

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

31.05.2019

Rundschreiben 03/2019

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 15. Juni 2018, in Kraft seit dem 1. Oktober 2018, 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. § 14 Die Bestandteile des Entgelts

- a) § 14 Abs. 2 lit. c) wird wie folgt gefasst:
- „c) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und/oder Betreuung eine monatliche Zulage i.H. von 80,00 €,“
- b) Der Beschluss der AK DWBO zur Änderung von § 14 Abs. 2 lit. c), veröffentlicht mit Rundschreiben 03/2018 vom 14.06.2018, dort unter Ziff. I. A. 3, bleibt von dem Beschluss unter Ziff. 1 unberührt.

Inkrafttreten: 1. Juni 2019

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

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“

2. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a) § 15 Abs. 5a erhält folgende Fassung:

„(5a) ¹Die 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. ²Wählt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. ³Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend.

²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben.

³Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabsatz 1 Satz 2 entsprechend.

¹Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. ²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabsatz 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. ³Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. ⁴Unterbleibt 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.

¹Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der jeweiligen Endstufe das Entgelt dieser Stufe, bei unverminderter Arbeitszeit gezahlt. ²Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gemäß Unterabsatz 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.

Anmerkung:

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 01.07.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 01.01.2019 entsteht.“

b) In § 15 wird ein neuer Abs. 6a eingefügt:

„Für Mitarbeitende gemäß Nr. 3A der Ergänzung der Anlage 1 der AVR (Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte) gilt ab dem 1. August 2019 bei Neueinstellungen abweichend von Absatz 6 Satz 1, dass diese mit bis zu bis zu zwei Jahren nachgewiesenen förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit das Grundgehalt der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe erhalten. Mit bis zu zehn Jahren nachgewiesenen förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit erhalten Mitarbeitende das Grundgehalt der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe. Mitarbeiter mit mehr als zehn Jahren nachgewiesener förderlicher beruflicher Tätigkeit erhalten das Grundentgelt der Erfahrungsstufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Ab dem 1.1.2020 gilt dies mit der Maßgabe, dass nach mehr als 9 Jahren, ab dem 1.08.2021 mit mehr als 8 Jahren und ab dem 01.08.2022 mit mehr als 7 Jahren nachgewiesener förderlicher Zeit beruflicher Tätigkeit eine Stufenzuordnung in die Erfahrungsstufe 1 erfolgt.“

Inkrafttreten: 1. August 2019

3. § 28 Erholungsurlaub

§ 28 Abs. 10 wird wie folgt neu gefasst:

„(10) ¹Das Urlaubsentgelt bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. ²Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. ³Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen gem. Abs. 10 die letzten 3 abgerechneten Monate.

¹Bei einer unterjährigen Veränderung der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bemisst sich das Urlaubsentgelt abweichend von Absatz 1 für vor dem Veränderungszeitpunkt noch nicht vollständig genommener Urlaubstage nach Maßgabe der diesen zugrunde liegenden Arbeitszeit. ²Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 und Unterabsatz 2 ist Bezugszeitpunkt der Bemessung des Urlaubsentgeltes nicht der Beginn des Urlaubs, sondern das Wirksamwerden der jeweiligen Veränderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

¹Durch eine nicht erzwingbare Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass stattdessen auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abweichend von § 9b Abs. 3 die Zeiten des auf Grund von Urlaubs entschuldigtem bezahlten Fernbleibens nicht mit einem Fünftel der veränderten, sondern mit der unveränderten arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutzuschreiben ist. ²Entsprechendes

gilt, wenn statt einer 5-Tage-Woche eine abweichende Vereinbarung über die Anzahl der Arbeitstage pro Woche getroffen worden war. ³Der Antrag ist zusammen mit dem Antrag auf Gewährung des unverminderten Rest-Urlaubs zu stellen.“

Inkrafttreten: 1. Juli 2019

4. Anlage 1 Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR)

a) Nr. 3

Nr. 3A. in Nr. 3 (Lehrkräfte an Grundschulen) Anlage 1 Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR) erhält die folgende Fassung:

„Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen und einer Unterrichtsgenehmigung für die Grundschule
Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

Die Änderung erfolgt nicht als stufengleiche Höhergruppierung, sondern mit der Maßgabe, dass die Höhergruppierung in entsprechender Anwendung des § 16 Abs. 1 erfolgt.

Die Änderung erfolgt auch mit der Maßgabe, dass die Regelung für Lehrer/innen mit Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR (insb. Abschlüsse der „Institute für Lehrerbildung“) zum 1. August 2020 in Kraft treten.“

Inkrafttreten: 1. August 2019

b) Nr. 5 und 6

Hinsichtlich der Änderungen von Nr. 5 und 6 der Anlage 1 Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR), veröffentlicht mit Rundschreiben 01/2019 vom 29. Januar 2019, gilt, dass im Fall einer Höhergruppierung in Abweichung von § 12 Abs. 5 AVR eine stufengleiche Zuordnung zur vorgesehenen höheren Entgeltgruppe erfolgt.

5. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

Anlage 8a § 2 Abs. 4a erhält die folgende Fassung:

„(4a) ¹Die 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 entspricht. ²Wählt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die

Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. ³Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend. ²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben. ³Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabs. 1 Satz 2 entsprechend.

¹Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. ²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabs. 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. ³Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. ⁴Unterbleibt 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.

¹Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der Endstufe der Entgeltgruppe das Entgelt dieser Stufe bei unverminderter Arbeitszeit gezahlt. ²Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gem. Unterabs. 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.

Anmerkung:

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 01.07.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 01.01.2019 entsteht.“

II. Erläuterungen

1. § 14 Die Bestandteile des Entgelts

- a) Im Nachgang zur Novellierung des § 14 Abs. 2 mit Wirkung zum 01.01.2020 kam die Frage auf, ob Mitarbeitende sowohl Tätigkeiten der Betreuung als auch der Pflege erbringen müssen, um einen Anspruch auf diese Zulage zu haben, oder ob ein alternatives Vorliegen der Tätigkeiten ausreicht.

Klargestellt wird, dass ein alternatives Vorliegen (entweder Tätigkeiten der Betreuung oder der Pflege) ausreicht, wenn nicht explizit Ausnahmen hiervon vorgesehen sind.

- b) Durch diesen Beschluss wird die Änderung von § 14 Abs. 2 lit. c), wie sie von der AK beschlossen und mit Rundschreiben 03/2018 vom 14.06.2018 veröffentlicht wurde und zum 1. Januar 2020 in Kraft tritt, nicht ersetzt.

2. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- a) Mit der Einfügung in § 15 Abs. 5a Unterabs. 3 Satz 1 wird klarstellend ergänzt, dass eine Informationsverpflichtung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers nicht nur bei Ausübung des Wahlrechts auf Arbeitszeitreduzierung gem. Abs. 5a Unterabs. 2 Satz 2 vor einem Stufensprung besteht, sondern auch nach einer (weiteren) Verweildauer der Mitarbeitenden von 48 Monaten in der Endstufe.

Verwiesen werden soll in § 15 Abs. 5a Unterabs. 3 Satz 2 auf das Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung. Dieses ist jedoch nicht in Satz 1 desselben Unterabsatzes geregelt, sondern in Unterabs. 1 Satz 1. Der Verweis wurde daher um diese Angabe ergänzt, um Missverständnisse auszuschließen.

Die Informationsverpflichtung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, die bisher in zwei gesonderten Unterabsätzen geregelt war, wird nun in Unterabs. 3 zusammengefasst.

Aus Klarstellungsgründen wurde nun in § 15 Abs. 5a Unterabs. 4 explizit die Folge des nicht ausgeübten Wahlrechts geregelt. Bei einer Arbeitszeitreduzierung gem. § 15 Abs. 5a bleibt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Stufe zugeordnet, in die sie bzw. er entsprechend der Entgeltsystematik gehören würde, auch wenn das Entgelt einer niedrigeren Stufe gezahlt wird. Vor diesem Hintergrund werden auch die weiteren Entgeltbestandteile (Kinderzuschlag etc.) auf Basis der bisherigen unverminderten Arbeitszeit gezahlt. Dieser Einstufungssystematik folgend, fällt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Nichtausübung ihres bzw. seines Wahlrechts auch wieder auf die Stufe zurück, der sie bzw. er sonst zugehören würde.

- b) Erläuterungen zu den Änderungen in § 15 Abs. 6a werden nachgereicht.

3. § 28 Erholungsurlaub

Mit der Änderung in § 28 Abs. 10 berücksichtigt die AK höchstrichterliche Rechtsprechung. So darf nach der Rechtsprechung des EuGH die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer vor einer Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird (BAG-Urteil vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17). Angesichts dieser Vorgaben dürfte insbesondere § 28 Abs. 10 wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften unwirksam wenn nicht gar nichtig sein, soweit das Urlaubsentgelt bei einem Urlaubsantritt nach Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen wird, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitsreduzierung stammt und diesem Zeitraum zugeordnet werden kann.

Mit der Einfügung von „grundsätzlich“ wird deutlich gemacht, dass § 28 Abs. 10 Satz 1 den Regelfall beschreibt, wie das Urlaubsgeld zu berechnen ist, hier jedoch abweichend verfahren werden kann bzw. muss.

Mit der Einfügung des Unterabs. 2 in § 28 Abs. 10 wird nun in der Regelung selbst verankert, welcher Berechnungsmodus bei Ermittlung des Urlaubsentgelts bei monatlicher Abrechnung zugrundegelegt ist.

Berücksichtigt wird, dass es nicht nur die Fälle einer Verringerung der Arbeitszeit gibt, sondern es auch zu einer Erhöhung der Arbeitszeit kommen kann. Bereits vom Wortlaut her werden beide Fälle durch die Regelung erfasst.

Beispielsberechnungen zu § 28 Abs. 10:

- 1.) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter (EG 7, Basisstufe) arbeitet mit einer regelmäßigen Arbeitszeit (RWA) von 100% eines Vollzeitbeschäftigten in einer 5-Tage-Woche. Zum 01.05.2019 wechselt sie/er in Teilzeit mit einer RWA von 50% eines Vollzeitbeschäftigten in einer 5-Tage/Woche.

Im Jahr 2019 stehen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter 30 Kalendertage Urlaub (siehe Anlage 6) zu. Hiervon hatte sie/er bis zum 01.05.2019 noch keinen Urlaub genommen. Für den im August beantragten und gewährten Urlaub von 15 Urlaubstagen ist Urlaubsentgelt für 10 Tage (5/12 von 30 Urlaubstagen) auf Basis der VZ-Beschäftigung zu gewähren, für die weiteren fünf Urlaubstage hingegen auf Basis der TZ-Tätigkeit. Nach Maßgabe folgender Berechnung ist damit folgendes Urlaubsentgelt zu zahlen (aus Vereinfachungsgründen nur mit dem Tabellenentgelt berechnet; ggf. bezahlte Zulagen, Zuschläge etc. wären mit einzubeziehen):

Als tägliches Urlaubsentgelt ist bei einer 5-Tage-Woche 3/65, bei einer 6-Tage-Woche 1/26 des Urlaubsentgeltes (vgl. § 28c Abs. 2) im Bezugszeitraum nach § 28 Abs. 10 Unterabsatz 3 zu zahlen.

Bis zum 31.03.2019 betrug das Tabellenentgelt 2.875,06 € (EG 7, Basisstufe, Anlage 2 West) und ab dem 01.04.2019 ein Betrag in Höhe von 2.969,94 €. Im

Bemessungszeitraum (vor dem Wechsel, d.h. Februar bis April 2019) in Teilzeit betrug das Entgelt mithin 2.906,68 € ((2.875,06 €+2.875,06 €+2.969,94 €)/3). Daraus errechnet sich das Entgelt für einen Urlaubstag in Höhe von 134,15 € (3/65 von 2.906,68 €).

Der in Vollzeit noch nicht gewährte Urlaub von 10 Arbeitstagen ist damit mit 1.341,50 € zu vergüten. Die weiteren 5 Arbeitstage sind mit jeweils 68,54 € (50% von 2.969,93 € x 3 Monate/3*3/65), d.h. mit einem Urlaubsentgelt von insgesamt 342,68 € abzurechnen. Für den gesamten Urlaub erhält der Mitarbeitende mithin Urlaubsgeld in Höhe von 1.684,18 €.

- 2.) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter arbeitet mit einer regelmäßigen Arbeitszeit (RWA) von 75% eines Vollzeitbeschäftigten in einer 5-Tage-Woche. Zum 01.07.2019 wechselt sie/er in Vollzeit (5-Tage-Woche). Für September beantragt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter 20 Tage Urlaub. Vor dem Wechsel von TZ in VZ hat sie/er bereits fünf Urlaubstage genommen.

Im Jahr 2019 stehen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter 29 Kalendertage Urlaub zu. Von diesem sind dem Zeitraum 01.01. bis 30.06.2019 auf Basis der TZ-Tätigkeit 6/12 von 29 Urlaubstage (14,5 Urlaubstage) zuzuordnen, unter Berücksichtigung von § 5 Abs. 2 BUrlG damit 15 Urlaubstage. Dem Zeitraum 01.07. bis 31.12.2019 sind damit die verbleibenden 14 Urlaubstage zuzuordnen. Bei Beantragung des Urlaubs für September und damit nach Wechsel von TZ in Vollzeit sind auf Basis der TZ-Tätigkeit noch 10 Tage zu gewähren, auf Basis der VZ-Tätigkeit weitere 10 Tage.

Eröffnet wird anstelle der vorstehenden Regelung die Möglichkeit, in Abweichung von § 9b Abs. 3 eine Gutschrift der unveränderten arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Urlaubstag auf dem Arbeitszeitkonto vorzunehmen. Voraussetzung hierfür ist der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung sowie des Weiteren ein entsprechender Antrag der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers. Klargestellt wurde, dass diese Dienstvereinbarung nicht erzwingbar ist, also die Zustimmung einer Seite zu einer solchen Dienstvereinbarung nicht durch ein Einigungsstellenverfahren oder das Kirchengenossenschaftsgericht ersetzt werden kann.

4. Anlage 1 Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR)

- a) Mit Rundschreiben 01/2019 vom 29. Januar 2019 wurden von der AK DWBO beschlossene Änderungen des Eingruppierungskatalogs für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR) veröffentlicht. Neu geregelt wurde dort mit den Änderungen in Nr. 5 und 6 die Eingruppierung der Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen. Wie auch bereits bei Änderung des Eingruppierungskatalogs, wie sie mit Rundschreiben 01/2018 vom 21. Februar 2018 veröffentlicht wurden, handelt es sich hier nicht um den Fall einer Höhergruppierung i.S.v. § 12 Abs. 5 AVR, so dass für die Zuordnung zur höheren Entgeltgruppe nicht die Regelungen gem. § 16 Abs. 1 i.V.m. § 12 AVR greifen. Vielmehr hat eine Neubewertung des Entgelts durch die AK stattgefunden, so dass eine stufengleiche Zuordnung zur vorgesehenen höheren Entgeltgruppe erfolgt.

- b) Erläuterungen zu den Änderungen in Nr. 3 des Eingruppierungskatalogs für Lehrkräfte werden nachgereicht.

5. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

Zu den in Anlage 8a § 2 Abs. 4a erfolgten Änderungen und Ergänzungen vgl. die Ausführungen zu den im Wesentlichen inhaltsgleichen Änderungen in § 15 Abs. 5a unter Ziff. 2 des Rundschreibens.


Barbara Eschen
Vorstand DWBO