

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 (Leitung)  
geschaefsstelle-ak@dwbo.de  
nienborg.s@dwbo.de  
www.diakonie-portal.de

Berlin, 05.07.2024

## **Rundschreiben 03/2024**

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

Hier: **Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO**

## **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.

### **A. Entgeltsteigerungen und Moratorium**

1. Die Grundentgelte der Anlage 2 sowie Anhang 1 zu Anlage 8a, die Ausbildungsentgelte der Anlage 10a, die Sonderstufenentgelte der Anlage 5, die auf den Grundentgelten basierenden Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (Anlage 9 sowie Anhang 2 zu Anlage 8a) sowie die zu dynamisierenden Zulagen/Zuschläge werden für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden

zum 1. April 2025 um 4,5 v.H.

zum 1. Juli 2025 um 3 v.H.

erhöht.

Vorstand:  
Dr. Ursula Schoen  
Andrea U. Asch

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“

Die entsprechenden Tabellen bzw. Tabellenwerte werden nachgereicht.

2. Die Arbeitsrechtliche Kommission vereinbart, dass für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 keine Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen sowie entgeltähnlicher Leistungen (einschließlich Sonder- oder Ausgleichszahlungen, lohnsteuerfreie Leistungen sowie Prämien, Urlaub und Arbeitszeitveränderungen), die in diesem Kalenderjahr wirksam werden oder einer Folgevereinbarung vorgehen, gestellt werden, es sei denn, die beantragten Änderungen berufen sich auf zwingende Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze. Darüber hinaus kann von dem Entgeltmatorium einvernehmlich jederzeit abgewichen werden.

Ausgenommen hiervon sind folgende Anträge:

- A 17/24 (DN) Anlage 1 – Neufassung
- A 10/24 (DG) Pflegefachassistenz
- A 16/24 (DG), A 18/24 (DN) Besserstellung im Zuwendungsbereich
- A 08/24 (DN) Lehrerarbeitszeit

## **B. Änderungen der AVR DWBO**

### **1. § 9 Arbeitszeit**

- a) § 9 Abs. 7 wird wie folgt neu gefasst:

„(7) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nach einem Dienstplan arbeitenden Einrichtungen oder Teilen einer Einrichtung, die in den Entgeltgruppen 1 bis 10, A1 eingruppiert sind sowie Auszubildende, sofern sie im praktischen Teil der Ausbildung in nach einem Dienstplan arbeitenden Einrichtungen oder Teilen einer Einrichtung eingesetzt werden, erhalten zusätzlich zur normalen Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto für die freiwillige kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tag, oder von einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber veranlassten Dienstaustausch einen Betrag pro übernommenem und abgeleisteten Dienst gemäß der nachstehenden Tabelle.

	<i>Normale Dienste</i>	<i>Samstag-, Sonntag- oder Feiertagsdienste</i>
<i>1. Dienst im Monat</i>	<i>50,00€</i>	<i>60,00€</i>
<i>2. Dienst im Monat</i>	<i>60,00€</i>	<i>70,00€</i>
<i>Ab dem 3. Dienst im Monat</i>	<i>70,00 €</i>	<i>80,00€</i>

<sup>1</sup>Der Betrag ist mit dem monatlichen Entgelt analog § 21a AVR abzurechnen. <sup>2</sup>Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Änderung weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird. <sup>3</sup>Ein Anspruch gemäß Satz 1 bis 3 besteht nicht bei einem Tausch von Diensten mit anderen Mitarbeitenden, der nicht vom Dienstgeber veranlasst ist.

<sup>1</sup>Geringfügig Beschäftigte sind von dieser Regelung ausgenommen. <sup>2</sup>Im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann diese Regelung für hier nicht erfasste Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter übernommen werden.

Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung kollektivrechtlich vereinbart werden.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2025

- b) Die Anmerkung am Ende von § 9 wird durch folgende Anmerkung ersetzt:

„Der Betrag wird mit jeder Tabellenentgelterhöhung dynamisiert, erstmals zum 01.01.2026. Die sich ergebenden Beträge werden auf den nächsten vollen Euro-Betrag aufgerundet.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2025

## 2. § 14 Die Bestandteile des Entgeltes

In § 14 Abs. 2 wird folgender Buchstabe g) neu eingefügt:

„g) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann, ohne Bestehen einer rechtlichen Pflicht dazu, auf Grundlage einer Dienstvereinbarung in besonderen Belastungssituationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

aa) in Krankenhäusern gemäß § 107 Abs. 1 SGB V in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in Krankenhäusern gemäß § 17b Abs. 4 Krankenhausfinanzierungsgesetz i.V.m. § 6a Krankenhausentgeltgesetz

bb) in der Altenhilfe, Jugendhilfe, Kindertagesstätten, Horten sowie Eingliederungshilfe und Werkstätten für Menschen mit Behinderung in der Tätigkeit: Pflege, Betreuung oder (Heil-)Erziehung,

Ausgleiche gewähren. <sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung ist insbesondere festzulegen, nach welchen objektiven Kriterien eine Belastungssituation festgestellt wird, welche Mitarbeitenden wann von dieser Belastungssituation betroffen sind und welche Kompensation sie dafür erhalten. <sup>3</sup>Sie kann befristet oder unbefristet, mit oder ohne Nachwirkung abgeschlossen werden.

Die Kompensation kann maximal in Form von 3 Arbeitstagen Dienstbefreiung pro Jahr oder alternativ als Pauschale in Höhe von bis zu 120 € pro Monat festgesetzt werden.

Die Dienstvereinbarung ist nicht erzwingbar.

<sup>1</sup>Die Regelung ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende von der Mehrheit einer der beiden Seiten der AK DWBO kündbar, bezüglich aa) erstmals mit Wirkung zum 31.12.2029, bezüglich bb) erstmals mit Wirkung zum 31.12.2027. <sup>2</sup>Zum Zeitpunkt der Kündigung wirksame Dienstvereinbarungen bleiben bis zu ihrem Ablauf von einer etwaigen Kündigung nach Satz 1 unberührt.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2026

### **3. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

- a) § 15 Abs. 1 Satz 3, Abs. 5 Satz 2 und 3, Abs. 5a sowie die Anmerkung hierzu werden gestrichen.
- b) In § 15 wird folgender Absatz 5b neu eingefügt:

„Für Mitarbeitende, die bis zum 31.12.2024 das Stufenwahlrecht nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des § 15 Abs. 5a zugunsten einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgeübt haben, gilt eine Besitzstandsregelung bis zum nächsten Stufensprung oder dem nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung vorgesehenem erneuten Wahlrecht.

**Anmerkung:** *-alte Fassung des § 15 Abs. 5a:-*  
(5a) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen, dass anstelle der Gewährung des Entgelts der neuen Tabellenstufe die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Weitergewährung des Entgelts der alten Stufe reduziert wird, wobei das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung pauschal 5 v.H. entspricht. <sup>2</sup>Wählt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. <sup>3</sup>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.

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend. <sup>2</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben. <sup>3</sup>Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabsatz 1 Satz 2 entsprechend.

<sup>1</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabsatz 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. <sup>3</sup>Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. <sup>4</sup>Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten ihr bzw. sein Wahlrecht auszuüben.

<sup>1</sup>Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der jeweiligen Endstufe das Entgelt dieser Stufe, bei unverminderter Arbeitszeit gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gemäß Unterabsatz 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.

**Anmerkung:**

Für Mitarbeitende, die innerhalb der ersten sechs Monate nach Inkrafttreten der Regelung am 01.01.2019 einen Stufensprung hätten oder eine Verweildauer von 48 Monaten in der Endstufe vollenden, kann das Wahlrecht erstmalig zum 01.07.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 01.01.2019 entsteht.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2025

**4. § 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege**

In § 17a Abs. 6 werden folgende Sätze 3 und 4 eingeführt:

„<sup>3</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann von den besonderen Vorschriften dieses Absatzes abweichen. <sup>4</sup>In diesem Fall gelten die allgemeinen Regelungen zur Auszahlung der Jahressonderzahlung.“

Inkrafttreten: 1. Oktober 2024

**5. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs**

§ 28a Abs. 1 wird wie folgt geändert:

„(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr 31 Arbeitstage unter Zahlung des Urlaubsentgeltes Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Dabei setzt sich der Erholungsurlaub zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub gemäß BUrlG bzw. JArbSchG von 20 Tagen sowie einem darüberhinausgehenden Mehrurlaub von 11 Tagen. <sup>3</sup>Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2026

**6. Anlage 8**

a) In Anlage 8 A wird die Überschrift wie folgt geändert:

**„A. Regelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“**

Inkrafttreten: 01.01.2025

b) Anlage 8 B Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst

**„B. Regelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendhilfe“**

Inkrafttreten: 01.01.2025

c) In Anlage 8 B wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

„(4) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet: Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	25 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	37,5 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	52,5 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	67,5 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abweichend geregelt werden, dass der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend Stufe B als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten wird; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gewertet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

<sup>1</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende des Kalenderhalbjahres kündbar.“

Inkrafttreten: 01.01.2026

d) In Anlage 8 B wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

„(4) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich an-fallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet: Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	37,5 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	50 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	65 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	80 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abweichend geregelt werden, dass der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend Stufe B als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten wird; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gewertet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

<sup>1</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende des Kalenderhalbjahres kündbar.“

Inkrafttreten: 01.01.2027

e) Anlage 8 B wird mit Wirkung 31.12.2027 aufgehoben.

## 7. Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte

- a) Anlage 8a § 2 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 Satz 2 und 3, Abs. 4a sowie die Anmerkung hierzu werden gestrichen.

Inkrafttreten: 1. Januar 2025

- b) In Anlage 8a § 2 wird folgender Absatz 4b neu eingefügt:

„Für Mitarbeitende, die bis zum 31.12.2024 das Stufenwahlrecht nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des § 2 Abs. 4a der Anlage 8a zugunsten einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgeübt haben, gilt eine Besitzstandsregelung bis zum nächsten Stufensprung oder dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung vorgesehenem erneuten Wahlrecht.

- c) Anmerkung: *-alte Fassung des § 2 Abs. 4a der Anlage 8a-:*

(4a) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen, dass anstelle der Gewährung des Entgelts der neuen Tabellenstufe die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Weitergewährung des Entgelts der alten Stufe reduziert wird, wobei das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung entspricht. <sup>2</sup>Wählt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. <sup>3</sup>Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend. <sup>2</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben. <sup>3</sup>Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabs. 1 Satz 2 entsprechend.

<sup>1</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabs. 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. <sup>3</sup>Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. <sup>4</sup>Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten ihr bzw. sein Wahlrecht auszuüben.

<sup>1</sup>Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der Endstufe der Entgeltgruppe das Entgelt dieser Stufe bei



unverminderter Arbeitszeit gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gem. Unterabs. 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.“

Inkrafttreten: 1. Januar 2025



Andrea U. Asch  
Vorständin DWBO