

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  
Julia Lorenz  
geschaefsstelle-ak@dwbo.de  
nienborg.s@dwbo.de  
lorenz-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 DE8110020500003115600  
BIC BFSWDE33BER

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

Berlin, 24.11.2023

## **Rundschreiben 07/2023**

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

- Hier:       **I.     Erläuterungen zum Rundschreiben 05/2023**  
              **II.    Erläuterungen zum Rundschreiben 06/2023**

#### **I.     Erläuterungen zum Rundschreiben 05/2023**

Seit dem 26.10.2022 und damit nach Abschluss der Entgeltverhandlungen für 2023 und 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gemäß § 3 Nr. 11c EStG steuer- und sozialabgabenfrei einen Geldbetrag von bis zu 3.000,00 € gewähren, die sog. Inflationsausgleichsprämie (IAP). Der Begünstigungszeitraum ist bis zum 31.12.2024 befristet. Es gilt das sog. Zuflussprinzip, d.h. maßgeblich ist, wann der Betrag beim Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin eingeht.

Zwar ist die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nicht zwingend, sie hat jedoch Eingang in eine Vielzahl von Tarifen gefunden. Zumeist ersetzt die Zahlung Tariferhöhungen.

Der geltende Entgeltbeschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO vom April 2022 besitzt noch eine Laufzeit bis Ende 2024. Das Tarifpaket enthielt lineare Entgeltsteigerungen von insgesamt 8 % (4 % zum 01.01.2023, 1,5 % zum 01.09.2023, 2,5 % zum 01.01.2024 zzgl.

Ost/Westangleichung in Höhe von 0,56 % für den Bereich Ost), umfangreiche Anpassungen verschiedener Zulagenregelungen (z.B. Zulagen für Fachkräfte, Praxisanleitende, Mitarbeitende in der Rettungsstelle, für Tätigkeiten der Pflege- und Betreuung, Feiertage, Schichtarbeit) sowie weitere entgeltrelevante Beschlüsse wie die Einführung einer 3. Erfahrungsstufe. In diesem laufenden Geltungszeitraum wurde von der AK DWBO in Anbetracht der tarifpolitischen Lage nun zusätzlich eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) beschlossen. Diese wurde in der neugefassten Anlage 3 geregelt.

### **Abs. 1**

Grundsätzlich erhalten vorbehaltlich der Regelung in Abs. 7 der Anlage 3 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche zu mindestens einem Zeitpunkt im Bezugszeitraum 01.01.2024 bis 30.12.2024 im Geltungsbereich der AVR beschäftigt sind und auf deren Dienst-/Arbeits- oder Ausbildungs- bzw. Praktikumsverhältnis die AVR DWBO Anwendung finden, eine IAP. In Verbindung mit Abs. 6 wird die volle Höhe der IAP jedoch erst erreicht, wenn die Beschäftigung über den 30.12.2024 hinaus erfolgt. Mit dieser Festlegung wird sichergestellt, dass nur das Jahr 2024 den Bezugsrahmen bildet.

Die Zahlung einer IAP ist auf Mitarbeitende der Entgeltgruppen 1 bis 10 sowie Auszubildende und Praktikanten beschränkt. Hierbei wurde berücksichtigt, dass die AK DWBO in ihren bisherigen Entgeltbeschlüssen - anders als in anderen Tarifwerken - keine Sockelbeträge geregelt hat. Mit der IAP soll der stärkeren Auswirkung der Inflation auf die unteren Entgeltgruppen Rechnung getragen werden.

Die IAP wird vorbehaltlich der Regelung des Abs. 10 in vier Teilbeträgen gezahlt, und zwar mit dem Entgelt für April, Juli, Oktober und Dezember 2024. Die Zahlung erfolgt unabhängig davon, ob tatsächlich in diesem Monat ein individueller Anspruch auf Entgelt besteht.

### **Abs. 2**

Nicht nur vor dem Hintergrund unterschiedlicher Refinanzierungsmöglichkeiten, sondern auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Trägerstrukturen in Berlin, Brandenburg und der schlesischen Oberlausitz richtet sich die Höhe der IAP danach, in welchem Helfefeld die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter tätig ist. Grundsätzlich beträgt sie insgesamt 1.600,00 € brutto = netto (max. 400,00 € pro Quartal).

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkt in Einrichtungen der Eingliederungshilfe (einschließlich WfbM) und der teil- und vollstationären Jugendhilfe beschäftigt sind, erhalten unabhängig von deren Qualifikation oder Tätigkeit, also auch Hausmeister, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Verwaltung oder der Küche etc., einen Betrag in Höhe von insgesamt maximal 3.000,00 € (max. 750,00 € pro Quartal). Zur Eingliederungshilfe gehören insbesondere Einrichtungen, welche dem Verband der Evangelischen Behindertenarbeit (VEBA), zur Jugendhilfe Einrichtungen, welche dem Fachverband Evangelische Jugendhilfen (FEJ) angehören.

Die Zuordnung in Komplexeinrichtungen richtet sich nach der Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in dem jeweiligen Bereich.

Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten erhalten eine IAP in Höhe von maximal 600,00 € (max. 150,00 € pro Quartal).

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Zuwendungsbereich tätig sind, in denen

- a) die Refinanzierung für laufende Projekte über eine Festbetragsfinanzierung erfolgt;
- b) die Refinanzierung dem sog. Besserstellungsverbot nach §§ 44 LHO/BHO unterliegt,

entfällt der Anspruch ganz oder teilweise in dem Umfang, in dem die Zahlung der IAP zu einem Verstoß gegen das Besserstellungsverbot führen würde.

Nach Intention der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen Schulen (unabhängig davon, um welche Schulform es sich handelt) und Kitas nicht der vorstehend unter a) genannten Regelung unterliegen.

Maßgeblich sind die Verhältnisse, d.h. die Tätigkeit der bzw. des Mitarbeitenden am 1. des Monats vor dem jeweiligen Fälligkeitsmonat, d.h. am 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. November.

**Beispiel 1:**

Eine Mitarbeiterin beendet am 31.07.2024 ihre Ausbildung, so erhält sie – wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen - mit den Bezügen für April und Juli 2024 jeweils eine anteilige IAP in Höhe von jeweils 150,00 €. Wird die Mitarbeiterin nach Abschluss der Ausbildung in Vollzeit weiter beschäftigt, erhält sie im Oktober und Dezember 2024 eine IAP in Höhe von 400,00 € oder – wenn sie im Bereich Eingliederungshilfe oder stationären Jugendhilfe tätig ist - 750,00 € mit den Bezügen für Oktober und Dezember 2024.

**Beispiel 2:**

Ein Mitarbeiter ist in Vollzeit in einer Einrichtung der stationären Jugendhilfe beschäftigt und wechselt zum 01.05.2024 in den ambulanten Bereich. Er erhält dann, wenn die weiteren Voraussetzungen vorliegen, mit dem Entgelt April 2024 750,00 €, mit dem Entgelt Juli 400,00 €.

Wäre er im Juni sowohl im Bereich der stationären als auch der ambulanten Jugendhilfe tätig, würde er die Prämie jeweils rätierlich erhalten.

Die IAP wird für jeden vollen Monat, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kein Entgelt erhält, um 1/12 gekürzt.

Zum Entgelt gehören nicht nur der Anspruch auf das Tabellenentgelt und die diversen Zulagen/Zuschläge (§ 14), sondern auch die unter Abs. 8 abschließend aufgeführten Zahlungen. Wer sich damit in Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) befindet, erhält keine IAP.

**Abs. 3**

Für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten in Krankenhäusern wurde im Wege eines Schlichtungsverfahrens der AK DWBO ein Beschluss zu einer Regelung einer IAP gefasst, der mit Rundschreiben 06/2023 veröffentlicht wurde. Ausführungen zu den Inhalten dieses Beschlusses befinden sich gesondert am Ende dieses Erläuterungs-Rundschreibens.

#### **Abs. 4**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienststellen, in denen zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Zahlung eine Dienstvereinbarung nach § 17 oder Anlage 17 gilt, besteht kein Anspruch auf Auszahlung der IAP.

Die IAP ist nur dann steuer- und sozialabgabenfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und/oder Sachbezügen bis zu einem Betrag von 3.000 Euro gezahlt wird. Nicht zulässig ist es, das Entgelt abzusenken, um dann eine IAP zu zahlen oder zahlen zu können.

#### **Abs. 5**

Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV zählen, erhalten die IAP anteilig. § 21 der AVR gilt entsprechend. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. des Monats vor dem jeweiligen Fälligkeitsmonat.

#### **Abs. 6**

Während Abs. 1 die Voraussetzung für die Erlangung eines Anspruchs auf eine volle IAP nach den Absätzen 2 bis 5 regelt, sieht Abs. 6 abweichend von Abs. 1 lediglich einen Anspruch auf eine anteilige IAP für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, deren Arbeits-/Dienstverhältnis oder Ausbildungs- bzw. Praktikumsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres beginnt oder die nach dem 01.01.2024 aus dem Vertragsverhältnis ausscheiden, vor. Nach Abs. 6 wird der Anspruch nur anteilig für jeden Monat der Beschäftigung, in dem mindestens für einen Tag Anspruch auf Entgelt besteht, erworben. Dies gilt auch für Mitarbeitende, die im Laufe von 2024 in Rente gehen. Die anteilige IAP für Ausscheidende ist zahlbar mit dem Entgelt des Monats des Ausscheidens. Eine Sonderregelung für Mitarbeitende, die 2024 in Rente gehen, gibt es nicht. Auch diese erhalten die IAP rätierlich zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

#### **Abs. 7**

Die Zahlung einer IAP kann auf das Kalenderjahr 2023 vorgezogen werden. Erforderlich hierfür ist ein vorheriger schriftlicher Antrag des Dienstgebers an die Arbeitsrechtliche Kommission, dem eine Begründung beizugeben ist. Ein Grund könnte beispielsweise sein, dass eine Refinanzierung der IAP in 2024 nicht gesichert ist. Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet in der auf den Antrag folgenden Sitzung über den Antrag. Der Antrag kann auch auf Teile einer Einrichtung, die wirtschaftlich abgrenzbar sind, begrenzt werden, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiter.

Die Inflationsausgleichprämie ist in diesem Fall zahlbar an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1, welche am 01.09.2023 in einem Vertragsverhältnis stehen, welches über den 30.11.2023 hinaus fortbesteht. Für Teilzeitbeschäftigte sind abweichend von Abs. 5 die Verhältnisse am 01.09.2023 maßgeblich.

Ein Anspruch in 2024 besteht in diesem Fall nicht.

### **Abs. 8**

Anspruch auf Entgelt im Sinne der Absätze 2 und 6 sind auch der Anspruch auf

- Entgeltfortzahlung aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit (§ 24 Abs. 2),
- Krankengeldzuschuss (§ 24 Abs. 3 bis 6) bei Krankengeld und Verletztengeld, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird oder der Mitarbeiter in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit ist (§ 24 Abs. 9),
- Urlaubsgeld (§ 28),
- Krankengeldzahlung bei Erkrankung eines Kindes, § 45 SGB V,
- Entschädigungen bei Quarantäne (§ 56 IfSG),
- Kurzarbeitergeld,
- Leistungen während eines Beschäftigungsverbots aus Anlass einer Schwangerschaft (§ 18 MuSchG),
- Leistungen während der Mutterschutzfristen (§§ 19, 20 MuSchG).

### **Abs. 9**

Abs. 9 dient der Klarstellung, denn die Zahlungen zur IAP sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. Insbesondere zählt die IAP nicht zu den Bezügen nach Anlage 14 Abs. 3 Unterabs. 3.

### **Abs. 10**

Möchte die Dienstgeberin oder der Dienstgeber die Inflationsprämie nicht in vier Teilbeträgen, sondern in einer Einmalzahlung entweder im Juni 2024 oder im Dezember 2024 zahlen, hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin dies den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern in Textform bis zum 28.02.2024 mitzuteilen. Dies kann z. B. über eine Mitteilung auf der Gehaltsabrechnung oder per E-Mail erfolgen. Schriftform im Sinne des § 126 BG ist nicht erforderlich; die Textform reicht.

Für nach dem 30.06.2024 eintretende Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1 verbleibt es bei der anteiligen Zahlung zum Oktober und Dezember 2024.

Für die Höhe der IAP hinsichtlich des Teilzeitquotienten (Abs. 6) und die Zuordnung zu den Helfefeldern (Abs. 2) bleiben maßgeblich die Verhältnisse am 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. November 2024.

### **Abs. 11**

Abweichend von der Regel, dass die Steuerbefreiung im Sinne des § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden kann, gilt nach Abs. 11, dass eine bereits zum Fälligkeitszeitpunkt gezahlte Leistung nach § 3 Nr. 11c EStG zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin oder Dritten auf die nach An-

lage 3 zu zahlende IAP angerechnet wird, so dass eine in 2023/2024 neu eingestellte Mitarbeiterin bzw. ein neu eingestellter Mitarbeiter zu befragen wäre, ob sie bzw. er bereits Leistungen im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG erhalten hat.

## II. Erläuterungen zum Rundschreiben 06/2023

Auch Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 10 sowie Auszubildende und Praktikantinnen bzw. Praktikanten in Krankenhäusern erhalten nach dem neugefassten Abs. 3 der Anlage 3 eine Inflationsausgleichsprämie (IAP). Mitarbeitende in höheren Entgeltgruppen sowie in den Entgeltgruppen A 1 bis A 3 haben danach keinen Anspruch auf die IAP. Abweichend von Abs. 1 der Anlage 3 ist für den Erhalt der vollen Prämie eine Beschäftigung in der Zeit vom 01.12.2023 bis 30.11.2024 erforderlich.

Im Hinblick auf die derzeitige schwierige Refinanzierungssituation der Krankenhäuser beträgt abweichend von Abs. 2 der Anlage 3 die Höhe der vollen Inflationsausgleichsprämie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1.400,00 €, auszahlbar in vier Teilbeträgen. Für Auszubildende und Praktikanten verbleibt es bei 600,00 €. Von den Fälligkeitszeitpunkten kann abgewichen werden; dies ist den Mitarbeitenden dann bis zum 31.03.2024 in Textform mitzuteilen.

Die Zahlung kann durch Dienstvereinbarung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden, wenn eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil einer solchen, wirtschaftlich nicht in der Lage ist, die volle Prämie zu zahlen. Die Einrichtung hat die Aufnahme der Verhandlungen der AK anzuzeigen und die sich aus § 17 Abs. 6 AVR DWBO ergebenden Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorzulegen. Eine Dienstvereinbarung kann im Streitfall durch den Beschluss der Einigungsstelle gem. Anlage 7 ersetzt werden. Es gelten die Regelungen der Anlage 7 über die Regelungen zur Anrufung der Einigungsstelle entsprechend.

Durch Dienstvereinbarung kann auch zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgewichen werden.

Im Übrigen gelten die Absätze 1 bis 11 der Anlage 3 entsprechend, d.h. insbesondere:

- Der Anspruch wird um 1/12 für jeden vollen Monat ohne Anspruch auf Entgelt im Sinne des Abs. 8 gekürzt (Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2).
- Der Anspruch entfällt soweit zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Zahlung eine Dienstvereinbarung nach § 17 oder Anlage 17 gilt (Abs. 4).
- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig (Abs. 5).
- Treten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen dem 01.12.2023 und dem 30.11.2024 ein oder scheiden sie aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhalten sie die IAP zeitanteilig (Abs. 6).
- Eine bereits aus anderen Rechtsgründen vom Arbeitgeber oder Dritten gezahlte Leistung nach § 3 Nr. 11c EStG wird auf die nach Abs. 3 zu zahlende IAP angerechnet (Abs. 11).



Andrea U. Asch  
Vorständin DWBO