

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

Berlin, 30.11.2022

Rundschreiben 05/2022

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

- Hier:
- I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO**
 - II. Erläuterungen**
 - A. Zum Rundschreiben 01/2022
 - B. Zum Rundschreiben 03/2022
 - C. Zum Rundschreiben 04/2022
 - D. Zum Rundschreiben 05/2022
 - III. Hinweise**

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“

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

In § 1b wird die Anmerkung zu c) wie folgt gefasst:

„Anmerkung zu Buchst. c):

§ 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, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.“

2. § 14 Die Bestandteile des Entgeltes

§ 14 Abs. 2 h) wird wie folgt geändert:

- „h) Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 in der Altenhilfe, Jugendhilfe, Kindertagesstätten, Horten sowie Eingliederungshilfe in der Tätigkeit: Pflege, Betreuung, (Heil-) Erziehung und Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 25 % der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe.

Fachkräfte mit der Entgeltgruppe 8, als Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben und Leitungsaufgaben in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung (gemäß Anlage 1 8 B 1a) sowie in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 25 % der Differenz zur Entgeltgruppe 9 in der individuellen Stufe.

Anmerkung zu § 14 Abs. 2 h):

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

Inkrafttreten: 1. Januar 2023

3. Anlage 10a Ausbildungsentgelte

- a) In Anlage 10a - West - wird unter Nr. VII folgende Regelung aufgenommen:

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.088,72 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.158,22 €

b) In Anlage 10a -Ost- wird unter Nr. VII folgende Regelung aufgenommen:

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.113,11 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.184,16 €

c) Die Ausbildungsentgelte unter a) und b) nehmen an den allgemeinen Entgeltsteigerungen sowie an der Ost-West-Anpassung (auf Stundenlohnbasis) teil.

Inkrafttreten: 1. Januar 2023

II. Erläuterungen

A. Zum Rundschreiben 01/2022

1. Entgelterhöhungen

Die von der AK DWBO für den Zeitraum 2023 und 2024 beschlossenen Erhöhungen gelten hinsichtlich der Erhöhungszeitpunkte und der Höhe der Steigerungen sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Auszubildenden.

2. Mindestlohn

Die Festlegung der Basisstufe der Entgeltgruppe 1 (EG 1) erfolgt ab dem 1. Oktober 2022 auf Basis des jeweiligen Mindestlohns. Dieser wird zum 1. Oktober 2022 auf 12,- € angehoben. Das Entgelt der Basisstufe beträgt nach den folgenden Berechnungen für den

Tarfbereich West:	$38,5 \times 4,348 \times 12,- \text{ €}$	$= 2.008,78 \text{ €}$	und für den
Tarfbereich Ost:	$40,0 \times 4,348 \times 12,- \text{ €}$	$= 2.087,04 \text{ €}$	

Die weiteren Erfahrungsstufen dieser Entgeltgruppe basieren auf dem so errechneten Grundentgelt. Die Werte der EG 1 nehmen ebenfalls an den durch die AK DWBO beschlossenen und zu beschließenden Entgeltsteigerungen teil. Sollten bei weiteren Erhöhungen des allgemeinen Mindestlohns zum Zeitpunkt der Erhöhung die Werte nach den AVR über den Werten des allgemeinen Mindestlohns liegen, verbleiben die Werte auf dem dann erreichten Niveau der AVR. Sollte der Mindestlohn nach einer erneuten Festlegung über dem Wert der AVR-Tabellen liegen, wird die Basisstufe auf den neuen Wert des Mindestlohns angehoben und die darauf fußenden Erfahrungsstufen entsprechend angepasst.

3. Angleichung Tabellenentgelte – West – und – Ost –

Der mit Rundschreiben 03/2018 unter Gliederungspunkt A I 1 veröffentlichte Beschluss der AK DWBO zur Angleichung der Tabellenentgelte in den Tarifgebieten - West - und -

Ost - auf Stundenentgeltbasis sah für alle Entgeltgruppen den Abschluss der Angleichung zum 1. Januar 2026 vor. Ausgenommen wurde hiervon nun die EG 1. Für diese Entgeltgruppe wird der letzte Angleichungsschritt vorgezogen; die Angleichung ist zugleich mit der Festlegung auf Basis des Mindestlohns bereits zum 1. Oktober 2022 abgeschlossen.

4. Entgeltmoratorium

Beschlossen wurde, vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024 auf die Stellung weiterer Anträge zu Arbeitsentgeltveränderungen, die in diesem Zeitraum wirksam werden, zu verzichten. Anträge aufgrund von Verordnungen, höchstrichterlicher Rechtsprechung oder Gesetzen unterfallen nicht diesem Moratorium. Ebenfalls kann jederzeit einvernehmlich von dem Moratorium abgewichen werden.

Die Kommission hat sich im Rahmen der Verhandlungen darauf verständigt, vier Anträge, aus dem Moratorium auszunehmen und damit die Möglichkeit eröffnet, diesbezüglich Schlichtungsverfahren einzuleiten. Diese wurden seitens der Dienstnehmerseite fristgemäß veranlasst. Hierbei handelt es sich um die Frage einer „PPSG-Zulage“ für die Psychiatrie sowie der Eingruppierung von rehapädagogischen Ausbildern/-innen, Psychologischen Psychotherapeuten und Diätassistenten/-innen.

5. § 14 Die Bestandteile des Entgeltes

- a) Bei der Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) für Mitarbeitende in der EG 3 und EG 4 wird nun klar zwischen einer reinen Betreuungszulage (1. Teilsatz) und einer Pflege- (und ggf. Betreuungs)zulage (2. Teilsatz) differenziert. Werden ausschließlich betreuende Leistungen erbracht, besteht auch nur ein Anspruch auf die sog. Betreuungszulage, die von der Höhe her etwa der bisherigen Pflege- und/oder Betreuungszulage entspricht. Die zusätzliche Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten wird durch die Zahlung einer höheren Zulage honoriert. Die Kommission verzichtet hier bewusst darauf, das Maß an Pflege, welches erbracht werden muss, zu quantifizieren und /oder zu qualifizieren. Entscheidend ist, dass im jeweiligen Kalendermonat tatsächlich Pflege erbracht wird. So begründet z.B. manuelle Hilfe bei Körperpflegeverrichtungen den Anspruch auf die Pflegezulage. Beide Zulagen werden nur alternativ gezahlt. Ein Anspruch auf eine Betreuungs- oder Pflegezulage besteht grundsätzlich in allen Helfefeldern, so z.B. auch in der Eingliederungshilfe und der stationären und/oder ambulanten Pflege. Ausnahmen hiervon sind nicht mehr vorgesehen.

Sowohl die Betreuungs- als auch die Pflege- (und ggf. Betreuungs)zulage erhöhen sich entsprechend den allgemeinen Entgeltsteigerungen, wie sie von der AK DWBO beschlossen werden. Die erste Anhebung beider Zulagen erfolgt zum 01.09.2023.

- b) Die bisherige Fachkraftzulage für Mitarbeitende der genannten Fachweiterbildungen bleibt bestehen. Die Praxisanleiterzulage (§ 14 Abs. 2 e) wurde bislang nur für Mitarbeitende in der EG 7 geregelt. Da sich Praxisanleiter/innen auch in anderen Entgeltgruppen finden und auch diese für ihre besondere Aufgabe eine Zulage erhalten sollen, wurde die Praxisanleiterzulage

nun – anders als bei Mitarbeitenden mit Fachweiterbildungen - ohne Vorgabe einer bestimmten Entgeltgruppe geregelt. Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in allen Helfefeldern, denen die Tätigkeit ausdrücklich übertragen wurde und die diese Tätigkeit tatsächlich ausüben. Hierfür genügt im Monat die einmalige Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit in dieser Funktion. Es handelt sich um eine personengebundene Zulage. Erfüllen mehrere Mitarbeitende die Anspruchsvoraussetzungen, ist die Zulage jeweils zu zahlen

Sollten die Voraussetzungen für eine Zulage nach Unterabs. 1 (Fachweiterbildung) und zugleich für Unterabs. 2 (Praxisanleiter) vorliegen, werden beide Zulagen kumulativ gezahlt. Dies wurde durch die Bildung gesonderter Unterabsätze in Buchst. e) klargestellt. Die Zulage nach Unterabs. 1 hingegen wird, auch wenn Mitarbeitende über mehrere Fachweiterbildungen verfügen, nur alternativ gezahlt.

Eine Praxisanleiterzulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. e) wird hingegen dann nicht gezahlt, wenn diese Aufgabe von der übertragenen und ausgeübten Leitungstätigkeit bereits mit umfasst ist.

- c) Neu geregelt wurde in § 14 Abs. 2 Buchst. h) nun für alle Fachkräfte in der EG 7 in den benannten Bereichen eine monatliche Zulage. Diese beläuft sich zum 01.01.2023 auf 25 % der Differenz zur EG 8 in der individuellen Stufe. Eine Pauschalierung bei der Ermittlung der jeweiligen Differenz wurde nicht vorgesehen, sondern ist bezogen auf die/den jeweiligen Mitarbeitenden zu ermitteln.

Darüber hinaus erhalten auch Mitarbeitende der EG 7, die nach den Eingruppierungsbestimmungen gemäß Anlage 1 Entgeltgruppe 8 B. Buchst. 1.a) der EG 8 zugeordnet werden, eine entsprechende Zulage. Diese wird in Höhe der Differenz von 25 % zur EG 9 in der individuellen Stufe berechnet.

- d) Buchstabe g) wird im Hinblick auf eine noch in Abstimmung der AK befindliche Zulagenregelung freigehalten.
- e) Vorgesehen wird ab 01.01.2023 auch für Pflegefachkräfte in der EG 7 eine Zulage, wenn diese im Bereich der Rettungsstelle oder Notaufnahme eingesetzt werden. Einschränkend geregelt wurde für diese Mitarbeitende jedoch, dass ein Einsatz in den genannten Bereichen bezogen auf einen Monat überwiegend erfolgen muss. Auch diese Zulage beträgt 25 % der Differenz zur EG 8 in der individuellen Stufe.
- f) Sowohl die Zulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. h) als auch nach § 14 Abs. 2 Buchst. i) erhöhen sich zum 01.01.2024 auf 50 %.

6. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ab dem 01.09.2022 entfällt für Mitarbeitende der EG 3 und EG 4 die jeweilige Einarbeitungsstufe, so dass Mitarbeitende in diesen Entgeltgruppen bei Neueinstellung sofort in der Basisstufe eingruppiert sind. Eine Übergangsfrist wurde nicht geregelt, so dass bereits beschäftigte Mitarbeitende in der EG 3 und EG 4 ab diesem Zeitpunkt sofort in die Basisstufe hochzustufen sind.

7. § 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

Mit der Neufassung mit Wirkung zum 01.10.2024 wird für Eingruppierungsvorgänge ab diesem Stichtag nun grundsätzlich eine stufengleiche Höhergruppierung vorgesehen. Dies gilt allerdings nur bei einer Höhergruppierung um eine Entgeltgruppe. Bei Höhergruppierungen um mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt eine Umgruppierung in die Basisstufe.

8. § 20 Schichtzulage

- a) Ab dem 01.01.2024 wird der Betrag der Schichtzulage gem. § 20 Abs. 1 auf einen Betrag i.H.v. 50,00 € angehoben.
- b) Die Schichtzulage gem. § 20 Abs. 1 wird nach der Neufestlegung dynamisiert. Die Entgeltsteigerung zum 01.01.2024 bleibt hierbei unberücksichtigt.

9. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

Ab dem 01.01.2023 wird gem. § 20a Abs. 1 Buchst. c) aa) und bb) für Arbeit am Heiligabend ein Zeitzuschlag gezahlt. Da Zuschläge am 24. Dezember erst ab 14:00 Uhr steuerlich begünstigt sind, wurde dies bei der Regelung entsprechend berücksichtigt.

10. § 22a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG

Neu eingefügt wurde nun die Möglichkeit, mit Mitarbeitenden eine Regelung zur Entgeltumwandlung für Sachleistungen (wie z.B. das Fahrradleasing) zu treffen. Bislang waren entsprechende Vereinbarungen mit Entgeltumwandlung nicht AVR-konform; sollten hier entsprechende im Hinblick auf § 36a MVG wohl unwirksame Dienstvereinbarungen bestehen, müssten diese der nunmehr geltenden Regelung angepasst werden.

Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung für Sachleistungen ist, dass eine entsprechende Dienstvereinbarung mit der MAV gem. § 36 MVG abgeschlossen wird.

Soweit die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, sind diese der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer nach Maßgabe einer Dienstvereinbarungsregelung gemäß Abs. 5 gutzuschreiben oder zu verrechnen. Dementsprechend können eingesparte Beiträge auch zur Finanzierung von Versicherungsleistungen im Rahmen der Umwandlungsvereinbarung genutzt werden.

Dienstgeber haben auf Nachteile, die aus der Entgeltumwandlung resultieren, abstrakt generell hinzuweisen. Eine konkret-individuelle Aufklärungs- und Beratungspflicht durch den Dienstgeber besteht nicht, d.h. auf die für den einzelnen vertragsabschließenden Mitarbeiter möglichen individuellen Nachteile muss nicht explizit hingewiesen werden, es reichen allgemeine Ausführungen.

11. § 25a Jubiläumszuwendung

Bislang gab es bei der Jubiläumszuwendung gem. § 25a für vier Jubiläumstatbestände nur die Möglichkeit einer Dienstbefreiung. Die Zahlung eines Geldbetrags war nicht vorgesehen. Dies wird nun vereinheitlicht. Ab dem 01.01.2023 können sich Mitarbeitende bei allen Jubiläumstatbeständen für eine Dienstbefreiung oder eine Geldzahlung entscheiden.

12. § 28b Zusatzurlaub für Schichtarbeit, Nachtarbeit, nächtlichen Bereitschaftsdienst und nächtlichen Rufbereitschaftsdienst

Bislang verfielen Nachtarbeitsstunden des Vorjahres, wenn die Grenzen für einen Zusatzurlaub bis zum 31.12. eines Jahres nicht erreicht wurden. Nunmehr beschlossen wurde, dass Arbeitsleistungen, die nicht urlaubswirksam geworden sind, bis zu 149 Stunden bzw. 109 Stunden ins neue Kalenderjahr übertragen werden (bei Mitarbeitenden in Teilzeit anteilig).

Da die Regelung zum 01.01.2023 in Kraft tritt, können überzählige Stunden aus 2022 noch nicht ins Jahr 2023 übertragen werden. Erstmals kann somit die Übertragung von Nachtarbeitsstunden aus 2023, die in diesem Jahr keinen Zusatzurlaubsanspruch ausgelöst haben, in das Jahr 2024 erfolgen.

Beispiel.: Mitarbeiterin im Schichtdienst, vollzeitbeschäftigt, arbeitet 2023 insgesamt 250 Nachtdienststunden. Sie erarbeitet sich 2023 dadurch den Anspruch auf 2 Tage Zusatzurlaub (2x110= 220 Stunden). Zu 250 Stunden bleibt ein Rest von 30 Stunden. Dieser wird nun in das Jahr 2024 übertragen und löst dann, wenn mit neu erarbeiteten Stunden zusammengerechnet, die Stundenzahl 110 erreicht wird, den Anspruch auf einen Zusatzurlaubstag aus.

13. Anlage 1 Eingruppierungskatalog

Hebammen werden zum 01.01.2024 als Richtbeispiel in der EG 8 mit aufgenommen.

14. Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Die Änderungen in Anlage 8 beziehen sich ausschließlich auf Teil A (Regelung für Ärzte u.a.). Intendiert wurde hier eine Vereinfachung. Da die Belastung mit der Anzahl der übernommenen Bereitschaftsdienste steigt, wurde eine Abstufung beibehalten. Die Grenze wurde bei sechs Bereitschaftsdiensten gezogen, bei der sich der jeweilige Prozentsatz um 10 % erhöht.

B. Zum Rundschreiben 03/2022

Die Tabellenwerte berücksichtigen die Entgeltsteigerungen, wie sie mit Rundschreiben 01/2022 veröffentlicht wurden.

Berücksichtigt wird in den Tabellen ab 1. September 2022 der Wegfall der Einarbeitungsstufe in den Entgeltgruppen 3 und 4.

In den Tabellen ab 1. Oktober 2022 erfolgt in der EG 1 die Neufestlegung der Basisstufe auf Grundlage des allgemeinen Mindestlohns (vgl. Erläuterungen unter A. Ziff. 2) sowie unter Berücksichtigung der vorgezogenen vollständigen Ost-West-Anpassung auf Stundenlohnbasis (vgl. Erläuterungen unter A Ziff. 3).

Ansonsten wird in den Tabellen ab 2023 die Ost-West-Anpassung jeweils zum 1. Februar eines Jahres für den Tarifbereich Ost berücksichtigt.

Berücksichtigt wird in den Tabellen ab 1. Januar 2023 des Weiteren die sukzessive Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe für alle Entgeltgruppen. Ausgangspunkt für die weitere Erfahrungsstufe 2 der Entgeltgruppen 1 bis 4 ist 105 %, für die weitere Erfahrungsstufe 3 der Entgeltgruppen 5 bis 13 110 % der Basisstufe. Diese Prozentsätze werden jährlich zum 1. Januar eines Jahres um 1,25 % erhöht, bis zum 1. Januar 2026 die Zielwerte von 110 % der Basisstufe für die EG 1 bis EG 4 bzw. 115 % der Basisstufe für die EG 5 bis EG 13 erreicht werden. Die entsprechenden Prozentsätze wurden mit Rundschreiben 01/2021 vom 17.05.2021 veröffentlicht).

C. Zum Rundschreiben 04/2022

1. § 3a Fort- und Weiterbildung

Da Fort- und Weiterbildungen nach § 111 Gewerbeordnung (GewO) verpflichtend sind, wurde in § 3a aus Klarstellungsgründen der Hinweis auf diese gesetzliche Regelung ergänzt.

2. § 9 Arbeitszeit

In der Anmerkung werden die dynamisierten Beträge entsprechend den Entgeltsteigerungen für den Zeitraum ab 2023 ergänzt.

3. § 9e Formen der Arbeit

- a) Nachdem die Wechselschichtzulage zum 1. Januar 2020 gestrichen wurde, bedarf es keiner Legaldefinition in den AVR mehr.
- b) Die Ausführungen in den Anmerkungen zu § 9e dienen der differenzierenden Erläuterung der Unterschiede zwischen Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit. Durch die Streichung der Wechselschichtzulage sind diese nun obsolet, so dass eine Streichung erfolgt.

4. § 9i Kurzarbeit

Nachdem die Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV), die einen erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld ermöglicht, über den 30. September 2022 hinaus bis zum 31. Dezember 2022 verlängert wurde, wurden auch die entsprechenden Regelungen hierzu in § 9i dementsprechend verlängert.

5. § 11 Dienstbefreiung

Mit dem Einbezug der Pflegekinder in § 11 erfolgt eine Gleichstellung mit den leiblichen Kindern.

6. § 14 Die Bestandteile des Entgelts

a) Abs. 2 Buchst. c)

In der Anmerkung zu § 14 Abs. 2 c) wird die Dynamisierung für beide Zulagen wiedergegeben. Ergänzt wurden die Beträge, die sich durch die Entgeltsteigerungen ergeben.

b) Abs. 2 Buchst. f)

Diese Regelung findet keinen Anwendungsbereich mehr, da entsprechende Dienstvereinbarungen nicht mehr abgeschlossen werden können.

c) Abs. 2 Buchst. h)

Aus Transparenzgründen wird die Erhöhung der Zulagenregelung zum 01.01.2024 von 25 % auf 50 % in der Textfassung der AVR wiedergegeben.

d) Abs. 2 Buchst. i)

Siehe Erläuterung unter Buchst. g).

7. § 20 Schichtzulage

Die Anmerkung zur Änderung der Schichtzulage und deren Dynamisierung wird aus Transparenzgründen aufgenommen.

8. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

Da Steuerfreiheit für einen Anspruch auf einen Zuschlag an Heiligabend maßgeblich sein sollte, der erst ab 14:00 Uhr gegeben ist, war dies in § 20a Abs. 1 Buchst. c) sowohl in aa) als auch in bb) dementsprechend durch Angabe der Uhrzeit zu berücksichtigen.

9. Anlage 7a

Die sich aus den Entgelterhöhungen ab 2023 ergebenden Beträge wurden beim dynamisierten Zuschlag gem. § 3 Anlage 7a in der dortigen Anmerkung ergänzt.

10. Anlage 15 (Dienstvertrag)

Erläuterungen hierzu wurden bereits mit Rundschreiben 04/2022 gegeben.

11. Anlage 15b (Ausbildungsvertrag)

Die Änderungen zum Nachweisgesetz sind auch bei den Ausbildungsverträgen zu berücksichtigen. Die Anlage 15b wurde daher entsprechend angepasst.

D. Zum Rundschreiben 05/2022

1. § 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die Regelung des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wurde zum 1. Oktober 2022 geändert. Der zitierte Wortlaut der gesetzlichen Regelung wird in § 1b in der Anmerkung zu Buchst. c) entsprechend angepasst.

2. § 14 Bestandteile des Entgeltes

Mitarbeitende mit Leitungsfunktionen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), die in der EG 8 eingruppiert sind, wurden bei Beschlussfassung zur Fachkräftezulage in § 14 Abs. 2 h) nicht hinreichend berücksichtigt. Dies wird nun durch entsprechende Ergänzungen in dieser Regelung nachgeholt.

3. Anlage 10a

Die Berliner Landesregierung hat zum 1. Oktober 2022 eine landesrechtlich anerkannte generalistische Pflegefachassistentenausbildung eingeführt. Sie löst die frühere einjährige Ausbildung „Gesundheits- und KrankenpflegehelferIn“ ab. Im Gesetz über den Beruf der Pflegefachassistentin im Land Berlin (PflFAG) ist eine Ausbildungsdauer von 18 Monaten festgelegt. Die Ausbildung in diesem eigenständig landesrechtlich

anerkannten Beruf erfordert eine Ergänzung der Regelungen der Ausbildungsentgelte in Anlage 10a der AVR DWBO.

Die Tabellen der Anlage 10a, in denen auch die weiteren Steigerungen der Ausbildungsentgelte der Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten berücksichtigt sind, werden nachgereicht.

III. Hinweise

Im Hinblick auf die deutlichen Entgeltsteigerungen im kommenden Jahr sieht sich die AK DWBO veranlasst, auf die Grenzwerte für die betriebliche Altersversorgung hinzuweisen: Beiträge in die betriebliche Altersversorgung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung sozialversicherungsfrei; darüber hinaus arbeitgeberseitig gezahlte oder umgewandelte Summen werden in der Sozialversicherung verbeitragt.

§§ 27 und 27a AVR DWBO regeln die Verpflichtung einer dienstgeberfinanzierten zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach § 27b AVR DWBO und einen diesbezüglichen Zuschuss nach § 27c AVR DWBO.

Die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze und damit die Höhe des beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung zu zahlenden Betrags wird jährlich neu festgelegt. 2022 lag er bei insgesamt 3.384 EUR jährlich und wird 2023 bei 3.504 EUR, d.h. 292 EUR monatlich liegen. Zur Ermittlung, ob diese Grenze überschritten wird, sind die Zahlungen der dienstgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 27 AVR DWBO und eine ggfs. vorhandene Eigenbeteiligung nach § 27a AVR DWBO, eine ggfs. vorhandene Entgeltumwandlung nach § 27b AVR DWBO sowie der daraus resultierende Entgeltumwandlungszuschuss nach § 27c AVR DWBO zu summieren.

Aufgrund der verhandelten Entgeltsteigerungen einerseits und der Erhöhung der Betragssätze der EZVK andererseits wird der Grenzwert absehbar zunehmend auch von mittleren Entgeltgruppen erreicht, so dass insbesondere eine zusätzliche Entgeltumwandlung sich nur noch eingeschränkt rentiert.

Um hier negative Überraschungen zu vermeiden, sollen Personalabteilungen, Mitarbeitervertretungen und Mitarbeitende für diese Problematik sensibilisiert werden.

Eine individuelle Klärung dieser Frage kann nur zwischen Mitarbeitenden und den Anbietern der Entgeltumwandlung nach § 27b AVR DWBO erfolgen.



Andrea U. Asch
Vorstand DWBO