

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

10.09.2018

Rundschreiben 04/2018

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

hier: I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO
II. Erläuterungen

I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vom 20. Februar 2015, in Kraft seit dem 1. März 2015, sieht vor, dass die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO (AK DWBO) über eine Änderung der AVR DWBO durch Rundschreiben veröffentlicht werden. Die Beschlüsse werden gem. § 13 Abs. 2 ARRO DWBO mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

1. Erhöhung der Ausbildungsentgelte

a) Die Entgelte für die Auszubildenden gem. Anlage 10a zu I., II. sowie III. werden

zum 1. April 2019 um 3,3 v.H.,
zum 1. März 2020 um weitere 2,25 v.H. und
zum 1. Februar 2021 um weitere 2,55 v.H. erhöht.

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:
Barbara Eschen
Martin Matz
Bevollmächtigte:
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

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

Bank für Sozialwirtschaft
IBAN
DE81100205000003115600
BIC BFSWDE33BER

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

- b) Abweichend hiervon werden die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden in der Altenpflege (Anlage 10a IV.) zum 1. April 2019 wie folgt festgelegt:

1. Ausbildungsjahr:	920,- €
2. Ausbildungsjahr:	970,- €
3. Ausbildungsjahr:	1.050,- €

Zum 1. März 2020 erfolgt eine weitere Steigerung i.H. v. 2,25 v.H. und zum 1. Februar 2021 um 2,55 v.H.

- c) Zusätzlich zu den Beschlüssen zu a) und b) werden die Ausbildungsentgelte gem. Anlage 10a für den Tarifbereich Ost zum 1. April 2019, zum 1. März 2020, zum 1. Februar 2021, zum 1. Februar 2022, zum 1. Februar 2023 und zum 1. Februar 2024 um jeweils weitere 0,56 v.H. erhöht. Zum 1. Februar 2025 erfolgt eine weitere Angleichung im Umfang der Differenz bis zu einer Angleichung an das Tarifgebiet West (auf Stundenlohnbasis).

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

Die Tabellen der Anlage 10a / Anlage 10a (AP) – West – und – Ost – sind in der Anlage beigelegt.

2. § 9 Arbeitszeit

In § 9 wird am Ende folgende Anmerkung angefügt:

„Anmerkung:

Der Zahlbetrag in § 9 Abs. 7 AVR wird mit Wirkung zum 01.01.2020 dynamisiert entsprechend der Entwicklung der Entgelttabellen der Anlage 2 - West - der AVR DWBO. In § 9 Abs. 7 tritt an die Stelle des Betrags „30,- €“ ab dem 1. März 2020 der Betrag „30,68 €“ und ab dem 1. Februar 2021 der Betrag „31,46 €“.

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

3. § 14 Die Bestandteile des Entgelts

- a) § 14 Abs. 2 Buchst. e) wird wie folgt gefasst:

Fachkräfte in der Entgeltgruppe 7 mit Tätigkeit in der Praxisanleitung und Fachpflegekräfte in der Entgeltgruppe 7 mit erforderlicher Fachweiterbildung und entsprechender angeordneter Tätigkeit in der Onkologie, Nephrologie und Palliativmedizin erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50% der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe. Beim Zusammentreffen mehrerer o.a. Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

- b) In § 14 wird in der Anmerkung als Abs. 1 wie folgt aufgenommen:

„Der Zahlbetrag in § 14 Abs. 2 Buchst. c) wird mit Wirkung zum 01.01.2020 dynamisiert entsprechend der Entwicklung der Entgelttabellen der Anlage 2 – West - der AVR DWBO. An die Stelle des Betrags „80,- €“ tritt ab dem 1. März 2020 der Betrag „81,80 €“ und ab dem 1. Februar 2021 der Betrag „83,89 €“.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

4. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) In § 15 wird Abs. 5a Satz 1 wie folgt abgeändert:

„(5a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen, dass anstelle der Gewährung des Entgelts der neuen Tabellenstufe die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Weitergewährung des Entgelts der alten Stufe reduziert wird, wobei das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung pauschal 5 v.H. entspricht. (...)“

- b) In § 15 Abs. 5a wird folgender Unterabs. 5 aufgenommen:

„Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten sein Wahlrecht auszuüben.“

- c) Aufgenommen wird folgende Anmerkung zu § 15 Abs. 5a:

„Für Mitarbeitende, die innerhalb der ersten sechs Monate nach Inkrafttreten der Regelung am 1.1.2019 einen Stufensprung hätten oder eine Verweildauer von 48 Monaten in der Endstufe vollenden, kann das Wahlrecht erstmalig zum 1.7.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 1.1.2019 entsteht.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

5. § 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote

- a) Rein klarstellend ersetzt der nachstehende Beschluss zu § 17 Abs. 2 den vorhergehenden Beschluss der AK, veröffentlicht mit Rundschreiben 03/2018, Ziff. 5 b):

Der Satz „Die Beträge des Anhangs 2 zu Anlage 8a und der Anlage 9 bleiben davon unberührt.“ (§ 17 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1) wird gestrichen und ersetzt durch den Satz „Die betriebliche Altersvorsorge gemäß §§ 27 ff. bleibt davon unberührt.“

- b) In § 17 Abs. 3 Buchst. b) Satz 3 wird hinter „§ 44 LHO/BHO“ das Wort „verstoßen“ durch „führen“ ersetzt.

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

6. § 20 Schichtzulage

§ 20 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage i.H.v. 35,79 € monatlich.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter).

(3) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der Zulage gem. Abs. 1, die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

7. Anlage 7a Zuschlagsberechtigte Arbeiten

- a) In Anlage 7a § 3 wird der Betrag „1,37 €“ geändert in „1,44 €“.

- b) Die Anmerkung zu Anlage 7a erhält folgende Fassung:

„In § 3 tritt an die Stelle des Betrags „1,44€“ ab dem 1. April 2019 der Betrag „1,49 €“, ab dem 1. März 2020 der Betrag „1,52 €“ und ab dem 1. Februar 2021 der Betrag „1,56 €“.“

- c) Die Sonderregelung AVR – Fassung Ost – wird gestrichen.

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

8. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

a) In § 2 Abs. 4a der Anlage 8a wird als Unterabs. 3 eingefügt:

„Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Satz 2 entsprechend.“

b) In Anlage 8a wird zu § 2 Abs. 4a folgender Unterabs. 5 ergänzt:

„Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten ihr bzw. sein Wahlrecht auszuüben.“

c) In Anlage 8a wird zu § 2 Abs. 4a folgende Anmerkung eingefügt:

„Für Mitarbeitende, die innerhalb der ersten sechs Monate nach Inkrafttreten der Regelung am 1.1.2019 einen Stufensprung hätten oder eine Verweildauer von 48 Monaten in der Endstufe vollenden, kann das Wahlrecht erstmalig zum 1.7.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 1.1.2019 entsteht.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2019

9. Anlage 10/I Ausbildungsverhältnisse

I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen

In Anlage 10/I § 1 Abs. 4 werden die Worte „die Wechselschicht- und“ gestrichen.

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

10. Anlage 10/III

III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

In Anlage 10/III § 7 Abs. 3 Unterabs. 2 werden die Worte „Wechselschicht- und“ gestrichen.

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

Erläuterungen zum Rundschreiben 04/2018

1. Erhöhung der Ausbildungsentgelte

- a) Eine abschließende Festlegung der Ausbildungsentgelte durch die AK ist nunmehr erfolgt. Die Erhöhung der Ausbildungsentgelte gem. Anlage 10a zu I., II. und III. folgt sowohl für den Tarifbereich West als auch für den Tarifbereich Ost hinsichtlich der Höhe der Steigerungen und den Erhöhungszeitpunkten den allgemeinen Entgelterhöhungen, wie sie auch für die Mitarbeitenden beschlossen wurden.
- b) Die Entgelte für die Auszubildenden in der Altenpflege (Anlage 10a zu IV.) wurden für 2019 gesondert festgelegt und liegen hinsichtlich der prozentualen Steigerung zum 1. April 2019 deutlich über den für die übrigen Mitarbeitenden und Auszubildenden beschlossenen Erhöhungen. Hintergrund hierfür ist, dass die AK erneut darauf geachtet hat, dass die Ausbildungsentgelte mindestens 80 v.H. der Vergütung im öffentlichen Dienst betragen, auch wenn die AK nach wie vor davon ausgeht, dass aufgrund der hohen Marktdurchdringung der AVR DWBO im Bereich der Altenpflegeausbildung die AVR DWBO selbst der einschlägige Referenztarif sind und nicht die Tarife des öffentlichen Dienstes.

Die weiteren Erhöhungen erfolgen in derselben Höhe und zu denselben Erhöhungszeitpunkten wie auch für die übrigen Auszubildenden (i.H.v. 2,25 v.H. zum 1. März 2020 und i.H.v. 2,55 v.H. zum 1. Februar 2021).

- c) Zugleich erfolgt, da auch bei den Auszubildenden die Arbeitszeit in beiden Tarifbereichen bei gleicher Vergütung unterschiedlich ist, bei den Ausbildungsentgelten im Tarifbereich Ost eine weitere Erhöhung um jeweils 0,56 v.H. zum gleichen Zeitpunkt wie die allgemeinen Entgeltsteigerungen sowie ab 2022 jeweils zum 1. Februar eines Jahres, bis am 1. Februar 2025 eine Angleichung des Ausbildungsentgelts auf Stundenlohnbasis an das Tarifgebiet West. Diese zusätzlichen Steigerungen erfolgen für alle Auszubildenden (I., II., III, IV.).

Die unterschiedlichen Arbeitszeiten in beiden Tarifbereichen verbleiben auch für die Auszubildenden weiterhin bestehen.

2. § 9 Arbeitszeit

Die Aufnahme der Anmerkung in § 9 erfolgt in Umsetzung des Beschlusses der AK zur Dynamisierung des Zahlbetrags in § 9 Abs. 7, wie sie bereits mit Rundschreiben 03/2018 veröffentlicht wurde. Die sich unter Berücksichtigung der Entgeltsteigerungen zum 1. März 2020 in Höhe von 2,25 v.H. und zum 1. Februar 2021 in Höhe von 2,55 v.H. ergebenden Zahlbeträge sind in der Anmerkung wiedergegeben.

3. § 14 Die Bestandteile des Entgelts

- a) Die Abänderung der bisherigen Beschlussfassung erfolgt aus Klarstellungsgründen. So ist die Zahlung einer Zulage gem. § 14 Abs. 2 Buchst. e) nicht auf „Fachpflegekräfte“ beschränkt, wie aus der bisherigen Fassung u.U. gefolgert werden könnte, sondern ist für alle Fachkräfte in der EG 7 mit Tätigkeit in der Praxisanleitung vorgesehen. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zum Rundschreiben 03/2018 verwiesen.
- b) Die Ergänzung erfolgt in Umsetzung des Beschlusses der AK zu einer Dynamisierung des Zahlbetrags in § 14 Abs. 2 Buchst. c). Die sich danach ergebenden Zahlbeträge ab dem Zeitraum ab 1. Januar 2020 finden sich nun in der Anmerkung zu § 14.

4. 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) Durch die Abänderung von § 15 Abs. 5a Satz 1 wird nunmehr klar geregelt, dass der Umfang der möglichen Arbeitszeitreduzierung pauschal 5 v.H. beträgt. Dies ist aus Vereinfachungsgründen gewollt, war der bisherigen Fassung jedoch nicht eindeutig zu entnehmen. Näheres hierzu unter den Erläuterungen zum Rundschreiben 03/2018.
- b) Die Fallkonstellation einer verspäteten Information durch den Dienstgeber wurde zwar geregelt, doch nicht die Folge einer gänzlich unterbliebenen Information. Dies wurde nunmehr nachgeholt. Näheres hierzu unter den Erläuterungen zum Rundschreiben 03/2018.
- c) Eine Informationsverpflichtung des Dienstgebers kann es erst ab Inkrafttreten der Regelung zum 1. Januar 2019 geben. Um die Einhaltung der Informationspflicht sowie die Ausübung des Wahlrechts durch die Mitarbeitenden zu ermöglichen, wurde eine Übergangsfrist bis zur erstmaligen Inanspruchnahme einer Arbeitszeitreduzierung vorgesehen, die frühestens am 01.07.2019 erfolgen kann. Relevanz besitzt diese Übergangsfrist für Mitarbeitende,
 - 1. die im Zeitraum vom 01.01. bis 30.06.2019 einen Stufensprung absolvieren,
 - 2. die in diesem Übergangszeitraum eine Verweildauer von 48 Monaten in der Erfahrungsstufe 2 vollenden sowie
 - 3. solche, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelung am 01.01.2019 bereits eine Verweildauer von 48 Monaten vollendet haben.An dem Zeitraum bis zum nächsten Stufensprung ändert die Übergangsregelung hinsichtlich einer erstmaligen Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung zum 01.07.2019 nichts.

5. § 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote

- a) Die jetzige Veröffentlichung erfolgt aus Klarstellungsgründen, um Fehlinterpretationen hinsichtlich der erfolgten Änderungen des § 17 Abs. 2 zu vermeiden. An den von der AK verfolgten Beschlüssen der AK zu § 17 AVR, wie sie mit Rundschreiben 03/2018 vom 14.06.2018 erfolgt sind, hat sich inhaltlich nichts geändert.
- b) Bei der Änderung handelt es sich lediglich um eine sprachliche Berichtigung.

6. § 20 Schichtzulage

Die Neufassung von § 20 erfolgt aus rein redaktionellen Gründen und berücksichtigt den Wegfall der Absätze 1 und 2 sowie von Abs. 3 Buchst. a). Gegenüber der Beschlussfassung der AK, wie mit Rundschreiben 03/2018 veröffentlicht, hat sich inhaltlich nichts geändert.

7. Anlage 7a Zuschlagsberechtigte Arbeiten

- a) Die Änderungen in Anlage 7a sind rein redaktionell. Im Regelungstext wird nun der derzeit geltende Betrag von 1,44 € für zuschlagsberechtigte Arbeiten wiedergegeben.
- b) In der Anmerkung von Anlage 7a finden sich die künftigen Beträge des Zuschlags unter Berücksichtigung der von der AK beschlossenen allgemeinen Entgelterhöhungen.
- c) Die Streichung der Sonderregelung AVR – Fassung Ost – erfolgt, da diese aufgrund Zeitablaufs keinen Anwendungsbereich mehr hat.

8. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

- a) Auch für die Ärztinnen und Ärzte gilt, dass das Wahlrecht für bereits erfolgte Stufensprünge erneut ausgeübt werden kann. Insofern fehlte diese Möglichkeit in § 2 Abs. 4a Anlage 8a noch.
- b) Hinsichtlich der Erläuterungen zur ergänzenden Aufnahme von Unterabs. 5 in § 2 Abs. 4a Anlage 8a wird auf die Erläuterungen zu § 15 verwiesen.
- c) Auch für die Ärztinnen und Ärzte wurde in einer Anmerkung zu § 2 Abs. 4a Anlage 8a eine Übergangsregelung für den Zeitraum 01.01. bis 30.06.2019 vorgesehen. Auf die entsprechenden Erläuterungen zu § 15 wird verwiesen.

9. Anlage 10/I Ausbildungsverhältnisse

I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen

Die Streichung der Wechselschichtzulage in § 20 ist auch bei der Textfassung von Anlage 10/I § 1 Abs. 4 ab dem 01.01.2020 zu berücksichtigen.

10. Anlage 10/III

III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

Die Streichung der Wechselschichtzulage in § 20 ist auch bei der Textfassung von Anlage 10/III § 7 Abs. 3 Unterabs. 2 ab dem 01.01.2020 zu berücksichtigen.

Erläuterungen zum Rundschreiben 03/2018

A. Entgelterhöhungen

1. Allgemeine Entgeltsteigerungen

Für alle Mitarbeitenden wurden mit dem Beschluss der AK DWBO vom 01.06.2018 lineare Entgelterhöhungen für einen Zeitraum von insgesamt drei Jahren festbelegt, um so eine möglichst große Planungssicherheit für die Anwender der AVR DWBO zu ermöglichen. Auf Spartenregelungen wurde verzichtet, so dass für alle Mitarbeitenden in beiden Tarifgebieten - West und Ost - die Grundentgelte einheitlich zu denselben Zeitpunkten und in derselben Höhe erhöht werden.

Hinsichtlich der Tabellenwerte der Entgeltgruppe 1 gilt, dass diese in Abweichung von dem sonstigen Berechnungsmodus teilweise noch unter Berücksichtigung des allgemeinen Mindestlohns gesondert festgelegt werden (vgl. hierzu Beschluss der AK, veröffentlicht mit Rundschreiben vom 16.09.2016, dort unter I. Ziff. 2). Liegen die Tabellenwerte bei regulärer Berechnung nach den Entgeltsteigerungen nach wie vor unter dem allgemeinen Mindestlohn, verbleibt es beim gesondert festgelegten Tabellenwert. Da der Beschluss der Mindestlohnkommission vom 26.06.2018 zu einer Erhöhung des Mindestlohns ab 1. Januar 2019 auf 9,19 € bzw. 1. Januar 2020 auf 9,35 € zwar vorliegt, jedoch noch der Umsetzung durch Rechtsverordnung bedarf, liegt den Werten der EG 1 in den Tabellen ab 2019 noch der derzeit geltende Mindestlohn in Höhe von 8,84 € zugrunde. Die betroffenen Tabellenwerte werden durch die AK nach Inkrafttreten der Verordnung neu festgelegt.

Zusätzlich zu den linearen Entgeltsteigerungen erfolgt eine weitere Erhöhung der Tabellenwerte für den Tarifbereich Ost. Zwar hat sich die AK für den grundsätzlichen Beibehalt der unterschiedlichen Arbeitszeiten – 38,5 h-Woche im Tarifgebiet West, 40 h-Woche im Tarifgebiet Ost – ausgesprochen, doch erfolgt nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ab dem 1. April 2019 sukzessive eine Entgeltangleichung des Tarifgebiets Ost an das Tarifgebiet West auf Stundenlohnbasis. Über einen Zeitraum von sieben Jahren werden hierzu die Entgelte der Mitarbeitenden im Tarifgebiet Ost jeweils zum selben Zeitpunkt wie die allgemeinen Entgeltsteigerungen und ab 2022 jeweils zum 1. Februar eines Jahres um jeweils 0,56 v.H. erhöht. Eine abschließende Anpassung wird zum 1. Februar 2025 vollzogen. Da die Erhöhungen auf Grundlage der jeweils erhöhten Basis erfolgen und sich von daher bei einer letzten Steigerung um 0,56 v.H. Differenzen hinsichtlich des Stundenlohns im Tarifbereich West und Ost ergeben, soll die Zielsetzung einer Anpassung der Stundenentgelte durch die gewählte Formulierung sichergestellt werden. Ab dem 1. Februar 2025 sind die Stundenlöhne in beiden Tarifbereichen damit vollständig angeglichen.

Eine Angleichung der Entgelte auf Stundenlohnbasis erfolgt auch für die Mitarbeitenden der Diakoniestationen. Allerdings verbleibt dort noch die Differenz aufgrund der unterschiedlichen Absenkungssätze für den Tarifbereich West und Ost gem. § 17a Abs. 2 AVR.

Die Erhöhungen gelten für alle hieraus abgeleiteten Tabellen einschließlich der Tabellen für Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (Anlage 9, Anlage 9a sowie Anhang 2 zu Anlage 8a).

Die Tabellen beider Tarifbereiche der Anlage 2, Anlage 2a, Anlage 5, Anhang 1 und Anhang 2 zu Anlage 8a sowie Anlage 9 und 9a für den Zeitraum 2019 bis 2021 sind dem Rundschreiben in der Anlage beigelegt.

2. Erhöhung der Ausbildungsentgelte

Für die Ausbildungsentgelte gem. Anlage 10a sieht der Beschluss der AK Erhöhungen mindestens in Höhe der für die Mitarbeitenden beschlossenen linearen Entgeltsteigerungen (von 3,3 v.H., 2,25 v.H. und 2,55 v.H.) vor, und zwar spätestens zum selben Zeitpunkt wie diese (zum 1. April 2019, 1. März 2020 und 1. Februar 2021).

Die Tabellen der Anlage 10a ab 2019 befinden sich im Anhang.

B. Einzelregelungen

1. § 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung

§ 1 Abs. 5 AVR normiert, unter welchen Voraussetzungen Einrichtungen von den Öffnungsklauseln der AVR (§ 17, Anlage 14, Anlage 17) Gebrauch machen können. Möglich ist dies, wenn die Vorgaben der AVR eingehalten werden. Diese sog. „Tariftreueklausel“ wird durch die erfolgte Ergänzung um die Klarstellung erweitert, dass abweichende Vereinbarungen dann nicht als tariftreueschädlich gelten, wenn diese für die Mitarbeitenden vorteilhafter sind. Der Sache nach handelt es sich um die klarstellende Normierung des aus dem § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz bekannten Günstigkeitsprinzips. Inhaltlich wird der Schutz der AVR auch nicht entwertet, da die AVR lediglich Mindestarbeitsbedingungen, also einen Schutz nach unten darstellen.

Die klarstellende Ergänzung erfolgt, weil das BAG (Urteil vom 11.11.2015, AZ 10 AZR 719/14) in seiner Entscheidung zur Tariftreue eine - isoliert betrachtet - missverständlich Aussage getroffen hat. Es stellte sinngemäß fest, dass es für die Tariftreue „auf einen materiellen Günstigkeitsvergleich nicht ankomme“ (Rn. 30). Aus dieser Aussage wurde in der Vergangenheit teilweise gefolgert, dass die Anwendung der AVR nur dann als tariftreu anzusehen ist, wenn die Anwendung genau den Bestimmungen der AVR entspricht. Übertarifliche Arbeitsbedingungen wären nach dieser Ansicht nicht möglich. Die AVR würden nach dieser Betrachtung nicht nur Mindestarbeitsbedingungen, sondern auch Maximalarbeitsbedingungen darstellen.

Dieses Verständnis der Tariftreueklausel entspricht jedoch nicht der Rechtslage und war vom BAG wohl auch nicht intendiert. Dafür spricht insbesondere, dass das BAG im gleichen Absatz richtigerweise klarstellt, dass der Dienstgeber selbstverständlich andere Arbeitsbedingungen abweichend von den AVR regeln kann, ohne gegen die

Tariftreue zu verstoßen. Voraussetzung ist lediglich, dass die Regelungen „eindeutig und klar für die Beschäftigten vorteilhafter sind“.

2. § 9 Arbeitszeit

Mit der ab 1. Januar 2019 vorgesehenen Dynamisierung ab 1. Januar 2020 nimmt der Zahlbetrag in § 9 Abs. 7 AVR an den linearen Entgeltsteigerungen der Grundentgelte teil, allerdings nur unter Berücksichtigung der Entgeltentwicklung im Tarifbereich West. Keinen Einfluss haben damit die Erhöhungen von jeweils 0,56 v.H. ab 2019, mit denen im Zeitraum bis 2025 der Stundenlohn im Tarifbereich Ost an den des Tarifbereichs West angepasst wird.

3. § 14 Die Bestandteile des Entgeltes

a) § 14 Abs. 2 Buchst. c)

Durch die ergänzende Regelung in § 14 Abs. 2 Buchst. c) gilt ab dem 1. Januar 2020, dass Mitarbeitenden, die keine Tätigkeiten der Grundpflege übernehmen, die Zulage gem. § 14 Abs. 2 Buchst. c) in Höhe von 80,- € nicht mehr gezahlt wird. Für Mitarbeitende in der ambulanten Pflege, die gem. § 17a Abs. 4 diese Zulage in hälftiger Höhe erhalten, gilt Entsprechendes.

Grund für die Änderung ist, dass Mitarbeitende mit der Bereitschaft zur Übernahme von Tätigkeiten der Grundpflege auch mehr Geld erhalten sollen als solche, die lediglich Betreuungstätigkeiten erbringen. Erhofft wird sich durch diese Differenzierung bei der Zulagenregelung ein Anreiz für die Mitarbeitenden, auch Tätigkeiten der Grundpflege zu übernehmen.

Eine Besitzstandsregelung wurde vorgesehen. Diejenigen, die bislang eine Zulage gem. § 14 Abs. 2 Buchst. c) erhalten haben, jedoch nach der Änderung ab dem 01.01.2020 nicht mehr anspruchsberechtigt wären, erhalten die Zulage auch weiterhin.

b) Darüber hinaus wird der Zahlbetrag in § 14 Abs. 2 Buchst. c) ab dem 1. Januar 2020 entsprechend der Entwicklung der Entgelttabellen der Anlage 2 – West – dynamisiert. Auch hier gilt, dass die Steigerungen in Bezug auf die Ost-West-Anpassung hier keine Berücksichtigung finden.

Entsprechendes gilt hinsichtlich der Zulage für die Mitarbeitenden in Diakoniestationen, die gem. § 17a Abs. 4 nur in hälftiger Höhe gezahlt wird.

c) § 14 Abs. 2 Buchst. e)

Ein Anspruch auf die Zulage gem. § 14 Abs. 2 Buchst. e) besteht ab dem 1. Januar 2019. Die Fälle, in denen diese bezahlt wird – für die drei medizinischen Bereiche Onkologie, Nephrologie und Palliativmedizin sowie für die Praxisanleitung – sind abschließend aufgeführt. Für den Anspruch genügt nicht das bloße Vorliegen einer entsprechenden Fachweiterbildung für die genannten Bereiche. Die jeweiligen Tätigkeiten müssen ausdrücklich angeordnet worden sein und tatsächlich ausgeübt werden.

Diese Zulage ist nicht auf den Krankenhausbereich beschränkt. So können auch Praxisanleiter, die anderweitig tätig sind, einen Anspruch auf die Zulage gem. § 14 Abs. 1 Buchst. e) haben, wenn und solange die entsprechenden Voraussetzungen für diese erfüllt sind.

Durch die Festlegung der Zulage in Höhe der hälftigen Differenz von der EG 7 zur EG 8 wollte die AK die betreffenden Mitarbeitenden zumindest finanziell dichter an das Entgeltniveau der EG 8 heranführen, ohne eine Veränderung der Entgeltsystematik selbst vorzunehmen. Sollten Mitarbeitende bereits in die EG 8 eingruppiert sein, erfolgt keine Zulagenzahlung, da diese Mitarbeitenden dann bereits ein höheres Entgelt beziehen als durch die Zulage vorgesehen ist. Nicht erfasst von der Zulagenregelung sind ansonsten auch Mitarbeitende in anderen Entgeltgruppen.

Die Zulage wird nur einmal gezahlt, auch wenn der Anspruch auf mehrere Sachverhalte gestützt werden könnte.

4. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a), b), c) Abs. 1, Abs. 5, Abs. 5a

Mit der Einfügung des neuen Abs. 5a in § 15 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben den gesetzlichen Möglichkeiten einer Arbeitszeitreduzierung ein zusätzliches Instrument der Arbeitszeiflexibilisierung in den AVR eingeräumt. So können Mitarbeitende ab dem 1. Januar 2019 bei jedem Stufensprung entscheiden, ob sie das Entgelt der nächsthöheren Stufe bekommen wollen oder ob sie stattdessen ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit im Umfang der mit dem Stufensprung verbundenen Entgelterhöhung reduzieren wollen.

Für Mitarbeitende in Vollzeit bedeutet dies, dass diese sich bei einem Stufensprung entscheiden können, ihre Arbeitszeit um 5 v.H. zu reduzieren. Der AK war bewusst, dass die Entgeltsteigerungen aufgrund der Ausgangsbasis beim Stufensprung von der Einarbeitungsstufe in die Basisstufe bzw. beim Sprung von der Erfahrungsstufe 1 in die Erfahrungsstufe 2 Werte geringfügig über bzw. unter 5 v.H. liegen. Aus Vereinfachungsgründen wurde geregelt, dass bei allen Sprüngen pauschal 5 v.H. zugrunde zu legen sind.

Für Mitarbeitende in Teilzeit erfolgt eine entsprechende Berücksichtigung in Bezug auf die jeweils vereinbarte Regelarbeitszeit.

Nicht erforderlich ist eine Neuberechnung des Entgelts, da ausdrücklich geregelt wurde, dass das bisherige Entgelt weitergezahlt wird (vgl. § 15 Abs. 5a Satz 1).

Mitarbeitende können das Wahlrecht auch für bereits absolvierte Stufensprünge ausüben. Dies gilt auch für „fiktive“ Stufensprünge, d.h. solche Stufensprünge, die Mitarbeitende an sich nicht „absolviert“ haben, da z. B. bei Einstellung eine Einstufung gleich in die Basisstufe erfolgt ist. Mit dem Ausschluss einer Rückwirkung ist gemeint, dass das ausgeübte Wahlrecht und die damit getroffene Entscheidung ausschließlich für die Zukunft wirkt. Rückforderungsansprüche auf nicht gezahltes Entgelt sind ausgeschlossen.

Insgesamt können Mitarbeitende bei Erreichen der Erfahrungsstufe 2 maximal eine Arbeitszeitreduzierung für drei Stufensprünge geltend machen. So kann es dazu kommen, dass Mitarbeitende, die den Sprung in die Erfahrungsstufe 2 machen und bisher bei sämtlichen Stufensprüngen (Einarbeitungsstufe in die Basisstufe / Basisstufe in die Erfahrungsstufe 1) das erhöhte Tabellenentgelt gewählt haben, sich nun für eine Arbeitszeitreduzierung für sämtliche Stufensprünge (Einarbeitungsstufe bis zur Erfahrungsstufe 2) entscheiden. Dies bedeutet, dass diese Mitarbeitende ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit um insgesamt 15 % reduzieren können und dafür dann nur noch das Tabellenentgelt der Einarbeitungsstufe erhalten.

Auch Beschäftigte, die sich bereits in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden, haben die Möglichkeit, ihr Wahlrecht für bereits absolvierte Stufensprünge für die Zukunft ausüben auszuüben, und zwar erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend erneut nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer. Es soll vermieden werden, dass Beschäftigte in der Endstufe für den Rest ihrer Beschäftigung an die (wie auch immer getroffenen) Entscheidungen bei vergangenen Stufensprüngen gebunden sind, nur weil keine weiteren Stufensprünge mehr anstehen, die die Beschäftigten zur Ausübung ihres Wahlrechtes berechtigt.

Für diese Mitarbeitende sowie für diejenigen, die im Zeitraum 01.01.2019 bis 30.06.2019 einen Stufensprung absolvieren, wurde eine Übergangsregelung getroffen (vgl. hierzu die vorstehenden Erläuterungen).

Umfasst ist vom Wahlrecht der Mitarbeitenden beim Stufensprung auch die Möglichkeit, die bei vorherigen Stufensprüngen gewählten Arbeitszeitreduzierung(en) wieder rückgängig zu machen. Mitarbeitende haben damit bei jedem Stufensprung erneut die Möglichkeit, sich für die Zukunft anderweitig zu entscheiden.

Entscheiden sich Mitarbeitende für eine Arbeitszeitreduzierung gem. § 15 Abs. 5a, muss der Dienstgeber dem Anliegen nachkommen. Ausnahmen hiervon sind nicht vorgesehen.

Beispiele (der Einfachheit halber wird mit maximal zwei Nachkommastellen gerechnet):

- 1.) Ein Mitarbeiter (Vollzeit, Tarifbereich Ost) kommt am 15. August 2019 von der Basisstufe in die Erfahrungsstufe 1. Er macht fristgemäß sein Wahlrecht hinsichtlich des anstehenden Stufensprungs geltend. Da der Stufensprung auf den 1. eines Monats zurückwirkt (§ 15 Abs. 5), wird seine wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. August um $(5 / 100 \times 40 =) 2$ h reduziert und beträgt damit 38 h/Woche. Er erhält ab dem 1. August 2019 weiterhin das bislang gezahlte Grundentgelt aus der Basisstufe.
- 2.) Eine Mitarbeiterin (Tarifbereich West, Vollzeit) kommt am 2. Juni 2019 von der Erfahrungsstufe 1 in die Erfahrungsstufe 2. Vom Dienstgeber wurde sie am 02. Januar 2019 über ihr Wahlrecht informiert. Sie macht fristgemäß ihr Wahlrecht hinsichtlich des anstehenden sowie zusätzlich hinsichtlich des Stufensprungs von der Basisstufe in die Erfahrungsstufe 1 geltend. Da die Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Übergangsregelung frühestens ab dem 1. Juli 2019 in Anspruch genommen werden kann, wird ihre wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Juli 2019 um $(2 \times 5,0 / 100 \times 38,5 =) 3,85$ h reduziert und beträgt damit 34,65 h/Woche. Ihr monatliches Entgelt erhält die Mitarbeiterin ab dem 1. Juli 2019 aus der Basisstufe.
- 3.) Eine Mitarbeiterin (Tarifbereich Ost, 50% RAZ) kommt am 3. November 2019 von der Einarbeitungsstufe in die Basisstufe. Sie macht fristgerecht ihr Wahlrecht hinsichtlich des anstehenden Stufensprungs geltend. Da die Regelung besagt, dass das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung pauschal der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung (5 v.H.) entspricht, bedeutet dies für Mitarbeitende in Teilzeit, dass der Stufensprung in Bezug auf die vereinbarte Regelarbeitszeit erfolgen muss, d.h. im vorliegenden Fall eine Arbeitszeitreduzierung zum 1. November 2019 von bislang 20 h/Woche um $(5 / 100 \times 40 \times 0,5 =) 1$ h auf nunmehr 19 h/Woche reduziert. Das Grundentgelt bezieht die Mitarbeiterin ab dem 1. November 2019 weiterhin aus der Einarbeitungsstufe.

Sollte die RAZ der Mitarbeiterin nach Ausübung ihres Wahlrechts beispielsweise zum 1. März 2020 von 50% auf 75% angehoben werden, wirkt sich die getroffene Entscheidung hinsichtlich der Arbeitszeitreduzierung gem. § 15 Abs. 5a auf die veränderte Arbeitszeit aus und muss hier ebenfalls berücksichtigt werden. Zum 1. März 2020 würde die wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiterin dann um $(5 / 100 \times 40 \times 0,75 =) 1,5$ h von 30 h/Woche auf 28,5 h/Woche reduziert.

- 4.) Ein Mitarbeiter (Tarifbereich West, 75% RAZ) befindet sich am 1. Januar 2019 bereits mehr als 48 Monate in der Erfahrungsstufe 2. Auch er hat die Möglichkeit, sein Wahlrecht hinsichtlich bereits erfolgter Stufensprünge mit Wirkung für die Zukunft auszuüben. Für ihn gilt des Weiteren die Übergangsregelung zur erstmaligen Inanspruchnahme einer Arbeitszeitreduzierung. Er macht fristgerecht geltend, hinsichtlich sämtlicher bislang absolvierter Stufensprünge seine Arbeitszeit reduzieren zu wollen. Zu

berücksichtigen sind damit drei Stufensprünge bezogen jeweils auf eine RAZ von 75%. Seine Arbeitszeit von 28,88 h/Woche wird demnach zum 1. Juli 2019 um $(3 \times 5,0 / 100 \times 38,5 \times 0,75 =)$ 4,33 h auf 24,55 h/Woche reduziert.

In der konkreten Ausgestaltung des Wahlrechts wurde darauf geachtet, dass nicht nur die Gewährung des höheren Entgelts, sondern auch die Wahl der Arbeitszeitreduzierung anstelle der Entgelterhöhung dazu führt, dass der Stufensprung trotz der Wahlentscheidung vollzogen wird.

Die Entscheidung für die Arbeitszeitreduzierung, die der Sache nach zu Nichtvollbeschäftigung führt und damit einen anderen Teilzeitfaktor bedeutet, führt jedoch nicht zu den weiteren Rechtsfolgen der AVR für Nichtvollbeschäftigung. Dies folgt aus der Regelung in § 15 Abs. 5 Satz 3, der zufolge spezielle Regelungen in den AVR für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (etwa § 21, Anlage 12 Abs. 3) im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar sind. Es ist nicht intendiert, dass Mitarbeitende, die bisher in Vollzeit oder mit einem höheren Teilzeitfaktor gearbeitet haben, durch die Wahl der Arbeitszeitreduzierung anstelle der Entgelterhöhung an anderer Stelle Einbußen befürchten müssen. Dies würde dem Sinn der Arbeitszeitreduzierung zur Anpassung des Tarifs an die jeweilige Lebenssituation der Beschäftigten widersprechen.

Um den Dienstgebern zu ermöglichen, sich auf die veränderten Arbeitszeiten der jeweiligen Beschäftigten einzustellen, müssen die Beschäftigten im Fall der Wahl der Arbeitszeitreduzierung dies innerhalb von zwei Monaten, grundsätzlich also vier Monate vor dem Monat der erstmaligen Auszahlung des Tabellenentgelts der neuen Stufe in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend machen. Für den Übergangszeitraum 01.01. bis 30.06.2019 ist eine Einhaltung dieser Fristen nur eingeschränkt möglich, von daher gilt hier die gesonderte Regelung für Mitarbeitende, die in diesem Zeitraum einen Stufensprung haben bzw. die Verweildauer von 48 Monaten vollenden. Erfolgt die Erklärung des Mitarbeitenden hinsichtlich einer Arbeitszeitreduzierung dem Dienstgeber gegenüber nicht bzw. verspätet, besteht erst wieder beim nächsten Stufensprung bzw. bei Mitarbeitenden in der Endstufe einer Entgeltgruppe nach 48 Monaten die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung nach § 15 Abs. 5a. Gleiches gilt hinsichtlich des Rechts, sich für die Zukunft hinsichtlich vergangener Stufensprünge neu zu entscheiden. Auch diese Entscheidung kann erst wieder beim nächsten Stufensprung bzw. nach einem weiteren Ablauf von 48 Monaten rückgängig gemacht werden. Der Dienstgeber hingegen muss die Beschäftigten sechs Monate vor dem anstehenden Stufensprung über die Möglichkeit seines Wahlrechts informieren. Erfolgt die Information verspätet, verlängert sich die Frist für die Ausübung des Wahlrechts entsprechend. Unterbleibt – aus welchen Gründen auch immer – eine Information durch den Dienstgeber, hat die bzw. der Mitarbeitende jederzeit die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung nach § 15 Abs. 5a. Die Information der Mitarbeitenden ist für deren Anspruch nicht konstitutiv. Erforderlich ist allerdings seitens der bzw. des Mitarbeitenden eine Ankündigungsfrist von vier Monaten, damit wiederum der Dienstgeber sich darauf einstellen kann.

Gem. § 15 Abs. 5 wird den Beschäftigten das Tabellenentgelt der neuen Stufe von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, gezahlt. Entscheidet sich der Mitarbeitende für eine Arbeitszeitreduzierung beim Stufensprung, gilt auch hier für die Arbeitszeitreduzierung sowie das dann zu zahlende Entgelt Entsprechendes. Wird eine Arbeitszeitreduzierung gegenüber dem Dienstgeber nicht oder verspätet geltend gemacht, verbleibt es automatisch bei der Zahlung des erhöhten Tabellenentgelts der neuen Stufe.

Diese Form der Arbeitszeitreduzierung als Wahlrecht bei Stufensprüngen hat für die Mitarbeitenden Vorteile gegenüber dem Teilzeitverlangen gem. § 29a Abs. 8 und 9 AVR:

- Die über das Wahlrecht bei Stufensprüngen verkürzte Arbeitszeit wirkt sich - anders als „normal“ wirkende Arbeitszeitreduzierungen - nicht auf andere Arbeitsbedingungen (wie z. B. Zuschläge etc.) aus.
- Die Beschäftigten können die Arbeitszeitverkürzung bei Stufensprüngen spätestens alle 48 Monate revidieren oder bei weiteren Stufensprüngen sogar ausweiten. Der Sache nach handelt es sich also um eine befristete Teilzeit. Die berüchtigte „Teilzeitfalle“, wonach die Rückkehr in die Vollarbeit verwehrt bleibt, ist damit ausgeschlossen. Befristete Teilzeitarbeit ist zwar auch bisher gem. § 29a Abs. 8 möglich, allerdings nur unter den Voraussetzungen des § 29a Abs. 1.
- Des Weiteren muss der Dienstgeber dem Verlangen einer Arbeitszeitreduzierung gem. § 15 Abs. 5a nachkommen, während hingegen es sich bei § 29a Abs. 8 nur um eine Sollvorschrift handelt, die nicht zwingend eine befristete Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Dies gilt im Übrigen auch für Teilzeitbeschäftigungen nach § 29a Abs. 9, die aber anders als solche nach Abs. 8 darüber hinaus auch dauerhaft angelegt sind.

Gesehen wird, dass für die Dienstgeber ein Mehraufwand bei der Umsetzung entsteht, doch wird dies zugunsten der höheren Attraktivität der AVR für die Mitarbeitenden durch diese zusätzliche Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung in Kauf genommen. Das Wahlrecht ist fristgemäß in Textform geltend zu machen. Nicht erforderlich ist eine Vertragsänderung bei Inanspruchnahme dieser Form der Arbeitszeitveränderung.

d) § 15 Abs. 6

Zu Beginn des Dienstverhältnisses ist der Dienstgeber gehalten, die förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Erfahrungsstufe anzurechnen. Die Erhöhung der verpflichtend anzuerkennenden Vordienstzeiten von fünf auf sechs Jahre zum 1. Januar 2019 bedeutet, dass Mitarbeitende bei Neuanstellung bei einer maximalen Anrechnung von nunmehr 6 Jahren nun sofort in die Erfahrungsstufe 1 kommen statt zunächst noch nach der Basisstufe vergütet zu werden.

Mitarbeitende bei Einstellung trotz umfangreicher Berufserfahrung aufgrund einer maximalen Anerkennungsmöglichkeit von nur fünf Jahren beruflich förderlicher Vordienstzeiten grundsätzlich zunächst auf die Basisstufe verweisen zu müssen, erschien vor dem Hintergrund der derzeitigen Schwierigkeiten bei der

Personalgewinnung nicht mehr zeitgemäß. Gerade bei einem Wechsel innerhalb der Diakonie war dies bei langjährigen Mitarbeitenden nicht selten der Fall. Da bei sechs nachgewiesenen Berufsjahren von ausreichender Berufserfahrung ausgegangen werden dürfte, sollen Mitarbeitende in diesem Fall dann auch bereits in der Erfahrungsstufe 1 ihren Dienst aufnehmen können. Hinzu kommt, dass eine Festlegung auf 5 Jahre noch aus einer Zeit stammt, als es lediglich drei Stufen gab, von daher die jetzige Einstufung bei Einstellung damit (in der EG 5 bis EG 13) ebenfalls wieder in die vorletzte Stufe erfolgen würde.

Zusätzlich wurde durch die Ergänzung in Abs. 6 durch Satz 3 für den Dienstgeber auch die fakultative Möglichkeit vorgesehen, über sechs Jahre hinaus förderliche Vordienstzeiten anzuerkennen, wenn dies für die Besetzung der Stelle erforderlich ist.

5. § 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote

a) § 17 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe a)

Die Öffnungsklausel des § 17 hat sich in der Vergangenheit als geeignetes Instrument erwiesen, schwierige Wettbewerbssituationen für Einrichtungen abzumildern. Bislang war es jedoch nur möglich, eine Reduzierung des Tabellenentgelts vorzunehmen, obwohl die Betriebsparteien Interesse gehabt hätten, andere „Stellschrauben“ zur Verringerung des möglichen Gesamtvolumens zu nutzen, als die bisherige Regelung in § 17 Abs. 2 Buchst. a) es vorsah. So wurden neben dem Begriff der „Entgelte“ in § 17 Abs. 2 Buchst. a) (legaldefiniert in § 14 Abs. 1) weitere in Geld quantifizierbare Ansprüche aufgeführt, die nun auch Gegenstand der Dienstvereinbarung sein können. An dem Gesamtvolumen einer Absenkungsmöglichkeit von maximal 10 v.H. des Entgeltes lt. § 14 Abs. 1 hat sich dadurch nichts geändert. Damit wird den Betriebsparteien ermöglicht, bei Verhandlungen der Dienstvereinbarungen gem. § 17 Abs. 1 deutlich flexibler und einrichtungsnäher Lösungen verabreden zu können. Möglich ist es nunmehr, zur Absenkung des Entgeltvolumens z. B. den tariflichen Mehrurlaub zu verringern statt eine dauerhafte Verringerung der monatlichen Grundentgelte vorzunehmen.

Die neuen „Stellschrauben“ können natürlich nur insoweit genutzt werden, wie diese nicht durch Rechtsnormen oder Rechtsprechung in Bestand oder Höhe vorgegeben sind bzw. nicht abdingbar sind. Nicht möglich wäre es daher, den gesetzlichen Urlaubsanspruch der Mitarbeitenden durch eine Dienstvereinbarung gem. § 17 Abs. 1 zu verringern.

b) § 17 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1

Da in § 17 Abs. 1 Buchst. a) ausdrücklich geregelt wurde, dass Zuschläge, Zulagen und Zuwendungen Gegenstand einer Dienstvereinbarung gem. § 17 sein können, würde eine Ausnahme der Beträge gem. Anhang 2 zu Anlage 8a und Anlage 9 hierzu im Widerspruch stehen. Von daher wurde der entsprechende Satz gestrichen.

Ergänzt wurde dagegen klarstellend, dass die Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge gem. §§ 27 ff. nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung gem. § 17 Abs. 1 sein können. § 17 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 ist so zu verstehen, dass ein direktes Absinken des Beitragssatzes zur EZVK nicht per Dienstvereinbarung vereinbart werden kann, sondern der gleiche Beitragssatz auf die reduzierten Entgelte zu zahlen ist.

Die weitere Regelung zur Ausnahme der Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen 1 und 2 bleibt nach wie vor bestehen.

c) § 17 Abs. 3 b)

§ 17 Abs. 3 Buchst. b) trägt der besonderen Situation im Zuwendungsbereich Rechnung, wo eine vollständige Refinanzierung der nach AVR zu zahlenden Entgelte unter Berücksichtigung des geltenden Besserstellungsverbots aus § 44 LHO/BHO nicht immer zu erreichen ist. Durch die Ergänzungen soll jedoch sichergestellt werden, dass zuvor sämtliche Möglichkeiten ausgeschöpft werden und dass dies entsprechend nachgewiesen wird.

6. § 20 AVR Wechselschicht- und Schichtzulage

Der Wegfall der Wechselschicht- und Schichtzulagen gem. § 20 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. a) und b) sowie Abs. 3 Buchst. a) ab dem 1. Januar 2020 bedeutet einen grundsätzlichen Systemwechsel im Zulagenbereich.

Wesentlicher Grund für diese Veränderungen hier ist, sich von der hinsichtlich der Berechnung relativ aufwändigen Regelung der Wechselschicht- und Schichtzulagen weitgehend zu lösen. Mit der Erhöhung der Zeitzuschläge soll der Verlust der Mitarbeitenden weitgehend kompensiert werden, zumal der Nachzuschlag in den Grenzen des § 3b EStG und § 1 Nr. 1 SvEV den Vorteil der SV- und Steuerfreiheit hat. Da gesehen wurde, dass die erhöhten Zuschläge nicht für alle Mitarbeitende eine ausreichende Kompensation bedeuten, wird jedoch zumindest an der sog. „kleinen Schichtzulage“ gem. § 20 Abs. 3 Buchst. b) weiterhin festgehalten.

Die Anmerkung zu § 20 wird gestrichen, da sie für nicht mehr relevant erachtet wird.

7. § 20a AVR Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

Mit dem Systemwechsel durch Streichung der Wechselschichtzulage und großen Schichtzulage korrespondieren die Änderungen in § 20a, mit der die Prozentangaben bei den Zeitzuschlägen in § 20a Abs. 1 Buchst. b) und c) ab 1. Januar 2020 deutlich angehoben werden.

Der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen (13.00 bis 20.00 Uhr) gem. § 20a Abs. 1 Buchst. f) wird ersatzlos gestrichen. Dagegen wird der Zuschlag für Nacharbeit im Sinne des § 9e Abs. 4 nunmehr, wie auch die anderen Zeitzuschläge ab dem 1. Januar 2020 statt mit einem festen Betrag nunmehr prozentual gewährt.

Konkret bedeutet dies, dass die Zeitzuschläge gem. § 20a Abs. 1 je Stunde für

	gemäß	für die Entgelt- gruppen	statt bislang	nunmehr
Arbeit an Sonntagen	§ 20a Abs. 1 Buchst. b)	EG 1 bis EG 3	30 v.H.	40 v.H.
		EG 4 bis EG 13, A 1 bis A 3	25 v.H.	35 v.H.
Arbeit an Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag	§ 20a Abs. 1 Buchst. c) aa)	alle	35 v.H.	45 v.H.
Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	§ 20a Abs. 1 Buchst. c) bb)	alle	50 v.H.	60 v.H.
Nacharbeit im Sinne des § 9e Abs. 4	§ 20a Abs. 1 Buchst. e)	alle	1,28 €	30 v.H.
Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr	§ 20a Abs. 1 Buchst. f)	alle	0,64 €	gestrichen

des Stundenentgelts betragen.

Die entsprechenden Tabellen der Anlage 9, 9a sowie Anhang 2 zu Anlage 8a sind dem Rundschreiben in der Anlage beigelegt.

8. § 25a Jubiläumswendung

Durch die Aufnahme weiterer Tatbestände in § 25a Abs. 1 Unterabs. 1 soll die Betriebstreue stärker honoriert werden als bislang. Über die bisherige Staffelung einer Betriebszugehörigkeit von 10, 25 und 35 Jahren hinaus, erfolgt ab dem 1. Januar 2020 eine Jubiläumswendung nun zusätzlich auch bei 15, 20, 30 und 40 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Die Jubiläumswendung wird bei den neuen Tatbeständen ausschließlich in Form einer Dienstbefreiung gewährt, die ab dem erstmaligen Anspruch auf die Jubiläumswendung im Fünfjahresturnus von einem Tag (bei 10 Jahren Betriebszugehörigkeit) bis maximal sieben Arbeitstage Dienstbefreiung (bei 40 Jahren Betriebszugehörigkeit) reicht. Die Zahlung von Wendungen in Form von Geld wurde für die neuen Jubiläumzeitpunkte nicht vorgesehen, da der Beschluss in der vorliegenden Form der zwischen den Seiten der AK in den Verhandlungen erzielbare Kompromiss war.

9. § 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, nächtlichem Bereitschaftsdienst und nächtlichem Rufbereitschaftsdienst

Die Streichung der Wechselschichtarbeit in der Überschrift sowie in Abs. 1 von § 28b stellt eine Folgeänderung der Streichung des Zuschlags für Wechselschichtarbeit in § 20 dar und ist damit rein redaktioneller Art.

Mitarbeitende können ab dem 1. Januar 2020 bei grundsätzlich gleichen Voraussetzungen gem. Abs. 1 nur noch einen Zusatzurlaub von maximal drei Arbeitstagen erhalten.

Da der Zusatzurlaub gem. § 28b Abs. 1 gem. § 28b Abs. 7 erst mit dem Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahrs entsteht, unterfällt der Zusatzurlaub für 2020 bereits der ab 1. Januar 2020 geltenden Neuregelung. Für die 2019 erbrachten Arbeitsleistung gilt damit, dass auch bei Erreichen von 450 Arbeitsstunden lediglich drei Arbeitstage Zusatzurlaub gewährt werden. Eine Besitzstandsregelung wurde hier nicht vorgesehen.

Eine Änderung hinsichtlich des maximal zu erreichenden Zusatzurlaubs ist bewusst nur in § 28b Abs. 1 erfolgt, so dass es beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen damit weiterhin möglich ist, gem. § 28b Abs. 2 vier Arbeitstage Zusatzurlaub zu erhalten. Hiervon profitieren insbesondere Dauernachtwachen, deren Arbeitszeit als besonders belastend gesehen wird und denen man nicht die Möglichkeit eines weiteren Zusatzurlaubs nehmen wollte.

10. Anlage 1 Eingruppierungskatalog

Änderungen im Eingruppierungskatalog der Anlage 1 sind im Wesentlichen durch die Aufnahme weiterer Richtbeispiele erfolgt, die zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Verbunden ist damit in vielen Fällen eine Höhergruppierung von Mitarbeitenden, obwohl in der Regel weiterhin dieselbe Tätigkeit ausgeübt wird. Da letztlich eine Neubewertung der bisherigen Tätigkeit stattfindet, handelt es sich damit nicht um den Fall einer Höhergruppierung i.S.v. § 12 Abs. 5, so dass für die Zuordnung zur höheren Entgeltgruppe auch nicht die Regelungen gem. § 16 Abs. 1 i.V.m. § 12 AVR zur Anwendung kommen. Es erfolgt von daher eine stufengleiche Zuordnung zur vorgesehenen höheren Entgeltgruppe. Die bis dahin zurückgelegten Laufzeiten zum Erreichen der nächsthöheren Stufe werden unverändert in die höhere Entgeltgruppe mitgenommen.

Entgeltgruppe 5

Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer mit speziellen Aufgaben

Die Ergänzung der Entgeltgruppe 5 um das Richtbeispiel der „Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer mit speziellen Aufgaben“ erfolgt in Parallele zum Richtbeispiel der Altenpflegehelfer/innen und Heilerziehungspflegehelfer/innen mit speziellen Aufgaben, die bereits in der Entgeltgruppe 5 mit diesem Heraushebungsmerkmal als Richtbeispiel aufgenommen waren.

Entgeltgruppe 8

Durch die Ergänzung im Obersatz der Entgeltgruppe 8 unter A. 2 Buchst. c) wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass es auch im nichtärztlichen medizinischen Dienst Berufsgruppen gibt, auf die das Tatbestandsmerkmal der „verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben“ zutrifft.

Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger in der Anästhesie

Bei der Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger tritt als weiteres Heraushebungsmerkmal für eine höhere Eingruppierung neben die bislang (abschließend) geregelten Bereiche „OP-Dienst“ und „Intensivpflege“ als weiterer Bereich die „Anästhesiepflege“. Die Formulierung „und/oder“ berücksichtigt, dass es Abteilungen gibt, in denen Intensivpersonal auch in der Anästhesie eingesetzt wird. Das Richtbeispiel ist erfüllt, wenn entweder eine oder beide Tätigkeiten ausgeführt werden und dies der Tätigkeit insgesamt das Gepräge gibt.

Operationstechnischen Assistenten

Gesondert aufgenommen wurde in die Richtbeispiele der EG 8 auch die Berufsgruppe der Operationstechnischen Assistenten, die nicht dem Pflegepersonal angehören und die eine gesonderte Ausbildung besitzen. Da deren Tätigkeit im OP jedoch mit der von Gesundheits- und Krankenpflegern im OP-Dienst vergleichbar sind, wird eine unterschiedliche Eingruppierung für nicht gerechtfertigt erachtet und dies daher durch die Verortung in den Richtbeispielen der EG 8 klargestellt.

Physiotherapeutin/Physiotherapeut mit einer für eine spezielle Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit

Bei der Berufsgruppe der Physiotherapeuten soll berücksichtigt werden, dass bestimmte Therapien nach dem Erwerb von Zusatzqualifikationen überhaupt erst angeboten werden können. Das bloße Vorliegen einer entsprechenden Fort- bzw. Weiterbildung allein genügt nicht. Die zusätzliche Tätigkeit muss ausdrücklich übertragen worden sein, ausgeübt werden und der Tätigkeit das Gepräge geben.

Medizinische Dokumentationsassistenten mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen;

Unterschiedliche Ausbildungswege führen zum Beruf einer Medizinischen Dokumentationsassistentin, so dass die Kompetenzen und ausgeübten Tätigkeiten sehr unterschiedlich sein können. Eine Eingruppierung auf die EG 7 zu beschränken, bedeutet, hier nicht ausreichend genug zu differenzieren. So wird beispielsweise eine

Eingruppierung in die EG 8 für angemessen angesehen, wenn tatsächlich eigenständig Fallkonferenzen vorgenommen werden.

11. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

a), b), c) Anlage 8a § 2 Abs. 2, Abs. 4, Abs. 4a

Hinsichtlich der zusätzlichen Möglichkeit einer Arbeitszeitflexibilisierung ab 1. Januar 2019 in Anlage 8a § 2 Abs. 4a wird auf die Ausführungen zu § 15 verwiesen.

Anders als bei den Mitarbeitenden, deren Entgelt sich gem. den Entgelttabellen der Anlage 2 bemisst, erfolgen für die Ärztinnen und Ärzte bei Gewährung des Entgelts nach Anhang 2 zu Anlage 8a keine einheitlichen Stufenanstiege von jeweils 5 v.H., wie sie in § 15 Abs. 5a ausdrücklich benannt werden, so dass hier die jeweilige Entgeltsteigerung beim Stufensprung prozentual zu ermitteln ist. Nachfolgend eine Übersicht über die Prozentsprünge zwischen den einzelnen Stufen (gerundet).

Übergang von	1. Stufe in 2. Stufe	2. Stufe in 3. Stufe	3. Stufe in 4. Stufe	4. Stufe in 5. Stufe
	Prozentuale Steigerungen			
Entgeltgruppe				
A 1	10,01	7,68	5,00	-
A 2	7,54	11,34	2,59	5,00
A 3	5,90	5,00	-	-

Beispiele:

- 1.) Ein Arzt in der A 1 (Vollzeit) kommt am 15. Oktober 2019 von der 2. Stufe in die 3. Stufe. Er macht fristgerecht eine Arbeitszeitreduzierung für diesen Stufensprung geltend. Da seine Arbeitszeitreduzierung auf den 1. des Monats zurückwirkt, wird seine Arbeitszeit zum 1. Oktober 2019 von bislang 40 h/Woche um $(7,68 / 100 \times 40 \text{ h} =) 3,07 \text{ h}$ auf 36,93 h/Woche reduziert. Sein Entgelt erhält er ab diesem Zeitpunkt aus der 2. Stufe.
- 2.) Ein Arzt in der A 2 (Teilzeit, 75% RAZ) kommt am 27. September 2019 von der 4. Stufe in die 5. Stufe. Er macht fristgerecht seine Arbeitszeitreduzierung für diesen sowie die beiden vorhergehenden Stufensprünge geltend. Damit würde sich seine bisherige Arbeitszeit von 30 h/Woche zum 1. September 2019 um $((5,00 + 2,59 + 11,34) / 100 \times 40 \times 0,75 =) 5,68 \text{ h}$ auf 24,32 h/Woche reduzieren.

d) Anlage 8a § 2 Abs. 5

Mit der Anhebung der anzurechnenden förderlichen Vordienstzeiten von fünf auf sechs Jahre gelangt nun auch ein Arzt in der A 3 bei einer maximalen Anrechnung der Vordienstzeiten bei Einstellung sofort in die 3. Stufe.

Keine Relevanz bei der Einstellung hat die Änderung für Ärzte in der A 1 und A 2. Ärzte in der A 1 kamen auch zuvor bei einer maximalen Anrechnung von 5 Jahren bereits in die 3. Stufe. Für Ärzte in der A 2 wurden auch vorher bereits alle fachärztlichen Tätigkeiten ohne zeitliche Begrenzung angerechnet.

Hinsichtlich des in § 2 Abs. 5 angefügten Satz 3 vgl. die Erläuterungen zu § 15 unter d).

12. Anlage 10a IV Ausbildungsentgelte

Mit der Streichung der Regelung in Anlage IV., wonach für die Auszubildenden im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge als mit den Ausbildungssätzen als abgegolten gelten, erfolgt zum 1. Januar 2020 für diese diesbezüglich eine Gleichstellung mit den übrigen Auszubildenden (I., II. und III.). Auch Auszubildende im Altenpflegedienst erhalten damit etwaige Zuschläge zusätzlich zu ihren Ausbildungsentgelten. Nicht zuletzt angesichts der anstehenden generalistischen Ausbildung ist ein Unterschied hier nicht mehr haltbar.

C. Moratorium

Bestandteil des Beschlusses der AK vom 1. Juni 2018 ist die Vereinbarung eines Moratoriums für den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021, d.h. in diesem Zeitraum gilt grundsätzlich, dass von keiner Seite der AK Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen gegen den Willen der jeweils anderen Seite gestellt werden dürfen, die in diesen Jahren wirksam werden.

Von diesem Grundsatz kann in folgenden Fällen abgewichen werden:

- Die kalenderjährliche Inflationsrate übersteigt vier Prozent. Eine entsprechende Feststellung erfolgt auf Basis des Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes.
- Die beantragten Änderungen berücksichtigen Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze.
- Im Einvernehmen beider Seiten kann jederzeit von dem Moratorium abgewichen werden (sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Mitarbeitenden).
- Eine Abweichung ist möglich hinsichtlich der Themen bzw. Anträge, die vom Moratorium ausdrücklich ausgenommen wurden (mögliche Änderungen des

§ 17a AVR, Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, der AK-Antrag A 08/18 zu Wege- und Rüstzeiten, eine Besserstellung der Berufsgruppe der MTRA).

- Sollte von der Regelung gem. Anlage 14 Abs. 6 in 2018 von mehr als 10% der Mitglieder des DWBO Gebrauch gemacht werden, kann nach Prüfung durch die AK eine Abänderung des Beschlusses der AK vom 01.06.2018 erfolgen.



Martin Matz
Vorstand DWBO