

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  
geschaeftsstelle-ak@dwbo.de  
nienborg.s@dwbo.de  
www.diakonie-portal.de

Berlin, 03.05.2023

## **Rundschreiben 03/2023**

### **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 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. § 10 Fernbleiben vom Dienst**

§ 10 erhält folgende Fassung:

„(1) <sup>1</sup>Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. <sup>2</sup>Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Dienstvorgesetzte bzw. den

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“

Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und ihre bzw. seine Genehmigung einzuholen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge; darüber hinaus kann nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, ihrer bzw. seiner Dienststelle eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Die Regelung gilt für den Fall einer Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entsprechend.

<sup>1</sup>Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. <sup>3</sup>In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>5</sup>Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

<sup>1</sup>Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. <sup>2</sup>Diese sind verpflichtet, zu den in Unterabsatz 2 Satz 1 und 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 des Unterabsatz 3 gelten nicht in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.

<sup>1</sup>Hält sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie bzw. er darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. <sup>2</sup>Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen. <sup>3</sup>Darüber hinaus ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, wenn sie bzw. er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Keht eine arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterin bzw. ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist sie bzw. er verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihr bzw. ihm nach Unterabs. 3 und 5 obliegenden

Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 besteht für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge und des Krankengeldzuschusses nach § 24 Abs. 2 und 4.

(3) <sup>1</sup>Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i.S.d. § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. <sup>2</sup>Abs. 2 Unterabs. 5 gilt entsprechend.

**Anmerkung:**

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle i.S.d. Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 ist der allgemeine Arbeitstag der Personalstelle der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.“

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

§ 2 der Anlage 15b erhält folgende Fassung:

**„§ 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 / § 13 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AltPflG<sup>1)</sup> 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 / § 19 AltPflG<sup>1)</sup> (vgl. Anlage 10 II, § 5 Abs. 2 und 3 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.“

Inkrafttreten: 1. April 2023

## II. Erläuterungen

### 1. § 10 Fernbleiben vom Dienst

Seit 1. Januar 2023 ist nun komplett auf eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) umgestellt (§ 5 Abs. 2a EntgFG). Arbeitgeber rufen jetzt nach einer ärztlichen Krankschreibung die Krankmeldung elektronisch bei der Krankenkasse ab. Gesetzlich Versicherte müssen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weder an die Krankenkasse noch an ihren Arbeitgeber übermitteln.

Mit der nun beschlossenen Änderung des § 10 Abs. 2 AVR wird diese Änderung in Absatz 2 Unterabsatz 3 nun auch in den AVR nachvollzogen.

Die eAU gilt jedoch nur für gesetzlich Krankenversicherte. Für Privatversicherte ändert sich zunächst einmal nichts. Sie erhalten ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen weiterhin in Papierform und müssen diese selbst an ihren Arbeitgeber und die private Krankenversicherung versenden.

Auch die Bescheinigung für kranke Kinder von Mitarbeiter/-innen sowie die Bescheinigung bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland erfolgt auch weiterhin bei gesetzlich/privat Versicherten in Papierform.

Bei technischen Problemen mit der digitalen Übermittlung wenden Arztpraxen das Ersatzverfahren mit Papiausdrucken an. In einem solchen Fall schicken gesetzlich Versicherte den Ersatzausdruck an ihre Krankenkasse. Die Daten können dann durch einen aufgedruckten Barcode von den Krankenkassen ohne großen Aufwand digitalisiert und den Arbeitgebern bereitgestellt werden.

Wesentlich ist, dass es bei der Mitteilungspflicht der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen verbleibt. Dies wurde auch noch einmal in § 10 Abs. 2 Unterabsatz 2 klargestellt. Das heißt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Dienstgeber anzuzeigen. Dies gilt auch für den Fall der Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit.

Auch mit der eAU sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin verpflichtet, für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen und dies dem Dienstgeber mitzuteilen. In besonderen Einzelfällen kann der Dienstgeber die ärztliche Feststellung auch schon früher verlangen.

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

Anlage 15b sollte als Muster-Ausbildungsvertrag für sämtliche Ausbildungsberufe anwendbar sein. Verwiesen wurde bislang nur auf das Pflegeberufegesetz. Da in Brandenburg noch nach dem Altenpflegegesetz ausgebildet wird, wurde die Anlage 15b um den entsprechenden Verweis ergänzt.



Andrea U. Asch  
Vorständin DWBO