

DWBO | Postfach 33 20 14 | 14180 Berlin

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

**Diakonisches Werk  
Berlin-Brandenburg-  
schlesische Oberlausitz e.V.**

Arbeitsrechtliche Kommission des  
DWBO (AK DWBO)

Geschäftsstelle  
Paulsenstr. 55/56  
12163 Berlin

T 030 820 97-162  
F 030 820 97-105

Stephanie Nienborg  
Svenja Gottschling  
geschaefsstelle-ak@dwbo.de  
nienborg.s@dwbo.de  
gottschling-ak@dwbo.de  
www.diakonie-portal.de

Vorstand:  
Dr. Ursula Schoen  
Andrea U. Asch

Bevollmächtigte:  
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg  
VR 22 B  
Sitz und Gerichtsstand Berlin

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

Bankverbindung  
Bank für Sozialwirtschaft  
IBAN DE81100205000003115600  
BIC BFSWDE33BER

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

Berlin, 30.09.2022

## **Rundschreiben 04/2022**

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

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

#### **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.    § 3a    Fort- und Weiterbildung**

a)    3a Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers und im Rahmen des Personalbedarfs der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers oder nach § 111 GewO fort- oder weitergebildet, gilt die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit.“

- b) § 3a Abs. 5 wird wie folgt gefasst:

„Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht weiterhin nicht bei Maßnahmen im Sinne des § 111 GewO, insbesondere im Rahmen der ärztlichen Weiterbildung nach den Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern und bei Fortbildungen im Rahmen der fachärztlichen Fortbildungspflicht und beim Erwerb von Fachkunden (z.B. Strahlenschutz, Rettungsdienst).“

## 2. § 9 Arbeitszeit

In der Anmerkung zu § 9 wird Satz 2 wie folgt ergänzt:

In § 9 Abs. 7 tritt an die Stelle des Betrags „31,96 € ab 1. Oktober 2022 der Betrag „32,15 €“, ab 1. Januar 2023 der Betrag „33,44 €“, ab 1. September 2023 der Betrag „33,94 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „34,79 €“.

## 3. § 9e Formen der Arbeit

- a) In § 9e wird Abs. 2 gestrichen.  
b) Die Anmerkungen in § 9e werden gestrichen.

## 4. § 9i Kurzarbeit

Die mit Rundschreiben 04/2020 vom 15. April 2020 veröffentlichten Änderungen von § 9i (dort unter I. Ziff. 1, Regelungen zu 1. bis 3.), die zuletzt mit Rundschreiben 02/2022 bis zum 30. September 2022 verlängert wurden, werden befristet bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Eine Nachwirkung dieser Arbeitsrechtsregelung wird ausgeschlossen.

Inkrafttreten: 1. Oktober 2022

## 5. § 11 Dienstbefreiung

§ 11 Abs. 1 Buchst. b) aa) erhält folgende Fassung:

„aa)	der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin bzw. des eingetragenen Lebenspartners, eines (Pflege-)Kindes oder Elternteils,	2 Arbeitstage innerhalb von 8 Wochen ab dem Ereignis“
------	---	--

Inkrafttreten: 1. Januar 2023

**6. § 14 Die Bestandteile des Entgelts**

a) Abs. 2 Buchst. c)

Am Ende von § 14 Abs. 2 c) wird folgende Anmerkung aufgenommen:

**„Anmerkung zu § 14 Abs. 2 c):**

Die Zulagen nach § 14 Abs. 2 c) werden ab dem 01.09.2023 entsprechend der Entwicklung der Anlage 2 – West – der AVR DWBO dynamisiert. An die Stelle des Betrags der Zulage nach Buchst. c) Teilsatz 1 (Betreuungszulage) „89,13 €“ tritt ab 1. September 2023 der Betrag „90,47 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „92,73 €“. An die Stelle des Betrags nach Buchst. c) Teilsatz 2 (Pflegezulage) „150,00 €“ tritt ab 1. September 2023 der Betrag „152,25 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „156,06 €“.

b) Abs. 2 Buchst. f)

In § 14 Abs. 2 Buchst. f) werden die Sätze 2 bis 4 gestrichen.

c) Abs. 2 Buchst. h)

Am Ende von § 14 Abs. 2 h) wird folgende Anmerkung aufgenommen:

**„Anmerkung zu § 14 Abs. 2 h):**

Der Prozentsatz in § 14 Abs. 2 h) erhöht sich zum 01.01.2024 auf 50 %.“

d) Abs. 2 Buchst. i)

Am Ende von § 14 Abs. 2 i) wird folgende Anmerkung aufgenommen:

**„Anmerkung zu § 14 Abs. 2 i):**

Der Prozentsatz in § 14 Abs. 2 i) erhöht sich zum 01.01.2024 auf 50 %.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2023

**7. § 20 Schichtzulage**

Am Ende von § 20 wird folgende Anmerkung aufgenommen:

**„Anmerkung**

Der Betrag in Abs. 1 „35,79 €“ wird zum 01.01.2024 durch den Betrag „50,00 €“ ersetzt. Der Betrag in Abs. 1 wird nach dem 01.01.2024 entsprechend der Entwicklung der Anlage 2 – West – AVR DWBO dynamisiert.“

**8. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt**

§ 20a Abs. 1 Buchst. c) erhält folgende Fassung:

„c) für die Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen, am Ostersonntag,  
Pfingstsonntag sowie am 24. Dezember  
ab 14.00 Uhr 45 v.H.

bb) Wochenfeiertagen sowie am 24. Dezember  
ab 14.00 Uhr, wenn sie auf einen Sonntag fallen, 60 v.H.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2023

**9. Anlage 7a**

Die Anmerkung in Anlage 7a wird wie folgt ergänzt:

„In § 3 tritt an die Stelle des Betrags „1,58 €“ ab 1. Oktober 2022 der Betrag „1,59 €“,  
ab 1. Januar 2023 der Betrag „1,65 €“, ab 1. September 2023 der Betrag „1,67 €“ und  
ab 1. Januar 2024 der Betrag „1,71 €“.

**10. Anlage 15 (Dienstvertrag)**

Die Anlage 15 wird wie folgt neu gefasst.

**Anlage 15**

**DIENSTVERTRAG**

zwischen

\_\_\_\_\_ - Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -

\_\_\_\_\_ - Anschrift -

und \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ - Mitarbeiterin/Mitarbeiter<sup>1)</sup> -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

## § 1

\_\_\_\_\_ tritt am \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_  
in den Dienst der/des<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ der  
regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin/eines vollbeschäftigten Mitarbeiters<sup>1)</sup> mit einer  
durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich.

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit<sup>1)</sup>

befristet<sup>1)</sup>

für die Zeit zum<sup>1)</sup>

mit Ablauf<sup>2)</sup> \_\_\_\_\_

Grund der Befristung<sup>3)</sup> \_\_\_\_\_

Die Zeit bis zum \_\_\_\_\_ ist Probezeit<sup>1)</sup>.

Gemäß § 36 Abs. 1 AVR endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das gesetzliche oder durch Satzung eines berufsständischen Versorgungswerks festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

## § 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils gültigen Fassung. Der Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes ist im Anhang beigefügt.

Die Beschäftigung erfolgt

in \_\_\_\_\_ - Dienort<sup>1)</sup> -

an verschiedenen Orten<sup>1)</sup>

an einem von der Mitarbeiterin/von dem Mitarbeiter frei zu wählenden Ort

(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aufgrund ihres bzw. seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

Darüber hinaus gelten die zwischen dem Dienstgeber/der Dienstgeberin und der zuständigen Mitarbeitervertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen.

**§ 3**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter<sup>1))</sup> ist in der Entgeltgruppe \_\_\_\_\_ eingestuft.

Bei der Einstellung am \_\_\_\_\_ ist die \_\_\_\_\_ maßgebend.

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung richtet sich nach den einschlägigen Regelungen der AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

**§ 4**

Soweit nach den AVR.DWBO nichts Anderes bestimmt ist, richtet sich die Verteilung und die Lage der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung und der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung im Rahmen der Voraussetzungen und Höchstgrenzen der AVR.DWBO in ihrer jeweils gültigen Form Überstunden, Mehrarbeit (Plusstunden), Nacht-, Sonntags- und Feiertags- sowie Schichtarbeit zu leisten.

Sind in den AVR.DWBO Höchstgrenzen nicht geregelt, gelten die gesetzlichen.

**§ 5**

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR sowie ein etwaiger Anspruch auf eine von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber bereitgestellte Fortbildung)

---

---

---

**§ 5**

Name und Anschrift der zusätzlichen Altersversorgung (§ 27 AVR):

---

---

---

## § 6

Weiter wird folgendes vereinbart:

---

---

---

Diese Nebenabrede kann – nicht <sup>-1)</sup> gesondert mit einer Frist vom \_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_ gekündigt werden.

## § 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

## § 8

Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 1 bestimmten Ende gekündigt werden.

Jede Kündigung des Dienstverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB.

Die Kündigungsfristen richten sich nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist (§ 4 KSchG).

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Dienstgeberin/des Dienstgebers<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters<sup>1)</sup>

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll.

3) Der Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bzw. der sachliche Grund ist ausführlich aufzunehmen.

**11. Anlage 15b (Ausbildungsvertrag)**

**Anlage 15b**

**AUSBILDUNGSVERTRAG**

zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_  
Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> –  
- Anschrift -

und

Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
geboren am \_\_\_\_\_  
wohnhaft in \_\_\_\_\_  
- Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup> -  
bzw. - Schülerin/Schüler<sup>1)</sup> -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters<sup>1)</sup>  
Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

**§ 1**

Die Schülerin/Der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende wird für den (staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannten)<sup>1)</sup> Beruf eines/einer \_\_\_\_\_ mit dem gewählten Vertiefungseinsatz<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ - und der Ausrichtung<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ nach dem \_\_\_\_\_ in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die \_\_\_\_\_ ausgebildet.

Die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung, ggf. einschließlich der Ausbildungsstationen und Einsatzorte, ergeben sich aus dem beigefügten Ausbildungsplan.

**§ 2**

(1) Die Ausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und dauert \_\_\_\_\_ Jahre.

- Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Monaten angerechnet.
- Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der \_\_\_\_\_ schule
- Die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages steht im Fall des § 8 Abs.2 S. 2 PflBG unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Pflegeschule.

(2) Die ersten drei/sechs<sup>1)</sup> Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet

- unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am \_\_\_\_\_
- mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung bestehen
- entsprechend § 21 PflBG (vgl. Anlage 10 IV, § 14 Abs. 1 und 2 AVR).

(4) Besteht die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende die schulische/staatliche<sup>1)</sup> Prüfung nicht oder kann sie/er<sup>1)</sup> ohne eigenes Verschulden die schulische/staatliche<sup>1)</sup> Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren/seinen<sup>1)</sup> Antrag in Textform bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

### § 3

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> bzw. der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartnerin bzw. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - a) wenn die Voraussetzungen nach dem jeweiligen Ausbildungsgesetz nicht oder nicht mehr vorliegen
  - b) aus wichtigen Grund
2. von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> bzw. von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
  - wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(5) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist (§ 4 KSchG).

### § 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem \_\_\_\_\_gesetz/ \_\_\_\_\_ordnung<sup>1)</sup> und der Anlage 10 AVR der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR DD) in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils geltenden Fassung

## § 5

(1) Die Trägerin/Der Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung verpflichtet sich, der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> bzw. der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln, sowie einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen\*.

(2) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen

(3) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten. Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende stimmt dem Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern zu, soweit die Ausbildungsträgerin/der Ausbildungsträger<sup>1)</sup> mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert.

Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende ist ebenso zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der \_\_\_\_\_schule verpflichtet.

## § 6

(1) Die durchschnittliche regelmäßige tägliche/wöchentliche praktische<sup>1)</sup> Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR, sie beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses \_\_\_\_\_ % der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Dies sind derzeit \_\_\_\_\_ Stunden.

Soweit nach den Ausbildungsgesetzen/-ordnungen sowie den AVR.DWBO nichts Anderes bestimmt ist, richtet sich die Verteilung und die Lage der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der der Ausbildungsanforderungen sowie der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung und der gesetzlichen Vorschriften.

(2) Solange die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem JArbSchG.

## § 7

Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gem. § 7 Abs. 1 Anlage 10/II i.V.m. Anlage 10a AVR in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der §§ 28, 28a AVR, dies sind derzeit 30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche.

## § 8

(1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> bzw. die/der<sup>1)</sup> Auszubildende ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10/II i.V.m. Anlage 10a AVR richtet.

Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ \_\_\_\_\_ im 1. Ausbildungsjahr,

€ \_\_\_\_\_ im 2. Ausbildungsjahr,

€ \_\_\_\_\_ im 3. Ausbildungsjahr.

Ist der Auszubildende nach den Regelungen den Regelungen der einschlägigen Gesetze und Ordnungen sowie den AVR.DWBO zur Leistung von Überstunden verpflichtet, richten sich Vergütung oder der Ausgleich von Überstunden nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die Vergütung der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung richtet sich nach den einschlägigen Regelungen der AVR.DWBO in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Niederschrift der Ausbildungsbedingungen ist im Auszug als Anlage beigefügt.

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die/der<sup>1)</sup> Auszubildende am Zahltag gem. § 21a AVR darüber verfügen kann.

(3) Name und Anschrift der zusätzlichen Altersversorgung (Anlage 10/II i.V.m. § 27 AVR):

### § 9

Bei der Trägerin/Beim Träger<sup>1)</sup> besteht eine Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, welche auch die Rechte der Auszubildenden wahrnimmt. Die zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, soweit deren Geltungsbereich auch die Auszubildenden erfasst, finden auch auf das vorliegende Ausbildungsverhältnis Anwendung; derzeit sind dies

---

---

---

### § 10

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Auszubildende/Ausbildender<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Auszubildende/Ausbildender  
bzw. Schüler/Schülerin<sup>1)</sup>

Unterschrift der gesetzlichen Vertreter der/  
des<sup>1)</sup> Auszubildenden, bzw. des/der Schülerin<sup>1)</sup>:

\_\_\_\_\_  
Vater

\_\_\_\_\_  
Mutter

\_\_\_\_\_  
Gesetzliche Vertreterin/gesetzlicher Vertreter<sup>1)</sup>

Zustimmung der \_\_\_\_\_schule

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift \_\_\_\_\_schule

\_\_\_\_\_  
1) Nichtzutreffendes bitte streichen

## II. Erläuterungen

### **Anlage 9**

Die noch fehlende Tabelle der Anlage 9 – West – für den Zeitraum 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 wird nachgereicht. Berücksichtigt sind in dieser die geänderten Beträge in der EG 1 aufgrund der Neufestlegung auf Basis des allgemeinen Mindestlohns.

### **Anlage 15 (Dienstvertrag)**

Die Änderungen zum Nachweisgesetz sind zum 1. August in Kraft getreten. Da diese bei Abschluss des Dienstvertrags zu berücksichtigen sind, wurde die Anlage 15 entsprechend angepasst.

Erforderlich ist darüber hinaus gem. § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes ein Nachweis über weitere Angaben. Dem Rundschreiben ist in der Anlage ferner ein Muster-Anschreiben beigefügt. Dieses ist jedoch nicht verbindlich und muss so nicht verwendet werden. Dieses Muster-Anschreiben kann bei Bedarf von der Geschäftsstelle der AK abgefordert werden.



Andrea U. Asch  
Vorstand DWBO

III. Anlagen

Anlage 9  
- West -

<b>TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8</b>  <b>- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 -</b>							
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stunden- entgeltbasis</b>	<b>Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.</b>	<b>Überstunden- entgelt</b>	<b>Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.</b>	<b>Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.</b>	<b>Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen, Oster- sonntag, Pfingst- sonntag sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.</b>	<b>Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.</b>
<b>EG 1</b>	12,30 €	3,69 €	15,99 €	4,92 €	7,38 €	5,54 €	3,69 €
<b>EG 2</b>	12,68 €	3,80 €	16,48 €	5,07 €	7,61 €	5,71 €	3,80 €
<b>EG 3</b>	14,31 €	4,29 €	18,60 €	5,72 €	8,59 €	6,44 €	4,29 €
<b>EG 4</b>	15,44 €	3,86 €	19,30 €	5,40 €	9,26 €	6,95 €	4,63 €
<b>EG 5</b>	16,94 €	4,24 €	21,18 €	5,93 €	10,16 €	7,62 €	5,08 €
<b>EG 6</b>	17,60 €	4,40 €	22,00 €	6,16 €	10,56 €	7,92 €	5,28 €
<b>EG 7</b>	19,49 €	4,87 €	24,36 €	6,82 €	11,69 €	8,77 €	5,85 €
<b>EG 8</b>	21,51 €	4,30 €	25,81 €	7,53 €	12,91 €	9,68 €	6,45 €
<b>EG 9</b>	23,52 €	3,53 €	27,05 €	8,23 €	14,11 €	10,58 €	7,06 €
<b>EG 10</b>	26,77 €	4,02 €	30,79 €	9,37 €	16,06 €	12,05 €	8,03 €
<b>EG 11</b>	30,42 €	4,56 €	34,98 €	10,65 €	18,25 €	13,69 €	9,13 €
<b>EG 12</b>	32,07 €	4,81 €	36,88 €	11,22 €	19,24 €	14,43 €	9,62 €
<b>EG 13</b>	36,27 €	5,44 €	41,71 €	12,69 €	21,76 €	16,32 €	10,88 €

## **Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes [MUSTER]**

Sehr geehrte/r Herr/Frau \_\_\_\_\_,

seit/ab dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber schon bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen. Daher möchten wir mit diesem Schreiben die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich niederlegen. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze i.V.m. den für die Dienststelle geltenden Dienstvereinbarungen und die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Diakonie Deutschland in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz (AVR.DWBO).

Bei den Darlegungen in diesem Nachweisschreiben handelt es sich um reine Wissenserklärungen und Darstellungen; wir haben ausdrücklich nicht den Willen, uns an die in diesem Nachweis dargestellten Arbeitsbedingungen rechtlich zu binden, wenn sie nicht aufgrund anderer Rechtsgrundlage, insbesondere Gesetz, AVR.DWBO, Dienstvereinbarung oder Ihres Arbeitsvertrages gelten. Es geht um eine Dokumentation nach unserem aktuellen Kenntnisstand entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, mehr nicht.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

---

Zu den gesetzlich vorgesehenen wesentlichen Arbeitsbedingungen erteilen wir Ihnen in der Reihenfolge des § 2 Abs. 1 NachwG den folgenden Nachweis:

**1. „der Name und die Anschrift der Vertragsparteien“**

vgl. Arbeitsvertrag

**2. „der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses“**

vgl. § 1 des Arbeitsvertrages – Ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich geregelt, beginnt das Arbeitsverhältnis mit der Einigung über den Arbeitsvertrag.

**3. „bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses“**

vgl. § 1 des Arbeitsvertrages – Ist ein Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht geregelt, ist eine Befristung – mit Ausnahme der Befristung auf die Regelaltersgrenze – nicht vereinbart.

**4. „der Arbeitsort oder, falls der Dienstnehmer/Dienstnehmerin nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Dienstnehmer/Dienstnehmerin an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann“**

Nach § 2 Ihres Arbeitsvertrags i.V.m. § 7 der AVR.DWBO und § 106 GewO besteht das Recht, den Arbeitsort nach billigem Ermessen des Dienstgebers/der Dienstgeberin näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens ist auch auf Behinderungen des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin Rücksicht zu nehmen.

Im Ergebnis können Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden.

- Ihr Arbeitsort ist derzeit gemäß § 2 des Arbeitsvertrages **[bitte einfügen]**  
oder
- auf Grundlage einer Weisung des Dienstgebers/der Dienstgeberin derzeit **[bitte einfügen]\***  
Dieser kann für die Zukunft unter Beachtung der Regelungen der AVR.DWBO und § 106 GewO geändert werden.  
oder
- bei Homeoffice:  
Aufgrund der Dienstvereinbarung vom **[bitte einfügen]** haben Sie auf freiwilliger Grundlage einer Vereinbarung die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an **[bitte einfügen]** Tagen in der Woche von Ihrer häuslichen Arbeitsstätte in **[bitte einfügen]** aus zu erbringen.

**5. „eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Dienstnehmer/Dienstnehmerin zu leistenden Tätigkeit“**

vgl. Arbeitsvertrag **[ggf.: i.V.m. der Stellenbeschreibung]**

**6. „sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“**

**7. vgl. § 1 des Arbeitsvertrages „die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung“**

vgl. § 3 des Arbeitsvertrages und die diese ergänzenden Regelungen der AVR.DWBO.

- Das Grundgehalt (§ 14 Abs. 1 AVR.DWBO) und die in Monatsbeträgen festgelegten Teile der Bezüge (insbesondere §§ 14 Abs. 2, 19a, 20 AVR.DWBO) werden für jeden Kalendermonat **zum 15. eines Monats/zum Monatsende\*** ausgezahlt, § 21a Abs. 1 AVR.DWBO nebst Anmerkung.
- Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist (z.B. Überstunden und Zuschläge nach § 20a, Anlage 9 AVR.DWBO), bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats, § 21a Abs. 2 AVR.DWBO.
- Der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung richtet sich nach Anlage 14 der AVR DWBO.
- geldwerter Vorteil der Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens beträgt: **[falls zutreffend bitte einfügen]**

- die Dienstgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (§ 27 AVR DWBO) wird durchgeführt bei der: **[bitte einfügen]**
- Alle Entgeltbestandteile werden bargeldlos auf das uns angegebene Konto überwiesen, § 21a AVR DWBO.

**8. „die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“**

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus § 1 Ihres Arbeitsvertrages. Der Dienstgeber/die Dienstgeberin ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen des Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen unter Einbeziehung der zuständigen Mitarbeitervertretung näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens ist auch auf Behinderungen des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin Rücksicht zu nehmen.

Als Teilzeitbeschäftigte wurde mit Ihnen nach § 9 Abs1 Unterabsatz 2 Satz 2 AVR DWBO folgende Vereinbarung getroffen: **[falls zutreffend bitte einfügen]**

Die Dauer und Lage der Arbeitszeit ergeben sich aus den gemäß Ziff. 15 dieses Nachweises anwendbaren AVR.DWBO (§§ 9, 9a bis 9i AVR.DWBO) und etwaigen Dienstvereinbarungen.

In der Dienststelle wird nicht/im zwei-Schicht/im drei-Schicht-System **[zutreffendes auswählen]** gearbeitet. Der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen ergeben sich aus den von der Mitarbeitervertretung mitbestimmten Dienstplänen sowie der geltenden Dienstvereinbarung. [falls keine Dienstvereinbarung: allgemeine Darstellungen]

**9. „bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**

- a) die Vereinbarung, dass der Dienstnehmer/Dienstnehmerin seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,**
- b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,**
- c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und**
- d) die Frist, innerhalb derer der Dienstgeber/Dienstgeberin die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“**

vgl. § 1 Ihres Arbeitsvertrages

**oder**

Mit Ihnen ist keine Abrufarbeit gemäß § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart.

**10. „sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen“**

Als Vollzeitbeschäftigte/r sind Sie nach § 9c Abs. 5 AVR.DWBO Überstunden zu leisten. Als Teilzeitbeschäftigte/r sind Sie nach dem Inhalt Ihres Arbeitsvertrags in Verbindung mit § 9b Abs. 4 AVR.DWBO verpflichtet, Überstunden zu leisten. **[zutreffendes auswählen]** Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse,

insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit (§ 9b Abs. 5 AVR DWBO). Der Dienstgeber/Dienstgeberin hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

Gemäß § 40 d) MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

**11. „die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“**

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach § 28a AVR DWBO.

**12. „ein etwaiger Anspruch auf vom Dienstgeber/Dienstgeberin bereitgestellte Fortbildung“**

Ein Anspruch auf eine vom Dienstgeber/Dienstgeberin bereitgestellte Fortbildung besteht nicht/ auf **[bitte einfügen]**.

**13. „wenn der Dienstgeber/Dienstgeberin dem Dienstnehmer/Dienstnehmerin eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers“**

Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von **[bitte einfügen]**.

**14. „das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Dienstgeber/Dienstgeberin und Dienstnehmer/Dienstnehmerin einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage“**

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Fristen der anwendbaren AVR DWBO kündigen (vgl. Ziff. 15 dieses Nachweises). Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB.

Besteht eine Mitarbeitervertretung, ist diese vor Ausspruch einer Kündigung zuvor zu beteiligen.

Dienstnehmer/Dienstnehmerin, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

**15. „ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Dienstgeber/Dienstgeberin festlegen“**

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils gültigen Fassung, die mit der Mitarbeitervertretung der Dienststelle abgeschlossenen Dienstvereinbarungen sowie die mit der Gesamtmitarbeitervertretung für das Unternehmen abgeschlossenen Dienstvereinbarungen.

Ort, Datum

Mit freundlichen Grüßen  
[Unterschrift]

\_\_\_\_\_  
[Dienstgeber/Dienstgeberin]

Auf Kopie:

Ich habe heute eine im Original unterzeichnete Abschrift dieses Nachweises erhalten.

Ort, \_\_\_\_\_

[Unterschrift]

\_\_\_\_\_  
Dienstnehmer/in