeplant sind, auch frei nehmen können. Mit der Neuregelung soll es honoriert werden, wenn sich Mitarbeitende kurzfristig dazu bereit erklären einzuspringen, um z.B. einen Personalengpass zu überbrücken.

Voraussetzung ist, dass in der Einrichtung nach einem Dienstplan gearbeitet wird. Dem Anwendungsbereich unterfallen die Entgeltgruppen 1 bis 8. Als kurzfristig wird ein Zeitraum von weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst definiert, in dem ein Einsatz mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vereinbart wird. Hintergrund für diese Zeitspanne ist der Rechtsgedanke des § 12 Abs. 2 TzBfG, wonach in Arbeitsverhältnissen, in denen Arbeit auf Abruf vereinbart ist, der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit nicht jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Entscheidend ist dabei, dass der Einsatz von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber veranlasst wird. Bei einem Tausch bzw. einem Wechsel, der auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt, greift die Regelung nicht.

Ausgegangen wird vom Grundsatz, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Zeit frei nimmt bzw. diese Zeit auf ein Zeitwertkonto (entspricht dem Langzeitarbeitszeitkonto in § 9b) übernommen wird, doch soll dies erst auf Antrag der bzw. des Mitarbeitenden erfolgen. Dadurch wird vermieden, dass von Vornherein eine Verpflichtung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers besteht, ein Zeitwertkonto einzurichten, auch wenn

dessen Nutzung nicht intendiert ist. Wird ein solcher Antrag nicht gestellt, erfolgt eine Abrechnung mit dem Entgelt gem. § 21a. Man war sich bewusst, dass die Einrichtung von Zeitwertkonten einen entsprechenden Vorlauf benötigt, der einrichtungsabhängig ist und dass vor Ort unterschiedliche Erfordernisse bestehen, denen durch eine allgemeinverbindliche Regelung nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann. Von daher wurde die Möglichkeit vorgesehen, hierzu entsprechende Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung abzuschließen. Den Einrichtungen bleibt es ferner überlassen, durch Dienstvereinbarungen den Anwendungsbereich der Regelung auszuweiten sowie zu Gunsten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der getroffenen Regelung abzuweichen.

Auszubildende und Schülerinnen bzw. Schüler unterfallen der Regelung grundsätzlich nicht. Ausgenommen von der Regelung wurden geringfügig Beschäftigte.

#### **4. § 11 Dienstbefreiung**

Die Regelung über die Aufnahme eines neuen Absatzes in § 11 wurde in Ermangelung einer ausreichenden Bestimmung in der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission getroffen. In Abs. 3 ist die Dienstbefreiung für die Tätigkeit der Arbeitsrechtssetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AK DWBO). Deklaratorisch wurde aufgenommen, dass eine Dienstbefreiung für die Mitglieder der AK DWBO besteht. Dieselbe Dienstbefreiung besteht für die Tätigkeit von Mitgliedern des Fachausschusses, zu denen sämtliche AK-Mitglieder, die stellvertretenden Mitglieder der AK DWBO sowie weitere Mitglieder gehören (können). Weiterhin haben Mitarbeitende einen Anspruch auf Dienstbefreiung, wenn sie von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder einem Fachausschuss zur Mitarbeit herangezogen werden. Auch hier handelt es sich um eine bezahlte Dienstbefreiung.

Für den Sonderfall der Tätigkeit in dem Schlichtungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD ist ebenfalls Dienstbefreiung zu erteilen.

#### **5. § 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege“**

Mit Schaffung des § 17a wurde für die Diakonie-Stationen eine gesonderte Regelung beschlossen, bei der man sich hinsichtlich der Überleitung an der Umstellungssituation bei Novellierung der AVR DWBO zum 1. Januar 2008 orientierte und hier einen Gleichklang herzustellen beabsichtigte. Vorrangige Intention war es sicherzustellen, dass durch die Umstellung keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter weniger verdienen sollte als vor dem Zeitpunkt der Umstellung zum 1. Januar 2012. Dem wurde durch die Regelungen zur Bildung von Besitzstand und zusätzlich einer Tarifanpassungszulage Rechnung getragen. Gesehen wurde, dass die seinerzeit getroffene Regelung zur Bildung von Besitzstandskategorien und die entsprechende Überführung in eine Sonderstufe auf die Umstellungssituation der novellierten AVR zugeschnitten war, nicht jedoch mehr auf die Überleitung der SR-Diak.Stat. in die AVR passte. Auf die Problematik und davon ausgehend unklare Rechtssituation wurde hingewiesen. Vor diesem Hintergrund hat man sich dafür entschieden, die entsprechenden Regelungen hierzu in Abs. 8 zu streichen, so dass die Bildung von Besitzstandskategorien und einer entsprechenden Sonderstufe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-Stationen entbehrlich ist und somit rückwirkend zum 1. Januar 2012 die diesbezügliche Regelung hierzu entfällt.

Da sichergestellt werden soll, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter in Diakonie-Stationen durch die Umstellung weniger verdienen soll als vor der Umstellungssi-

tuation, erfolgte die Änderung in Abs. 9, die bei Ermittlung der Tarifierpassungszulage in 2013 zu berücksichtigen ist. Gesehen wurde, dass es durch unterjährige Änderungen des Kinderzuschlags aufgrund der statisch vorgesehenen Form der Tarifierpassungszulage zu einer Schlechterstellung von Mitarbeitenden kommen kann. Von daher wurde abweichend von der bisherigen Regelung festgelegt, dass unterjährige Änderungen des Kinderzuschlags zu einer Neuberechnung des grundsätzlich statischen Tarifierpassungszuschlags führen. Ansonsten wird an einer grundsätzlich statisch gewährten Tarifierpassungszulage festgehalten.

## **6. § 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Die getroffene Regelung in § 27 schafft die nach der Satzungsbestimmung der EZVK erforderliche arbeitsrechtliche Voraussetzung für die Wahl eines verminderten Pflichtbeitrags. Ein zweiter Tarif mit gemindertem Beitragssatz wurde von der Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK) in Darmstadt als erste der kirchlichen Zusatzversorgungskassen in der Pflichtversicherung eingeführt, der allerdings auch mit entsprechend geminderten Leistungen für die Beschäftigten einhergeht. Auch wenn bislang nur die EZVK eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Beitragssätzen vorsieht, ist die Regelung nicht ausschließlich auf die EZVK Darmstadt bezogen.

Soweit eine Zusatzversorgungseinrichtung im Rahmen der nach Abs. 1 sicherzustellenden Zusatzversorgung mehrere Tarife in der Pflichtversicherung anbietet, steht der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ab diesem Zeitpunkt die Auswahl zwischen diesen Tarifen offen. Die Auswahl ist unter tariflichen Aspekten auf Neueinstellungen zu beschränken. Diese Beschränkung ist vor dem Hintergrund der sich aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ergebenden Vorgaben bei Änderungen von Versorgungszusagen erforderlich, die insbesondere dort zu beachten sind, wo die Änderungen nicht in Form von tarifvertraglichen Regelungen erfolgen, sondern wie im vorliegenden Fall durch kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder individualvertraglich. Der Wechsel von einem unverminderten Pflichtbeitrag zu einem verminderten Pflichtbeitrag würde das Versorgungsniveau des bislang bereits Beschäftigten mit einer Versorgungszusage auf Basis eines unverminderten Pflichtbeitrages erheblich absenken und damit für ihn einen Nachteil darstellen. Eine Änderung der Versorgungszusage zum Nachteil des Beschäftigten, die – wie vorliegend – nicht auf tarifvertraglicher Basis erfolgt, ist nach der BAG Rechtsprechung aber nur in Ausnahmesituationen von wirtschaftlichen Notlagen zulässig. Für den hier interessierenden Normalfall reicht es also nicht, wenn Dienstnehmer und Dienstgeber sich auf Ebene der AK oder auf individualvertraglicher Ebene über eine Absenkung des Beitragssatzes und des Versorgungsniveaus einig sind. Können also für Bestandsmitarbeiter Absenkungen von Versorgungszusagen nicht wirksam vereinbart werden, bleibt der Anspruch des Mitarbeiters auf Erfüllung einer höherwertigen Versorgungszusage nach Maßgabe des ungeminderten Pflichtbeitrages erhalten, auch wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nur den abgesenkten Beitrag an die Zusatzversorgungskasse gezahlt hat und die Kasse deshalb nur das geringere Versorgungsniveau gewährleisten muss. Für die Differenz haftet – in der Regel Jahre später – die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

Anders ist die Situation bei Neueinstellungen, da die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dem Neueingestellten gegenüber noch keine Versorgungszusage gegeben hat, die er zum Nachteil des Dienstnehmers durch eine weniger werthaltige abändert. Deshalb kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei Neueinstellungen frei entscheiden, ob er den verminderten oder den regulären Pflichtbeitrag aufbringt. Umgekehrt ist es möglich, wenn von der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer beantragt, von einer Versorgungszusage auf Basis eines geminderten Beitragssatzes zu einer höherwertigen Versorgungszusage zu wechseln, wenn im Zuge dieses Wechsels die damit verbundene Verpflichtung zur Eigenbeteiligung deutlich ist.

Die vorgeschlagenen Änderungen in der Gliederung sind lediglich redaktioneller Natur.

## 7. § 27a Eigenbeteiligung zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Bereits früher regelten die AVR in § 27a eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Beiträgen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Da die Mitarbeitereigenbeteiligungen an Zusatzversorgungskassen seinerzeit jedoch nicht steuerlich privilegiert waren, hatte man sich dafür entschieden, die Eigenbeteiligung auf Tarifebene zu streichen und auf die Möglichkeit der steuerprivilegierten Entgeltumwandlung zu verweisen. Nach aktueller Rechtslage fallen jedoch nunmehr auch Eigenbeteiligungen der Mitarbeitenden unter die Steuerprivilegierung des § 3 Nr. 63 EStG. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteilen vom 09.12.2010 in zwei Musterverfahren (VI R 23/09 und VI R 57/08) entschieden, dass auch die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer, die in dem Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG enthalten sind, steuerfrei sind. Maßgeblich sei das versicherungsvertragliche Außenverhältnis zwischen Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und der Versorgungseinrichtung, nicht hingegen, wer die Versicherungsbeiträge finanziere bzw. wer durch die Zahlung der Beiträge wirtschaftlich belastet werde. Mit dieser Änderung der Rechtslage entfiel einer der Gründe, für die damals vorgenommene Streichung der Dienstnehmereigenbeteiligung an den Kosten für die Zusatzversorgung, die nunmehr als steuerbefreiter Finanzierungsbestandteil der Arbeitnehmer am Gesamtversicherungsbeitrag gilt. Eines „Umweges“ über die Entgeltumwandlung bedarf es nicht mehr. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeitenden, die aus steuerlichen Gründen eine Eigenbeteiligung aus dem versteuerten Einkommen leisten, auf deren Wunsch hin über diesen Betrag eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt werden sollte.

Für die Wiedereinführung der Eigenbeteiligung sprachen ferner wirtschaftliche Gründe, Aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen haben die kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen zur Ausfinanzierung ihres hohen Leistungsniveaus die Beiträge und Sanierungsgelder in den letzten Jahren angehoben. Dies gilt auch für die im Bereich von EKBO und DWBO zuständige EZVK Darmstadt. Zum 1. Januar 2011 stieg der Beitragssatz bei der Pflichtversicherung von 4,0 v. H auf 4,4 v. H. zum 1. Januar 2013 wird der Beitragssatz auf 4,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters steigen. Hinsichtlich der Höhe der Eigenbeteiligung hat man sich mit Blick auf die bei der EZVK vollzogenen Steigerungen darauf verständigt, dass eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ab einem Beitragssatz zur EZVK von mehr als 4,0 v. H bis zu einer Höhe von 4,8 v. H. in einem Umfang von maximal 0,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt.

Die Eigenbeteiligung der Dienstnehmer an der Zusatzversorgung berührt interpretationsbedürftige Regelungsinhalte des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) für den Fall des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis. Durch die in den Absätzen 4 bis 6 vorgesehenen Regelungen soll für diese Fälle eine rechtssichere Anwendung ermöglicht werden.

Nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG hat der Arbeitnehmer - soweit die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt - einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die betriebliche Altersversorgung individuell fortzuführen. Die Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung stellt zwar keine Entgeltumwandlung dar, so dass ein Anspruch auf Fortführung der Zusatzversorgung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach seinem Ausscheiden zunächst nicht in Betracht zu kommen scheint. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erweitert jedoch die Anwendbarkeit der Vorschriften der Entgeltumwandlung auf eine Fallgestaltung betrieblicher Altersvorsorge, bei der „*der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzie-*

*rung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auf die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst...“.*

Nach teilweise vertretener Interpretation des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG kommt es für die entsprechende Anwendbarkeit der Bestimmungen zur Entgeltumwandlung lediglich auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Zusatzversorgung im wirtschaftlichen Sinne an. Da die Arbeitnehmer die Zusatzversorgung im Fall der Eigenbeteiligung unstreitig teilweise wirtschaftlich tragen, hätte dies zur Konsequenz, dass der Arbeitgeber nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus seinen Diensten (ohne Wechsel zu einem anderen Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitgeber), die individuelle Fortsetzung der betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen müsste. Sieht die jeweilige Zusatzversorgungskasse dies nicht vor, könnte der Arbeitgeber dieser arbeitsrechtlichen (Primär-)Pflicht nicht nachkommen und stünde in der Differenzhaftung auf den Erfüllungsschaden. Er müsste den Arbeitnehmer so stellen, als hätte er die betriebliche Zusatzversorgung individuell fortführen können. Der Arbeitnehmer hätte danach einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf entgangene Rente in Höhe eines der Eigenbeteiligung entsprechenden Betrages. Dieses Risiko kann nach § 30e BetrAVG ausgeschlossen werden, indem das Recht zur Fortführung mit eigenen Beiträgen nicht eingeräumt wird.

Demgegenüber wird die Formulierung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG andererseits so ausgelegt, dass es für die entsprechende Anwendbarkeit der Bestimmungen zur Entgeltumwandlung über die Beteiligung der Arbeitnehmer im wirtschaftlichen Sinne hinaus auch auf die Versicherteneigenschaft ankomme, weil dies als Regelfall der Beteiligungsform betrieblicher Altersvorsorge im Rahmen von Pensionskassen bzw. Pensionsfonds darstelle. Dieser Ansicht folgend, beständen auf Arbeitgeberseite kein Haftungsrisiko und kein weitergehender tariflicher Regelungsbedarf.

Da die Rechtslage insoweit nicht eindeutig ist, wird – für den Fall, dass sich die erstgenannte Rechtsauffassung durchsetzt - von vornherein von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die individuelle Fortführung betrieblicher Altersvorsorge einzuschränken. Im Vergleich zur jetzigen Rechtslage bedeutet dies keine Verschlechterung der Arbeitnehmerposition, da ein ausscheidender Arbeitnehmer ohne Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung derzeit seine betriebliche Altersvorsorge auch nicht individuell fortführen kann. Unberührt davon ist die Fortsetzung der Zusatzversorgung bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls Mitglied bei einer kommunalen oder kirchlichen Zusatzversorgungskasse bzw. bei der VBL ist.

Für Auszubildende und Schülerinnen/Schüler, für die Beiträge zur Zusatzversorgung abgeführt werden, ist der 1. Oktober 2013 maßgeblicher Zeitpunkt der Einführung der Eigenbeteiligung.

## **8. Anlage 5a**

Die Aufhebung der Anlage 5a ist eine Folgeänderung aus der Änderung in § 17a.

## **9. BildschirmO**

Die Rechtslage im staatlichen Arbeitsschutzrecht hat sich nach Inkrafttreten der Bildschirmordnung der AVR am 1. Oktober 1987 stark verändert. Gleichzeitig hat sich der Umgang mit technischen Hilfsmitteln am Arbeitsplatz geändert und sind gesundheitliche Gefahren durch technischen Fortschritt vermindert worden.

Der betriebliche Arbeitsschutz ist durch das Arbeitsschutzgesetz einheitlich geregelt, das als staatliches Schutzgesetz im Bereich der Diakonie Anwendung findet. Die ar-

beitsmedizinische Vorsorge wird durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) konkretisiert. Rechtlich geregelt ist die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen durch die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildscharbV).

Die gesetzlichen Regelungen stellen gleich hohe oder sogar höhere Anforderungen an die Sicherheit am Bildschirmarbeitsplatz als die Bildschirmordnung der AVR DWBO. Da die Bildschirmordnung aus einer Zeit stammt, in der viele der Neuregelungen noch nicht existierten, hatte sie ursprünglich ihre Berechtigung. Da die gesetzlichen Regelungen ausreichend Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen durch die Arbeit an einem solchen Arbeitsplatz bieten, kann die Bildschirmordnung der AVR DWBO aufgehoben werden.

### III. Ergänzungen/Hinweise/Korrekturen

1. Mit Rundschreiben RS 07/2012 vom 16.05.2012 wurde die ab dem 1. Januar 2013 geltende Urlaubsregelung veröffentlicht. Hinsichtlich der Frage, ab wann konkret ein Anspruch auf den erhöhten Urlaub besteht (bereits rückwirkend ab dem 1. Januar eines Jahres / erst nach Vollendung der maßgeblichen Beschäftigungszeit), ergänzend die nachfolgende Erläuterung:

In dem Kalenderjahr, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Beschäftigungszeit nach der neuen Beschäftigungszeitstafel vollendet, besteht zunächst ein Urlaubsanspruch nach der bislang erreichten Beschäftigungszeit. Bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses über den Zeitpunkt der Vollendung der maßgeblichen Beschäftigungszeit hinaus besteht rückwirkend ein Anspruch auf den höheren Urlaub für das gesamte Kalenderjahr. Der höhere Urlaubsanspruch besteht demnach weder bereits ab dem 1. Januar eines Jahres noch ist ein „Splitting“ der Urlaubsansprüche für die beiden Halbjahre gesondert vorzunehmen, welches dann insgesamt zu einem niedrigeren Urlaubsanspruch führen würde.

Beispiel (5-Tage-Woche):

Eintritt ins Dienstverhältnis: 1. März 2013. In 2013 besteht, ausgehend von einem Urlaubsanspruch von 27 Tagen, noch ein Urlaubsanspruch von 23 Tagen (22,5 sind auf 23 aufzurunden). In 2014 hat die bzw. der Mitarbeitende einen Urlaubsanspruch von 27 Tagen. In 2015 besteht zunächst ein Urlaubsanspruch von 5 Tagen (4,5 sind auf 5 aufzurunden) bis zum Ablauf des 28. Februar 2015; ab dem 1. März 2015 besteht bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses ein Urlaubsanspruch von insgesamt 29 Tagen für das gesamte Kalenderjahr 2015. Scheidet die bzw. der Mitarbeitende vor dem 1. März 2015 aus dem Dienstverhältnis aus, verbleibt es bei dem anteilig aus dem niedrigeren Urlaubsanspruch von 27 Tagen zu berechnenden Urlaubsanspruch.

2. In dem Rundschreiben RS 11/2012 wurden zur Ermittlung der Erreichung der Erfahrungsstufe 2 gemäß der Überleitungsregelung zu § 15 Beispiele mitgegeben. Von diesen sind das 5., 8. und 9. Beispiel wie folgt zu korrigieren:
  - Basisstufe seit 01.01.2009 => Erfahrungsstufe 1 ab 01.02.2013 => Erfahrungsstufe 2 ab 01.02.2017 (nicht: 01.01.2017)
  - Erfahrungsstufe seit 01.06.2008 -> Erfahrungsstufe 2 ab 01.10.2014 (nicht: 01.09.2014)  
(56 Monate : 2 = 28 Monate anrechenbare Verweildauer)
  - Erfahrungsstufe seit 01.02.2009 => Erfahrungsstufe 2 ab 01.02.2015 (nicht: 01.02.2016)  
(48 Monate : 2 = 24 Monate anrechenbare Verweildauer)

Anzumerken ist, dass alle gegebenen Beispiele sich auf das Einführungsdatum der weiteren Erfahrungsstufe zum 01.02.2013 beziehen. Für Mitarbeitende in der stationären Altenhilfe und in ambulanten Pflegediensten, für der 1. Juni 2013 als Einführungszeitpunkt für die weitere Erfahrungsstufe festgelegt wurde, ist demzufolge die in der Erfahrungsstufe im Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.05.2013 zurückgelegte Zeit zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 hälftig anzurechnen. Dementsprechend sind die im RS11/2012 veröffentlichten und hier korrigierten Beispiele nur für das Einführungsdatum 01.02.2013 gültig.

3. Die AK hat für 2013 die folgenden Sitzungstermine festgelegt:

Freitag, 18. Januar 2013  
Freitag, 1. Februar 2013  
Freitag, 1. März 2013  
Montag, 8. April 2013  
Freitag, 3. Mai 2013  
Freitag, 7. Juni 2013  
Montag, 5. August 2013  
Freitag, 6. September 2013  
Freitag, 18. Oktober 2013  
Montag, 4. November 2013  
Freitag, 6. Dezember 2013

#### IV. Tabellen

In den Tabellen der **Anlage 2a – West** – (Diakonie-Stationen) für 2013 war die Einarbeitungsstufe nicht korrekt wiedergegeben. Diese werden von daher erneut mit den richtigen Werten veröffentlicht.

In **Anlage 5a** fehlten für 2012 die Sonderstufenentgelte von 110%, die in der beigegebenen Tabelle mit aufgenommen wurden. Da infolge der Änderung in § 17a eine Streichung der Sonderstufe für die Diakonie-Stationen beschlossen wurde, kommen diese zwar nicht mehr zur Anwendung, werden der Vollständigkeit halber jedoch zur Kenntnis gebracht.

In der bislang veröffentlichten **Anlage 9a** für 2013 waren im Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2013 die Tariferhöhungen aus 2012 noch nicht berücksichtigt. Diese sind in der nun veröffentlichten Anlage 9a – gültig von 1. Januar bis 31. Mai 2013 – enthalten.

Die beigegebenen Tabellen der **Anlage 10a / Anlage 10a (AP)** geben die Entgelterhöhungen von je 2 % zum 1. Oktober 2013 sowie 2014 wieder. Zu beachten ist, dass die Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst im Tarifbereich Ost über denen im Tarifbereich West liegen, da nach Beschluss der AK vom 16.12.2011 (RS 01/2012) durch eine Anhebung der Auszubildendenentgelte im Altenpflegedienst (Ost) von 2,5 % die höhere Arbeitszeit von 40 h dadurch ausgeglichen werden sollte.

  
Martin Matz  
Vorstand

TABELLE DER GRUNDENTGELTE Diakonie-Stationen (Bemessungssatz 94,5% der Werte in Anlage 2 – West - (§ 17a Abs. 2) - gültig vom 01. Januar bis 31. Mai 2013 -						
Entgelt- gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe	
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	
EG 1		0	1.337,29 €	24	1.404,16 €	
EG 2		0	1.539,94 €	48	1.616,94 €	
EG 3	1.651,55 €	6	1.738,48 €	48	1.825,40 €	
EG 4	1.781,53 €	12	1.875,29 €	48	1.969,06 €	
EG 5	1.954,50 €	24	2.057,37 €	72	2.160,24 €	
EG 6	2.030,73 €	24	2.137,61 €	72	2.244,49 €	
EG 7	2.248,65 €	24	2.367,00 €	72	2.485,36 €	
EG 8	2.481,24 €	24	2.611,83 €	72	2.742,42 €	
EG 9	2.713,83 €	24	2.856,66 €	72	2.999,49 €	
EG 10	3.088,11 €	24	3.250,65 €	72	3.413,18 €	
EG 11	3.510,29 €	24	3.695,04 €	72	3.879,79 €	
EG 12	3.699,87 €	24	3.894,60 €	72	4.089,33 €	
EG 13	4.184,59 €	24	4.404,83 €	72	4.625,07 €	

**TABELLE DER GRUNDENTGELTE**  
Diakonie-Stationen  
(Bemessungssatz 94,5% der Werte in Anlage 2 – West - (§ 17a Abs. 2)

- gültig ab 01. Juni 2013 bis 30. November 2013 -

Entgelt- gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2	
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)
EG 1		0	1.364,03 €	24	1.432,24 €			
EG 2		0	1.570,74 €	48	1.649,28 €			
EG 3	1.684,59 €	6	1.773,25 €	48	1.861,91 €			
EG 4	1.817,16 €	12	1.912,80 €	48	2.008,44 €			
EG 5	1.993,59 €	24	2.098,52 €	48	2.203,44 €	48	2.308,37 €	
EG 6	2.071,34 €	24	2.180,36 €	48	2.289,38 €	48	2.398,40 €	
EG 7	2.293,63 €	24	2.414,35 €	48	2.535,07 €	48	2.655,78 €	
EG 8	2.530,86 €	24	2.664,07 €	48	2.797,27 €	48	2.930,47 €	
EG 9	2.768,10 €	24	2.913,79 €	48	3.059,48 €	48	3.205,17 €	
EG 10	3.149,88 €	24	3.315,66 €	48	3.481,44 €	48	3.647,23 €	
EG 11	3.580,49 €	24	3.768,94 €	48	3.957,38 €	48	4.145,83 €	
EG 12	3.773,87 €	24	3.972,49 €	48	4.171,12 €	48	4.369,74 €	
EG 13	4.268,28 €	24	4.492,93 €	48	4.717,58 €	48	4.942,22 €	

**TABELLE DER GRUNDENTGELTE**  
Diakonie-Stationen  
(Bemessungssatz 94,5% der Werte in Anlage 2 – West - (§ 17a Abs. 2)

- gültig ab 01. Dezember 2013 bis 31. Dezember 2013

Entgelt- gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2	
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)
EG 1		0	1.391,31 €	24	1.460,88 €			
EG 2		0	1.602,16 €	48	1.682,27 €			
EG 3	1.718,28 €	6	1.808,71 €	48	1.899,15 €			
EG 4	1.853,50 €	12	1.951,06 €	48	2.048,61 €			
EG 5	2.033,46 €	24	2.140,49 €	48	2.247,51 €	48	2.354,54 €	
EG 6	2.112,77 €	24	2.223,97 €	48	2.335,17 €	48	2.446,37 €	
EG 7	2.339,50 €	24	2.462,63 €	48	2.585,77 €	48	2.708,90 €	
EG 8	2.581,48 €	24	2.717,35 €	48	2.853,21 €	48	2.989,08 €	
EG 9	2.823,47 €	24	2.972,07 €	48	3.120,67 €	48	3.269,28 €	
EG 10	3.212,88 €	24	3.381,98 €	48	3.551,07 €	48	3.720,17 €	
EG 11	3.652,10 €	24	3.844,31 €	48	4.036,53 €	48	4.228,75 €	
EG 12	3.849,34 €	24	4.051,94 €	48	4.254,54 €	48	4.457,14 €	
EG 13	4.353,65 €	24	4.582,79 €	48	4.811,93 €	48	5.041,07 €	

SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 17a Abs. 8 lit. b Diakonie-Stationen (38,5 h-Woche (§ 9))									
Entgelt- gruppe	gültig ab 1. Januar 2012		gültig ab 1. Mai 2012		gültig ab 1. Oktober 2012		gültig ab 1. Januar 2013		
	ab 01.01.12		ab 01.05.12		ab 01.10.12		ab 01.01.13		
	109,00%	110,00%	109,00%	110,00%	109,00%	110%	110%		
	94,00%	94,00%	94%	94%	94%	94%	94,5%		
EG 1		1.418,94 €		1.447,32 €		1.463,24 €		1.471,02 €	
EG 2		1.633,96 €		1.666,64 €		1.684,97 €		1.693,94 €	
EG 3		1.844,62 €		1.881,51 €		1.902,21 €		1.912,33 €	
EG 4	1.971,70 €	1.989,79 €	2.011,13 €	2.029,58 €	2.033,25 €	2.051,91 €		2.062,82 €	
EG 5	2.163,14 €	2.182,98 €	2.206,40 €	2.226,64 €	2.230,67 €	2.251,13 €		2.263,11 €	
EG 6	2.247,50 €	2.268,12 €	2.292,45 €	2.313,48 €	2.317,66 €	2.338,93 €		2.351,37 €	
EG 7	2.488,69 €	2.511,52 €	2.538,46 €	2.561,75 €	2.566,38 €	2.589,93 €		2.603,71 €	
EG 8	2.746,10 €	2.771,29 €	2.801,02 €	2.826,72 €	2.831,83 €	2.857,81 €		2.873,02 €	
EG 9	3.003,51 €	3.031,07 €	3.063,58 €	3.091,69 €	3.097,28 €	3.125,70 €		3.142,32 €	
EG 10	3.417,75 €	3.449,11 €	3.486,11 €	3.518,09 €	3.524,46 €	3.556,79 €		3.575,71 €	
EG 11	3.884,99 €	3.920,63 €	3.962,69 €	3.999,05 €	4.006,28 €	4.043,04 €		4.064,54 €	
EG 12	4.094,82 €	4.132,38 €	4.176,71 €	4.215,03 €	4.222,66 €	4.261,40 €		4.284,06 €	
EG 13	4.631,27 €	4.673,76 €	4.723,90 €	4.767,24 €	4.775,86 €	4.819,68 €		4.845,31 €	

**TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2  
und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8  
Diakonie-Stationen**  
Bemessungssatz 94,5 % der Werte in Anlage 9 – West - (§ 17a Abs. 2)

- gültig vom 1. Januar bis 31. Mai 2013 -

Entgelt- gruppe	Stundenentgelt- basis	Zuschlag für Über- stunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden- ent- gelt	Zuschlag für Ar- beiten am Sonn- tag 30/25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wo- chenfeiertag = Sonntag 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wo- chenfeiertag 35 v.H.
EG 1	8,19 €	2,46 €	10,65 €	2,46 €	4,10 €	2,87 €
EG 2	9,43 €	2,83 €	12,26 €	2,83 €	4,72 €	3,30 €
EG 3	10,64 €	3,19 €	13,83 €	3,19 €	5,32 €	3,72 €
EG 4	11,48 €	2,87 €	14,35 €	2,87 €	5,74 €	4,02 €
EG 5	12,60 €	3,15 €	15,75 €	3,15 €	6,30 €	4,41 €
EG 6	13,09 €	3,27 €	16,36 €	3,27 €	6,55 €	4,58 €
EG 7	14,49 €	3,62 €	18,11 €	3,62 €	7,25 €	5,07 €
EG 8	15,99 €	3,20 €	19,19 €	4,00 €	8,00 €	5,60 €
EG 9	17,49 €	2,62 €	20,11 €	4,37 €	8,75 €	6,12 €
EG 10	19,90 €	2,99 €	22,89 €	4,98 €	9,95 €	6,97 €
EG 11	22,62 €	3,39 €	26,01 €	5,66 €	11,31 €	7,92 €
EG 12	23,85 €	3,58 €	27,43 €	5,96 €	11,93 €	8,35 €
EG 13	26,97 €	4,05 €	31,02 €	6,74 €	13,49 €	9,44 €

**AUSBILDUNGSENTGELTE**  
 - gültig ab 1. Oktober 2013 -

**I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten**

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.569,02 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.569,02 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.569,02 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.336,61 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.336,61 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.336,61 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.277,72 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.277,72 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.277,72 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.277,72 €	68,00 €

**II. Auszubildende**

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	715,10 €
im zweiten Ausbildungsjahr	767,68 €
im dritten Ausbildungsjahr	815,01 €
im vierten Ausbildungsjahr	883,36 €

### **III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst**

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im ersten Ausbildungsjahr	841,30 €
im zweiten Ausbildungsjahr	904,39 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.009,56 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	758,22 €
--	----------

### **IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst**

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im ersten Ausbildungsjahr	553,96 €
im zweiten Ausbildungsjahr	610,49 €
im dritten Ausbildungsjahr	667,02 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

**AUSBILDUNGSENTGELTE**

- gültig ab 1. Oktober 2014 -

**I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten**

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.600,40 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.600,40 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.600,40 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin,		
des pharm.-techn. Assistenten	1.363,34 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.363,34 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin,		
des Heilerziehungspflegers	1.363,34 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.303,27 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin,		
des Haus- und Familienpflegers	1.303,27 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.303,27 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin,		
des Masseurs und med. Bademeisters	1.303,27 €	68,00 €

**II. Auszubildende**

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	729,40 €
im zweiten Ausbildungsjahr	783,04 €
im dritten Ausbildungsjahr	831,31 €
im vierten Ausbildungsjahr	901,03 €

### III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:

im ersten Ausbildungsjahr	858,12 €
im zweiten Ausbildungsjahr	922,48 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.029,75 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	773,38 €
--	----------

### IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPFIG ausgebildet werden:

im ersten Ausbildungsjahr	565,04 €
im zweiten Ausbildungsjahr	622,70 €
im dritten Ausbildungsjahr	680,36 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

**AUSBILDUNGSENTGELTE**

- gültig ab 1. Oktober 2013 -

**I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten**

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.451,24 €	66,02 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.451,24 €	66,02 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.451,24 €	66,02 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.236,71 €	62,89 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.236,71 €	62,89 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.236,71 €	62,89 €
	0,00 €	
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.182,02 €	62,89 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.182,02 €	62,89 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.182,02 €	62,89 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.182,02 €	62,89 €

**II. Auszubildende**

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	661,47 €
im zweiten Ausbildungsjahr	710,11 €
im dritten Ausbildungsjahr	753,89 €
im vierten Ausbildungsjahr	817,11 €

### III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im ersten Ausbildungsjahr	778,20 €
im zweiten Ausbildungsjahr	836,04 €
im dritten Ausbildungsjahr	933,84 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	701,43 €
--	----------

### IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im ersten Ausbildungsjahr	567,81 €
im zweiten Ausbildungsjahr	625,75 €
im dritten Ausbildungsjahr	683,70 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

**AUSBILDUNGSENTGELTE**  
 - gültig ab 1. Oktober 2014 -

**I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten**

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.480,26 €	66,02 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.480,26 €	66,02 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.480,26 €	66,02 €
der pharm.-techn. Assistentin,		
des pharm.-techn. Assistenten	1.261,44 €	62,89 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.261,44 €	62,89 €
der Heilerziehungspflegerin,		
des Heilerziehungspflegers	1.261,44 €	62,89 €
	0,00 €	
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.205,66 €	62,89 €
der Haus- und Familienpflegerin,		
des Haus- und Familienpflegers	1.205,66 €	62,89 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.205,66 €	62,89 €
der Masseurin und med. Bademeisterin,		
des Masseurs und med. Bademeisters	1.205,66 €	62,89 €

**II. Auszubildende**

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	674,70 €
im zweiten Ausbildungsjahr	724,31 €
im dritten Ausbildungsjahr	768,96 €
im vierten Ausbildungsjahr	833,45 €

### III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im ersten Ausbildungsjahr	793,76 €
im zweiten Ausbildungsjahr	852,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	952,52 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	715,46 €
--	----------

### IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPFIG ausgebildet werden, erhalten:

im ersten Ausbildungsjahr	579,17 €
im zweiten Ausbildungsjahr	638,26 €
im dritten Ausbildungsjahr	697,37 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.