

**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

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

27.08.2019

## Rundschreiben 04/2019

### 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. § 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die Anmerkung in § 1b zu Buchst. c) wird wie folgt geändert:

„§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzzeitige Beschäftigung) hat folgenden Wortlaut:

„(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. (...)
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn,

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“

dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.“

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

## 2. § 12 Eingruppierung

Die Anmerkung zu § 12 wird gestrichen.

Inkrafttreten: 1. September 2019

## 3. § 14 Die Bestandteile des Entgeltes

Die Anmerkung zu § 14 betreffend die Einrichtungen der ambulanten Pflege wird gestrichen.

Inkrafttreten: 1. März 2020

## 4. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In § 15 wird in Abs. 5a Unterabs. 1 Satz 3 durch folgenden Satz ersetzt:

„Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 § 1 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.“

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

## 5. § 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote

§ 17 erhält folgenden neuen Abs. 13:

„(13) Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen), die nach Veröffentlichung dieser Regelung bis zum 31.12.2020 eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossen oder geändert haben, gilt eine Besitzstandsregelung für die Regelungen des § 17 in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Besitzstandsregelung geltenden Fassung für einen Zeitraum bis zum 31.12.2025.

Voraussetzung ist, dass die Dienstvereinbarung

- a) befristet abgeschlossen wurde längstens für 5 Jahre, d.h. längstens bis zum 31.12.2025.
- b) eine stufenweise Angleichung an die Vollenwendung der Regelungen der AVR vorsieht.

- c) die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung vorsieht, in dem laufend die Umsetzung eines Konzeptes zur Angleichung an die Vollenwendung der Regelungen der AVR beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen.

Die Dienstvereinbarung ist zusammen mit einem Nachweis der rechtlichen und wirtschaftlichen Beratung der Mitarbeitervertretung oder deren ausdrücklichen Ablehnung durch die Mitarbeitervertretung und den übrigen Unterlagen nach Abs. 9 der Arbeitsrechtlichen Kommission einzureichen.

Nimmt die Einrichtung die Besitzstandsregelung in Anspruch, wird die Jahressonderzahlung in Abweichung von § 17a Abs. 6 nach Anlage 14 Abs. 3, 3a, 4 gezahlt.

Soweit in Einrichtungen i.S.d. Unterabs. 1 keine Mitarbeitervertretung besteht und die Wahl einer Mitarbeitervertretung nach § 7 MVG nachweislich nicht zustande gekommen ist, kann die Dienststellenleitung einen Antrag auf Beschluss einer trägerspezifischen Regelung an die Arbeitsrechtliche Kommission stellen, die anstelle einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung des Abs. 13 eine Regelung für einen Zeitraum von längstens 5 Jahren trifft. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird dem Antrag dann zustimmen, wenn die Voraussetzungen des § 17 erfüllt sind und die billigenwerten Interessen der Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt wurden.

Die Regelung steht unter der auflösenden Bedingung, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber jeweils nach Ablauf von 12 Monaten nach Beschluss der AK nachweist, dass die Bildung einer Mitarbeitervertretung nach § 7 MVG nicht zustande gekommen ist. Wird eine Mitarbeitervertretung gewählt, endet die Regelung sechs Monate nach der Wahl der Mitarbeitervertretung, frühestens jedoch zum 31.12. eines Jahres.

Inkrafttreten: mit Veröffentlichung

## **6. § 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege**

### **a) Abs. 2**

§ 17a Abs. 2 einschließlich der zugehörigen Tabellen der Anlage 2a (Ost und West) und Anlage 9a wird gestrichen. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, veröffentlicht unter I. 2 mit RS 03/2013 v. 22.04.2013 in der Fassung des Beschlusses veröffentlicht unter I. 1. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 werden mit Wirkung zum 01.01.2021 aufgehoben.

Inkrafttreten: 1. Januar 2021

**b) Abs. 3**

§ 17a Abs. 3 wird gestrichen (SR Entgeltgruppe 3 und 4).

Inkrafttreten: 1. September 2019

**c) Abs. 4**

§ 17a Abs. 4 wird gestrichen (SR Pflegezulage).

Inkrafttreten: 1. März 2020

**d) Abs. 6**

§ 17a Abs. 6 wird wie folgt neu gefasst:

„(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung i.S.v. Abs. 1, für die im jeweils laufenden Kalenderjahr keine Dienstvereinbarung nach § 17 zur Anwendung kommt, wird die Jahressonderzahlung in Abweichung von Abs. 3 Satz 1 der Anlage 14 einheitlich im Juni des Folgejahres nach Maßgabe der Regelungen in Abs. 3 Satz 2 und 3, Abs. 4 bis 5 der Anlage 14 gezahlt. Die Regelungen über die Zahlung der hälftigen Sonderzahlung im November des laufenden Jahres sowie die Regelung über die höhere Auszahlung im November (Abs. 3a) kommen für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zur Anwendung.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2021

**e) Anmerkung zu Abs. 6**

Nach § 17a Abs. 6 wird folgende Anmerkung angefügt:

„Anmerkung zu Abs. 6:

§ 17a Abs. 6 gilt befristet bis zum 31.12.2027“

Inkrafttreten: 1. Januar 2021

**7. Anlage 2a**

Die Tabellen der Anlage 2a (West und Ost) werden ab dem Zeitraum 1. Januar 2021 aufgehoben. Für die Mitarbeitenden gem. § 17a Abs. 1 gelten dann vollumfänglich die Tabellen der Anlage 2.

**8. Anlage 9a**

Die Tabellen der Anlage 9a (West und Ost) werden ab dem Zeitraum 1. Januar 2021 aufgehoben. Für die Mitarbeitenden gem. § 17a Abs. 1 gelten dann vollumfänglich die Tabellen der Anlage 9.

## 9. Anlage 14

### a) Abs. 3

Abs. 3 wird wie folgt geändert:

„(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung. Für die Bildung ist – sofern es sich nicht um eine Einrichtung der ambulanten Pflege handelt – über eine Dienstvereinbarung eine Liste der wirtschaftlich selbständigen Teile mit der Mitarbeitervertretung zu vereinbaren. Kommt innerhalb von 6 Wochen nach Aufforderung einer Seite zum Abschluss einer Dienstvereinbarung eine Dienstvereinbarung nicht zustande, kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gem. Anlage 7 beantragen. Wirtschaftlich selbständige arbeitende Teile der ambulanten Pflege gelten als wirtschaftlich selbständige Teile der Einrichtung im Sinne der Anlage 14 bzw. § 17, wenn die Voraussetzungen nach den Anmerkungen zur Anlage 14 Unterabs. 2 vorliegen.

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

### b) Anmerkung zu Abs. 3

Nach Anlage 14 Abs. 3 wird folgende Anmerkung angefügt:

„Anmerkung zu Abs. 3:

Die Änderung der Regelung der Anlage 14 Abs. 3 Satz 4 ist befristet bis zum 31.12.2025.“

Inkrafttreten: 01.01.2020

### c) Anmerkungen

Der erste Absatz der Anmerkungen zu Anlage 14 wird wie folgt geändert:

„Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt Anlage 14 befristet bis zum 31.12.2027 mit der Maßgabe nach § 17a Abs. 6, sofern keine Dienstvereinbarung nach § 17 abgeschlossen wurde.

Inkrafttreten: 1. Januar 2020

## II. Erläuterungen

### Zu Rundschreiben 03/2019 (Nr. 4)

#### Anlage 1 Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR)

Die drei Bundesländer, in denen die AVR DWBO gelten, haben neue Anreize zur Gewinnung von Lehrkräften durch Tarifsteigerungen gesetzt. Gleichzeitig gibt es eine Anpassung der Bezuschussungsberechnung für Schulen in freier Trägerschaft, wenn die Tarifsteigerungen auch nicht vollständig berücksichtigt werden. Grundschullehrkräfte werden bei den Ländern vergleichbar Lehrkräften weiterführender Schulen eingestuft. Die Regelung 3A. bildet diese Entwicklung vergleichbar für die AVR ab. Lehrkräfte an Grundschulen, die nach den Eingruppierungsbestimmungen von Ziff. 3A. des Eingruppierungskatalogs bislang der EG 11 zugeordnet waren, werden nunmehr in die EG 12 eingruppiert.

Mit den Maßgaberegungen folgt man der entsprechenden Beschlussfassung für den öffentlichen Dienst im Bereich TV-L und den auch dort von Arbeitgebern und der GEW eingegangenen Kompromissen, entsprechend der AVR-Systematik in § 16 Abs. 1.

Die Höhergruppierungen im Eingruppierungskatalog der Lehrkräfte erfolgt nicht als stufengleiche Höhergruppierung, sondern in entsprechender Anwendung des § 16 Abs. 1. Die betroffenen Mitarbeitenden erhalten somit vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe, und zwar in der Stufe, die ihrer Entgelthöhe mindestens der Summe aus dem bisherigen Grundentgelt zzgl. eines ggf. vorhandenen Besitzstands gern. § 18 entspricht, mindestens aber das Grundentgelt der Basisstufe.

Hintergrund dieser Regelung ist die im staatlichen Bereich einschlägige Norm des § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L, der eine entsprechende Höhergruppierung normiert. Der der Entscheidung zur Höhergruppierung der Grundschullehrer im Land Brandenburg zugrunde liegende Kompromiss des Bundeslandes Brandenburg und der Gewerkschaft GEW sieht auch selbst keinerlei von § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L abweichendes System der Höhergruppierung, insbesondere kein System der stufengleichen Höhergruppierung vor. Die für die diakonischen Grundschulen maßgeblichen Bezuschussungsberechnungen für Schulen in freier Trägerschaft werden diese Regelung mithin ebenso berücksichtigen. Durch die Regelung wird sichergestellt, dass keine Lehrkraft durch die Höhergruppierung weniger Entgelt als zuvor erhält.

Die Maßgabe der ausgesetzten bzw. modifizierten Geltung der Anerkennung nachgewiesener förderlicher Vorzeiten gemäß § 15 Abs. 6 Satz 1 ergibt sich daraus, dass ansonsten ab 1. August 2019 neu angestellten Lehrkräften bis zu 6 Jahre Vordienstzeit anerkannt werden müssten, die bei Bestandslehrkräften nach der vorstehenden Regelung zur Höhergruppierung gerade nicht anerkannt werden. Damit wären die neu eingestellten Lehrkräfte erheblich besser gestellt als Bestandslehrkräfte, was zu erheblichen Unfrieden in der Belegschaft und ggf. Abwanderung der Bestandmitarbeitenden führen könnte. Die neu einzustellenden Lehrkräfte werden durch diese Regelung jedoch nicht benachteiligt, da eine solche Anerkennung der beruflichen Vorzeiten bei der Höhergruppierung im öffentlichen Bereich, wie soeben erörtert, durch die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L verhindert wird.

Der Zeitpunkt des beantragten Inkrafttretens am 1. August 2019 (Beginn des Schuljahres 2019/2020) entspricht dem Inkrafttreten der neuen Bezuschussungsregelungen für Schulen in freier Trägerschaft durch das Land Brandenburg.

Soweit für Lehrkräfte mit Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR (insb. Abschlüsse der „Institute für Lehrerbildung“) ein späterer Zeitpunkt des Inkrafttretens gilt, ergibt sich dies aus dem geänderten besoldungsrechtlichen Vorschriften im staatlichen Bereich.

### **Zu Rundschreiben 04/2019**

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

§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wurde zum 01.01.2019 geändert. Die Änderung ist in den AVR bei Bezugnahme auf die gesetzliche Regelung nachzuvollziehen (rein redaktionelle Änderung).

#### **2. § 12 Eingruppierung**

Bei der Streichung der Anmerkung in § 12 handelt es sich um eine Folgeänderung. Der Verweis in § 12 würde bei der Streichung von § 17a Abs. 3 ins Leere gehen.

#### **3. § 14 Bestandteile des Entgelts**

Auch bei der Streichung der Anmerkung in § 14 handelt es sich um eine Folgeänderung. Mit der Streichung von § 17a Abs. 4 erübrigt sich auch der Verweis in § 14 auf diese Sonderregelung für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. deren wirtschaftlich selbständiger Teile.

#### **4. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Inbezugnahme auf die Regelung in Anlage 12 war unvollständig und wird durch die Ergänzung nunmehr berichtigt (rein redaktionelle Änderung).

## 5. § 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote

Den Dienstgebern von Einrichtungen der ambulanten Pflege soll durch die Besitzstandsregelung in Abs. 13 Planungssicherheit gegeben werden hinsichtlich des Fortbestands des § 17 in der gegenwärtigen Fassung, da auf diesen Bereich insbesondere durch die Streichung der bisherigen Absenkungen gem. § 17a Abs. 2 ab 01.01.2021 erhebliche Steigerungen zukommen. Auch Dienstgeber außerhalb der Diakonie-Stationen können natürlich, wie bisher auch, Dienstvereinbarungen nach § 17 abschließen. Die Besitzstandsregelung schützt jedoch nur Diakonie-Stationen für einen bis 31.12.2025 befristeten Zeitraum vor etwaigen zukünftigen Veränderungen in § 17.

Die Geltung der Besitzstandsregelung des Abs. 13 ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- Die Inanspruchnahme der Besitzstandsregelung ist nur Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. eines wirtschaftlich selbständigen Teils hiervon möglich.
- Es wird eine bereits bestehende Dienstvereinbarung gem. § 17 nach Maßgabe des Unterabs. 2 bis zum 31.12.2020 geändert oder der Abschluss der Dienstvereinbarung erfolgt bis spätestens zum 31.12.2020.
- Die Dienstvereinbarung wurde bzw. wird befristet abgeschlossen, und zwar für einen Zeitraum von längstens 5 Jahre, d.h. bis längstens 31.12.2025. Vermieden werden soll damit eine dauerhafte Festschreibung von Absenkungen, wie sie regulär durch § 17 AVR vorgesehen ist.
- Die Dienstvereinbarung muss eine stufenweise Angleichung an die Regelungen der AVR vorsehen, wie sie ohne Nutzung des § 17 AVR gelten würden.
- Zu bilden ist ein gemeinsamer Ausschuss zwischen MAV und Dienststellenleitung, der den Prozess einer sukzessiven Heranführung an die uneingeschränkte Anwendung der AVR-Regelungen begleitet.
- Vorzulegen ist der AK der Nachweis, dass die MAV in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht beraten wurde. Sollte die MAV dies ablehnen, ist ein Nachweis der Ablehnung der AK vorzulegen. Nicht möglich sein soll es, dass die MAV durch die bloße Verweigerung, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, den Abschluss einer Dienstvereinbarung verhindern kann.
- Einzureichen sind ferner sämtliche Unterlagen gem. Abs. 9 Buchst. a) bis d), wie sie auch sonst beim Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 17 der AK zuzuleiten sind.

Wurde eine Dienstvereinbarung nach Maßgabe von Abs. 13 abgeschlossen, findet § 17 bis längstens 31.12.2025 Anwendung in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden Fassung. Verbunden ist mit der Nutzung dieser Besitzstandsregelung jedoch die Folge, dass sich die Zahlung der Jahressonderzahlung gem. Anlage 14 nicht mehr nach § 17a Abs. 6 richtet, sondern nach den Bestimmungen der Anlage 14 Abs. 3, 3a, 4. Die Jahressonderzahlung ist damit nicht mehr komplett flexibel gestellt, sondern wird – wie bei den anderen Mitarbeitenden – dann hälftig verpflichtend im November eines Jahres

gezahlt. Nur die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung erfolgt in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis im Juni des Folgejahres.

Für Diakonie-Stationen gibt es damit zusammenfassend folgende Optionen:

| <b>Fallkonstellationen beim Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) gem. § 17 für Einrichtungen der ambulanten Pflege*</b>  |  |   |
|---|--|---|
| Abschluss einer DV gem. § 17 bis 31.12.2020 unter den sonstigen Voraussetzungen von Abs. 13   | Abschluss einer DV gem. § 17, die nicht die Voraussetzungen des Abs. 13 erfüllt  | Es wird keine DV gem. § 17 geschlossen  |
| <b>Folgen:</b>  |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geltung der Besitzstandsregelung hinsichtlich § 17 und damit Anwendung von § 17 in der bisherigen Fassung bis 31.12.2025;</li> <li>- Ausschluss der Anwendung von § 17a Abs. 6, d.h. Zahlung der JSZ gem. Anlage 14 Abs. 3, 3a, 4</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geltung von § 17 unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Änderungen.</li> <li>- Ausschluss der Anwendung von § 17a Abs. 6, d.h. Zahlung der JSZ gem. Anlage 14 Abs. 3, 3a, 4</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geltung von § 17 unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Änderungen;</li> <li>- Anwendungsmöglichkeit von § 17a Abs. 6 bis 31.12.2027</li> </ul> |

\* Der Abschluss einer DV gem. § 17 ist nach wie vor auch anderen Dienstgebern möglich, nur kommt für diese die Besitzstandsregelung in Abs. 13 nicht zur Anwendung.

Für den Fall, dass es in Einrichtungen der ambulanten Pflege keine Mitarbeitervertretung als Partei der Dienstvereinbarung gibt – sei es, dass diese bislang nicht gebildet werden konnte, diese zurücktritt etc. –, hat die Dienststellenleitung die Möglichkeit, an die AK einen Antrag zu stellen, für diese Einrichtung eine trägerspezifische AVR-Regelung zu beschließen. Diese bedarf, anders als Dienstvereinbarungen, wie auch sonstige AVR-Regelungen der Veröffentlichung durch Rundschreiben der AK. Eine entsprechende Regelung tritt an die Stelle einer Dienstvereinbarung, die ansonsten die Voraussetzungen des § 17 Abs. 13 erfüllen muss. Auch für diese AVR-Regelung gilt eine Befristung für längstens 5 Jahre.

Die AK wird einem solchen Antrag zustimmen, wenn die Voraussetzungen für diesen erfüllt sind, behält sich jedoch eine inhaltliche Prüfung vor. Damit wird klargestellt, dass durch die AK keine Regelungen beschlossen werden, die den Mitarbeiterinteressen unter Berücksichtigung der Interessen der Einrichtung signifikant zuwiderlaufen (was z.B. bei einer deutlich ungerechten Verteilung bei der Absenkung des Entgeltvolumens der Fall wäre, die ausschließlich zu Lasten der unteren Entgeltgruppen erfolgen würde). Die Entscheidung hierüber ist jedoch im jeweiligen Einzelfall zu treffen.

Wird eine trägerspezifische AVR-Regelung beschlossen, muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach jeweils einem Jahr nach Beschluss der AK nachweisen, dass sie bzw. er sich um die Bildung einer MAV im Sinne des § 7 MVG bemüht hat, diese dennoch nicht gebildet werden konnte. Dies kann z.B. dadurch erfolgen, dass nachweislich zu einer Mitarbeiterversammlung eingeladen wurde, die aber nicht zur Bildung einer MAV bzw. eines Wahlvorstands geführt hat. In diesem Fall gilt die trägerspezifische Regelung

fort. Sollte eine MAV gebildet worden sein, gilt die Regelung nur noch für einen begrenzten Zeitraum von sechs Monaten nach der Wahl der MAV (maßgeblicher Zeitpunkt: Veröffentlichung des Wahlergebnisses). Da unterjährige Veränderungen bei der Kostenplanung i.d.R. keine Berücksichtigung mehr finden und um den Dienstgebern auch hier Planungssicherheit zu geben, gilt eine trägerspezifische AVR-Regelung mindestens noch bis Ende des laufenden Jahres (z.B. bei Bildung der MAV zum 01.03. eines Jahres bis zum 31.12., bei Bildung der MAV zum 15.09. bis 15.03. des Folgejahres).

**6. § 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege**

Mit den Änderungen in § 17a wird die sukzessive Abschaffung der Sonderregelungen für Mitarbeitende in Einrichtungen der ambulanten Pflege eingeleitet, die bislang bei ihrem Entgelt in mehrfacher Hinsicht Abstriche machen mussten. Um jedoch den Einrichtungen Zeit für den Übergang einzuräumen, erfolgt die Systemumstellung gestuft. Auch wurde in § 17 eine Besitzstandsregelung vorgesehen, deren Inanspruchnahme Auswirkungen auf die Anwendungsmöglichkeit des § 17a Abs. 6 hat. Zum 01.01.2028 finden die Sonderregelungen in § 17a keine Anwendung mehr.

Zu den Änderungen in § 17a im Einzelnen:

**a) Abs. 2**

Ab dem 01.01.2021 erhalten auch die Mitarbeitenden in den Diakonie-Stationen ihr Tabellenentgelt nach Anlage 2 bzw. Anlage 9 – West – bzw. – Ost -. Aufgehoben wird dann auch der Beschluss der AK, wie er mit Rundschreiben 06/2013 vom 24.10.2013 veröffentlicht wurde, wonach die Entgeltsteigerung für die Diakonie-Stationen in Höhe von 2 v.H. zum 01.06.2013 dauerhaft ausgesetzt wurde. Auch diese Steigerung erfolgt zugleich mit der Aufhebung der bisher geregelten Absenkungen der Entgelte um 5,5 v.H. (Tarifbereich West) und 7,5 v.H. (Tarifbereich Ost).

**b) Abs. 3**

Mit der Streichung von Abs. 3 entfällt die Sonderregelung, wonach Mitarbeitende der EG 4, die pflegerische Hilfstätigkeiten ausüben, das Tabellenentgelt der EG 3 erhalten. Eine Neueingruppierung ist damit nicht verbunden.

**c) Abs. 4**

Mit der Streichung von Abs. 4 erhalten auch Mitarbeitende in Einrichtungen der ambulanten Pflege, die die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Buchst. c) erfüllen, die Pflege-/Betreuungszulage in voller Höhe, sofern diese nicht von dieser Zulage ausdrücklich ausgenommen sind (vgl. hierzu Veröffentlichung in Rundschreiben 03/2018 unter Ziff. 3 Buchst. a).

**d) Abs. 6**

Die Änderung in Abs. 6 erfolgt, um klarzustellen, dass auch der unterjährig erfolgende Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 17 dazu führt, dass sich die Zahlung der Jahressonderzahlung dann nicht nach § 17a Abs. 6 richtet, sondern nach den allgemeinen Bestimmungen der Anlage 14 Abs. 3, 3a und 4.

**e) Anmerkung zu Abs. 6**

Mit der Anmerkung zu § 17a Abs. 6 wird ausdrücklich auf die Befristung der gesonderten Regelung zur Zahlung der Jahressonderzahlung verwiesen, wie sie sich auch in den Anmerkungen zu Anlage 14 findet. Die Befristung bedeutet, dass im Juni 2028 die Jahressonderzahlung für 2027 letztmalig für Einrichtungen der ambulanten Pflege komplett flexibel gezahlt werden kann. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn in 2027 von dieser Einrichtung keine Dienstvereinbarung gem. § 17 abgeschlossen wurde (vgl. Anmerkung in Anlage 14).

Die einzelnen Schritte im zeitlichen Überblick:

| Inkrafttreten | Änderungen   | Folgen   |
|---------------|--|--|
| 01.09.2019    | Streichung von § 17a Abs. 3  | Mitarbeitenden der EG 4 wird das Entgelt der EG 4 statt der EG 3 gezahlt.  |
| 01.01.2020    | Änderung von Anlage 14 Abs. 3 Satz 4 (gilt befristet bis 31.12.2025) | Wirtschaftliche selbständig arbeitende Teile der ambulanten Pflege gelten als wirtschaftlich selbständige Teile einer Einrichtung. Der Abschluss einer DV hierzu ist nicht erforderlich.   |
| 01.03.2020    | Streichung von § 17a Abs. 4  | Die Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) wird dann in voller Höhe gezahlt.   |
| 01.01.2021    | Streichung von § 17a Abs. 2, Aufhebung der Anlagen 2a und 9a         | Mitarbeitende in Diakonie-Stationen erhalten das Entgelt der Anlage 2 und Anlage 9 ohne die bisherigen Absenkungssätze in Höhe von 5,5 v.H. (Tarifbereich West) bzw. 7,5 v.H. (Tarifbereich Ost). Mit der Anwendung der Anlage 2 und Anlage 9 wird zugleich die Entgeltsteigerung in Höhe von 2,0 v.H. nachgeholt. |
| 01.01.2021    | Bis 31.12.2027 befristete Änderung von § 17a Abs. 6                  | Ausschluss der Anwendung von § 17a Abs. 6 bei Abschluss einer DV gem. § 17   |
| 01.01.2028    | Streichung von § 17a Abs. 6  | Zum 31.12.2027 greift letztmalig die Regelung, wonach die Jahressonderzahlung im Juni des Folgejahres in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis zu zahlen ist. Ab 2028 wird die erste Hälfte der Jahressonderzahlung verpflichtend im November eines Jahres gezahlt.  |

**7. Anlage 2a**

Die Aufhebung der Tabellen der Anlage 2a ist eine Folgeänderung der Streichung von § 17a Abs. 2.

**8. Anlage 9a**

Die Aufhebung der Tabellen der Anlage 9a ist eine Folgeänderung der Streichung von § 17a Abs. 2.

**9. Anlage 14**

**a) Abs. 3**

Um Streitigkeiten über die Bildung von wirtschaftlich selbständigen Teilen in der ambulanten Altenpflege (Diakonie-Stationen) bis hin zu etwaigen Einigungsstellenverfahren zu vermeiden, wurde diesbezüglich für einen Übergangszeitraum die Verpflichtung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Bildung einer Liste wirtschaftlich selbständiger Teile ausgesetzt. Bei Mitgliedseinrichtungen, die aus unterschiedlichen wirtschaftlich selbständigen Teilen bestehen, muss ggf. weiterhin eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Diakonie-Stationen müssen hierin nicht aufgenommen werden, da diese bei Vorliegen der Voraussetzungen als wirtschaftlich selbständige Teile gelten.

**b) Anmerkung zu Abs. 3**

Mit der Anmerkung zu Abs. 3 wird auf die befristete Geltung der Regelung in Anlage 14 Abs. 3 Satz 4 verwiesen, die am 01.01.2025 außer Kraft tritt.

**c) Anmerkungen**

Die Jahressonderzahlung kann letztmalig für das Jahr 2027 im Juni 2028 vollständig in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis gezahlt werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass in 2027 keine Dienstvereinbarung gem. § 17 abgeschlossen wurde. Für die für das Jahr 2028 zu zahlende Jahressonderzahlung gelten dann die Bestimmungen der Anlage 14 Abs. 3, 3a und 4. Im November 2028 ist damit die erst Hälfte der Jahressonderzahlung nicht mehr flexibel gestellt, sondern verpflichtend zu zahlen.



Barbara Eschen  
Vorstand DWBO