

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • PF 33 20 14 • 14180 Berlin

An die  
Mitarbeitervertretungen der Mitgliedseinrich-  
tungen im DWBO

An die  
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen  
und -Abonnenten

**AGMV**

**Newsletter-  
03/2019**

Berlin, 14.11. 2019

**Arbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen**

Geschäftsstelle:  
Jeanette Klebsch  
Paulsenstr. 55/56  
12163 Berlin

Tel. 030 820 97-192  
Fax 030 820 97-193  
agmv@dwbo.de  
www.agmv-dwbo.de

**Weiterleitung – Newsletter der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des DWBO Nr. 2 – 2019 –**

Liebe Mitarbeitervertreter\*innen,  
liebe Mitarbeiter\*innen der Mitgliedseinrichtungen im DWBO,  
liebe Leser\*innen,

mit unserem AGMV-Newsletter möchten wir gerne den Newsletter der Dienstnehmerseite der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO Nr. 2 – 2019 weiterleiten. Bitte beachten Sie, dass  
die Informationen im o.g. Newsletter ausschließlich für die Mitarbeitenden der Diakonie-  
Stationen relevant sind.

Den Newsletter finden Sie im Anhang und wir verbleiben

mit herzlichen Grüßen

gez. Jeanette Klebsch

V.i.S.d.P.: Markus Strobl, Ralf Zimmermann, Kerstin Myrus

• AGMV-Vorstand •

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz • Postfach 332014 • 14180 Berlin

Tel. (030) 82097 192 • Fax (030) 82097 193 • eMail AGMV@dwbo.de •

Website: [www.agmv-dwbo.de](http://www.agmv-dwbo.de)

AGMV-Newsletter 03/2019; Seite 1 von 1

**Weiterleitung – Newsletter der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO Nr. 2 – 2019 –**

DN-Seite AK DWBO, Vorsitzender der AK.DWBO Sven Sprunghofer

An die  
Mitarbeitervertretungen der Mitglieds-  
einrichtungen im DWBO

An die  
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen  
und -Abonnenten

14. November 2019

## Newsletter der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO Nr. 2 - 2019

Liebe Mitarbeitervertreter\_innen,  
liebe Mitarbeiter\_innen der Mitgliedseinrichtungen im DWBO,

die Dienstnehmerseite der AK DWBO hat sich entschlossen die Mitarbeitervertretungen im DWBO unmittelbar selbst – unabhängig von den Veröffentlichungen der Beschlüsse in den Rundschreiben – über anstehende Neuerungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien und die Arbeit der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission zu informieren.

Wir werden in unregelmäßigen Abständen über die Arbeit der Dienstnehmerseite berichten. Heute ist Thema:

### Abschaffung der Sonderregelung für Diakoniestationen (§ 17a)

#### Vorgeschichte:

Mit Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission für das DWBO 1998 wurden für die Diakoniestationen zum 01.01.1999 (RS vom 08.01.1999) die Sonderregelungen für Diakoniestationen (SR-Diak.Stat.) als eigenständige Regelung beschlossen. Mit Entscheidung des Schlichtungsausschusses wurde diese Sonderregelung mit Wirkung zum 1. Juli 2011 aufgehoben. Dieser Schlichtungsspruch wurde jedoch nicht flächendeckend umgesetzt. Mit einer weiteren Entscheidung des Schlichtungsausschusses sollte das Ziel der Reintegration auch tatsächlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht und dabei die wirtschaftliche Basis und der Verbleib der Diakoniestationen im DWBO gesichert werden. Zur Sicherung der Leistungsangebote für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde § 17a AVR mit Wirkung zum 01.01.2012 eingefügt (RS vom 23.01.2012).

Aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen sowohl im kirchlichen Arbeitsrecht als auch in den gesetzlichen Grundlagen der Refinanzierung der Leistungen sowie des (Fach-)kräftemangels sah sich die Dienstnehmerseite veranlasst (erneut) einen Antrag auf Abschaffung dieser Sonderregelungen an die Arbeitsrechtliche Kommission zu stellen. Im Rahmen der Verhandlungen konnte nun die (stufenweise) Abschaffung des § 17a erreicht werden.

## Beschlossene schrittweise Abschaffung des § 17a:

### 1. Bezahlung der Mitarbeitenden in der Entgeltgruppe 4 nach ihrer Eingruppierung

Die Sonderregelung, nach der abweichend von den allgemeinen Eingruppierungsbestimmungen zu den Entgeltgruppen 3 und 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pflegerische Hilfstätigkeiten ausüben, einheitlich das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 erhalten (§ 17a Abs. 3), wurde (einschließlich der Übergangsregelung) bereits mit Wirkung zum 01.09.2019 gestrichen.

#### **Praktische Hinweise für MAV-en und Mitarbeitende:**

*Da die Sonderregelung die Grundlagen der Eingruppierung nicht veränderte, sondern nur das daraus resultierende Tabellenentgelt, führt der Wegfall der Regelung nicht zu einer Neueingruppierung oder Höhergruppierung für Pflege(hilfs)kräfte. Nach der Rechtsprechung des OGH dürfte daher bei Bestandskräften auch kein Initiativrecht der Mitarbeitervertretung aus Anlass des Wegfalls des § 17a Abs. 3 AVR bestehen. **Allerdings könnte der Wegfall des § 17a Abs. 3 von den Mitarbeitenden zum Anlass genommen werden, individuell zu prüfen (oder prüfen zu lassen), ob MAV und DL sich bei der ursprünglichen Eingruppierung geirrt haben. Bei Neueinstellungen dürfte sich jetzt eine genauere Prüfung lohnen, welche Aufgaben den Pflegekräften übertragen werden und ob diese eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 3 oder 4 rechtfertigen.***

*Aus der seitens der Krankenkassen angestrebten Ausweitung der Befugnisse von Pflege(hilfs-)kräften könnte sich jedoch ein Anlass auf Ausübung des Initiativrechts der MAV ergeben. Soweit den Betroffenen dann auch tatsächlich höherwertige Aufgaben übertragen werden, wäre die Eingruppierung ggf. anzupassen.*

### 2. Pflege –und Betreuungszulage

Die Sonderregelung, nach der für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ambulanten Pflege die Pflege- und Betreuungszulage nur in hälftiger Höhe gezahlt wird (§ 17a Abs. 4), wird mit Wirkung zum 01.03.2020 gestrichen. Zu beachten ist jedoch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung u.a. in der ambulanten Pflege, die keine Pflege leisten, ab 01.01.2020 keine Pflegezulage erhalten. Für Mitarbeitende, die bis 31.12.2019 eine Pflegezulage erhalten haben, besteht jedoch ein Besitzstandsschutz (RS 03/018 v. 14.06.2018, Ziff. 3).

#### **Praktische Hinweise für MAV-en und Mitarbeitende:**

*Mitarbeitende, die in die Entgeltgruppen 3 und 4 eingruppiert sind und Pflege leisten erhalten also ab 1.3. die dann bereits erstmals mit der Tabellenentgelterhöhung prozentual mit erhöhte Pflegezulage von dann 81,80 € (bei Vollzeit).*

Mitarbeitende der Entgeltgruppen 3 und 4, die keine Pflege leisten, aber bis 31.12.2019 Anspruch auf die Zulage hatten, erhalten diese wie bisher in Höhe von 40,- € ab 01.01.2020 weiter gezahlt.

Mitarbeitende der Entgeltgruppen 3 und 4, die keine Pflege leisten und bis 31.12.2019 keinen Anspruch auf die Zulage hatten, erhalten ab 01.01.2020 keine Zulage.

### 3. Volle Angleichung der Tabellenentgelte

Zum 01.01.2021 erfolgt dann die Angleichung der Tabellenentgelte an die regulären Entgelte der Anlage 2 und 9. Die Tabellen der Anlage 2a (Ost und West) und Anlage 9a werden ersatzlos gestrichen (§ 17a Abs. 2). Der zeitliche Vorlauf ist erforderlich, damit in den Kostensatzverhandlungen die Tabellensteigerungen durch den Wegfall der Anlage 2a und 9a ausreichend berücksichtigt werden können.

#### **Praktische Hinweise für MAV-en und Mitarbeitende:**

*Damit findet sich das Grundentgelt der Mitarbeitenden in den Diakoniestationen ab 2021 in den gleichen Tabellen der Anlage 2 West bzw. Ost, wie das der meisten anderen Mitarbeitenden in der Diakonie. Z.B. erhält eine examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin („Krankenschwester“) oder examinierte Altenpflegerin, die in einer Diakoniestation tätig ist, dann das gleiche Grundentgelt, wie eine „Krankenschwester“, die in einem Krankenhaus tätig ist.*

### 4. Anwendungsmöglichkeiten der AVR-Öffnungsklausel § 17 und Anlage 14

Um die Einrichtungen durch die Abschaffung der Tabellen der Anlage 2a und 9a nicht in eine wirtschaftliche Schieflage zu bringen, weil das Ergebnis der Kostensatzverhandlungen nicht rechtzeitig vorliegt oder nicht vollständig die Kostensteigerungen berücksichtigt, besteht für einen befristeten Zeitraum bis zum 31.12.2027 die Möglichkeit die Jahressonderzahlung weiterhin vollumfänglich in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis der Einrichtung im Juni des Folgejahres zu zahlen (§ 17a Abs. 6). Voraussetzung ist jedoch, dass im jeweils laufenden Jahr keine Dienstvereinbarung nach § 17 wirksam wird, d.h. entweder eine Dienstvereinbarung nach § 17 oder Zahlung der Jahressonderzahlung vollumfänglich in Abhängigkeit von dem wirtschaftlichen Ergebnis im Juni des Folgejahres. Einrichtungen der ambulanten Pflege gelten insoweit ggf. als **wirtschaftlich selbständige Teile** einer Einrichtung, **eine Dienstvereinbarung** ist insoweit **nicht** erforderlich.

#### **Praktische Hinweise für MAV-en und Mitarbeitende:**

**MAV-en und Mitarbeitende müssen wissen**, dass grundsätzlich *e n t w e d e r* bis 2027 weiterhin die Jahressonderzahlung zu 100% erst im Juni des Folgejahres abhängig vom Wirtschaftsergebnis gezahlt wird – also es zum 1.11.2028 erstmals die 50% der Jahressonderzahlung im November ergebnisunabhängig gibt - *o d e r* eine Dienstvereinbarung nach § 17 durch die MAV und Leitung abgeschlossen werden kann.

*Im Falle einer Dienstvereinbarung ist die Jahressonderzahlung zu 50% im November des laufenden Jahres zu zahlen – erstmals im November 2021 - und nur die Zahlung der anderen 50% im Juni des Folgejahres hängt vom Wirtschaftsergebnis ab.*

*Im Rahmen der §-17-DV kann aber auch die fixe erste Hälfte der Jahressonderzahlung (eigentlich fällig im November) auf den Juni des Folgejahres verschoben und vom wirtschaftlichen Ergebnis mit abhängig gemacht werden. Dann sind jedoch die ca. 4% des Arbeitnehmerbruttojahresentgeltes ( Wert der 1. Hälfte der Jahressonderzahlung) mit auf das Gesamtvolumen der maximal möglichen Entgeltabsenkung von 10% anzurechnen.*

**MAV-en müssen wissen**, dass sie nie eine §-17-Dienstvereinbarung verhandeln und unterschreiben sollten, ohne sich zuvor von eigenen Sachverständigen (Rechtsanwalt/-anwältin und Steuerberater/Betriebswirt oder Wirtschaftsprüfer) beraten zu lassen. Kontaktdaten von Sachverständigen gibt es bei der AGMV. Sie können sich zur Vorberatung auch an die Mitglieder der Dienstnehmerseite der AK DWBO wenden.

## **5. Bestandssicherung für bis zum 31.12.2020 abgeschlossene §-17-Dienstvereinbarungen / Möglichkeit einer trägerspezifischen Regelung durch die AK DWBO unter bestimmten Bedingungen, wo keine MAV vorhanden ist**

Um den Einrichtungen der ambulanten Pflege eine gewisse Planungssicherheit zu sichern, wurde darüber hinaus für Dienstvereinbarungen „zur Sicherung der Leistungsangebote“ nach § 17, welche nach Veröffentlichung der Regelung bis zum 31.12.2020 abgeschlossen werden, eine Bestandssicherung vereinbart.

Danach gilt § 17 in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Besitzstandsregelung geltenden Fassung für einen Zeitraum bis zum 31.12.2025 fort unter der Voraussetzung, dass die Dienstvereinbarung

- befristet abgeschlossen wurde längstens für 5 Jahre, d.h. längstens bis zum 31.12.2025.
- eine stufenweise Angleichung an die Vollenwendung der Regelungen der AVR, d.h. Anwendung der AVR ohne Nutzung der Öffnungsklausel des § 17, vorsieht.
- die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung vorsieht, in dem laufend die Umsetzung eines Konzeptes zur Angleichung an die Vollenwendung der Regelungen der AVR beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG hinzuzuziehen.

Die Dienstvereinbarung ist zusammen mit einem Nachweis der rechtlichen und wirtschaftlichen Beratung der MAV oder deren ausdrücklichen Ablehnung durch die MAV und den übrigen Unterlagen nach Absatz 9 der Arbeitsrechtlichen Kommission einzureichen.

Soweit in Einrichtungen i.S.d. Unterabs. 1 keine MAV besteht und die Wahl einer MAV nach § 7 MVG nachweislich nicht zustande gekommen ist, z.B. weil es keine Wahlkandidaten gab, kann die Dienststellenleitung einen Antrag auf Beschluss einer trägerspezifischen Regelung an die Arbeitsrechtliche Kommission stellen, die anstelle einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung des Abs. 13 eine Regelung für einen Zeitraum von längstens 5 Jahren trifft. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird dem Antrag nur dann zustimmen, wenn die Voraussetzungen des § 17 erfüllt sind und die billigen Interessen der Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt wurden. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat demnach ein Mitbestimmungsrecht und kann nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige oder z.B. gleichheitswidrige Regelungen die Zustimmung zu verweigern.

Die trägerspezifische Regelung steht unter der auflösenden Bedingung, dass der Dienstgeber jeweils nach Ablauf von 12 Monaten nach Beschluss der AK nachweist, dass die Bildung einer MAV nach § 7 MVG nicht zustande gekommen ist. Wird eine MAV gewählt, endet die Regelung sechs Monate nach der Wahl der MAV, frühestens jedoch zum 31.12. eines Jahres.

***Praktische Hinweise für MAV-en und Mitarbeitende:***

***MAV-en sollten*** sich, wie unter 4. schon erwähnt, im Prozeß der Verhandlung unbedingt beraten lassen.

***Mitarbeitende sollten***, wo keine MAV vorhanden ist, überlegen, ob es nicht doch sinnvoll sein könnte, eine MAV zu wählen.

Mit freundlichen Grüßen verbleiben wir Eure/Ihre Dienstnehmerseite der AK DWBO

---

Hinweis: Veröffentlichungen der DN-Seite dienen dem besseren Verständnis von Beschlüssen. Rechtlich maßgeblich sind die Rundschreiben der AK DWBO