

Änderungen in den AVR-J (In-Kraft-Treten mit Veröffentlichung)

(die Änderungen sind fett/kursiv im Text gekennzeichnet)

§ 18 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) [...]

~~(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grund innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.~~

§ 40 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem ~~Arbeitsverhältnis~~ Dienstverhältnis

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, *insbesondere der Mindestlohn nach MiLoG und der Pflegemindestlohn*, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 9 Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

~~(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten gemäß § 18 Abs. 4 AVR-J innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grund innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.~~

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 Abs. 2 OAK Johanniter mit Veröffentlichung in Kraft.

Begründung :

§ 40 Abs. 1 AVR-J

Mit Urteil vom 24. August 2016 hat das BAG – 5 AZR703/15 entschieden, dass eine vertragliche Ausschlussklausel, die den Pflegemindestlohn nicht ausdrücklich ausklammert, intransparent und daher unwirksam ist.

Zwar sehen die AVR-J ein Ausklammern von unabdingbaren gesetzlichen Ansprüchen vor. Ausdrücklich auf den Pflegemindestlohn oder den Mindestlohn nach MiLoG gehen sie nicht ein. Um hier das Risiko einer Rechtsunsicherheit auszuschließen, wurde der Paragraph angepasst.

§ 40 Abs. 3 AVR-J

Gemäß § 305c BGB sind Bestimmungen in AGB, die für den Vertragspartner überraschend sind, unwirksam. Zweifel bei der Auslegung der AGB gehen zu Lasten des Verwenders.

Da die AVR-J in § 40 AVR-J eine gesonderte Regelung zu Ausschlussfristen trifft, besteht ein hohes Risiko, dass ein Gericht die zusätzliche Ausschlussfrist in § 18 Abs. 5 AVR-J als für die Mitarbeitenden überraschend einstuft und sie somit unwirksam wäre. Mitarbeitende müssen nicht damit rechnen, dass es weitere Ausschlussfristen gibt, wenn der Dienstgeber

eine gesonderte Regelung über Ausschlussfristen trifft. Zweifel hinsichtlich der Auslegung, ob sie überraschend ist, gingen zu Lasten der Johanniter, daher ist es sinnvoll und interessengerecht, die Ausschlussfrist aus § 18 Abs. 5 AVR-J in die Ausschlussfrist des § 40 AVR-J als gesonderten Absatz zu integrieren.

Die Korrektur der Überschrift des § 40 AVR-J von Arbeitsverhältnis in Dienstverhältnis dient der sprachlichen Homogenität der AVR-J, da diese im Übrigen von einem Dienstverhältnis sprechen.

§ 28 Pauschale Zuwendung bei Geburt und Tod des Angehörigen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird

a) für die Säuglings- und Kleinkindausstattung jedes während der Vertragslaufzeit geborenen Kindes eine pauschale Zuwendung von 500,00 EUR und

b) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) und minderjähriger Kinder oder Stiefkinder eine pauschale Zuwendung von 500,00 EUR gewährt.

(2) Die Zuwendungen werden nur auf Antrag gewährt. Sie sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten zu stellen. Für den Beginn der Frist ist für die Zuwendung nach Absatz 1 a) der Tag der Geburt, für die Zuwendung nach Absatz 1 b) der Tag des Ablebens maßgebend. *Der Anspruch ist durch Kopie der Geburts- oder Sterbeurkunde nachzuweisen.*

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 Abs. 2 OAK Johanniter mit Veröffentlichung in Kraft.

Begründung :

Die Anpassung des § 28 AVR-J ist notwendig, um klarzustellen, dass der Anspruch nachgewiesen werden muss. Die Klarstellung sorgt für Rechtssicherheit sowohl auf Dienstnehmer- als auch auf Dienstgeberseite.

§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) [...]

(2) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von 6 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides *schriftlich in Textform* bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid *an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter* zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen verminderter

Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids *an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter* endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabsatz 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids *an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter*, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) [...]

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 Abs. 2 OAK Johanniter mit Veröffentlichung in Kraft.

Begründung :

Ab dem 01. Oktober 2016 gelten strengere gesetzliche Regelungen für AGB. Ab diesem Zeitpunkt sind wegen der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB vorformulierte Vertragsbedingungen – wozu die AVR-J zählen – unwirksam, die Anzeigen oder Erklärungen gegenüber dem Vertragspartner an eine strengere Form als die Textform binden. Bisher sah § 309 Nr. 13 BGB die Unwirksamkeit vor, wenn eine strengere Form als die Schriftform gefordert wurde.

Die Änderung des § 35 Abs. 2 ist notwendig, da dieser durch die Änderung des Gesetzes mit Wirkung zum 01. Oktober 2016 unwirksam würde.

§ 35 Abs. 3 wird jeweils um den Passus „an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter“ ergänzt, um hier für Rechtsklarheit zu sorgen. Der Klarstellung bedarf es, da nicht eindeutig ist, wem der Rentenbescheid zugegangen sein muss, dem Dienstgeber oder dem/ der Dienstnehmer/in, damit die Rechtsfolge eintritt.

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze *oder bei Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Weiterbeschäftigung*

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das nach § 35 SGB VI in Verbindung mit § 235 SGB VI gesetzlich oder durch Satzung eines Versorgungswerkes festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat *oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 38 SGB VI in Verbindung mit § 236b SGB VI in Anspruch nimmt.*

(2) [...]

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 Abs. 2 OAK Johanniter mit Veröffentlichung in Kraft.

Begründung :

Durch die Einführung der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 38 SGB VI in Verbindung mit § 236b SGB VI hat der Gesetzgeber dem Dienstnehmer eine der abschlagsfreien Regelaltersrente vergleichbare Möglichkeit gegeben, ohne Einbußen in der Rentenhöhe aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Da die abschlagsfreie Regelaltersrente und die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte in ihrer Rechtsfolge identisch sind, ist es sinnvoll, sie auch hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses identisch zu behandeln. Dies erfolgt durch eine Änderung des § 36 Abs. 1 AVR-J, welche auch dem Umstand Rechnung trägt, dass ein Mitarbeitender nicht automatisch die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte bezieht.

§ 11g Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(2)...

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten *schriftlich in Textform* widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

...

§ 31 Entgeltumwandlung

(4) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss Art und Umfang der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher *schriftlich in Textform* geltend machen.

§ 40 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 9 Monaten nach Fälligkeit *schriftlich in Textform* geltend gemacht werden.

Anlage 9 § 2 Mitteilung der Anlageart

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte teilen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber *schriftlich in Textform* die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

Anlage 10 § 8 Ausbildungsverlängerung

(1) Wird die Ausbildungszeit aus Gründen, die die Auszubildende bzw. der Auszubildende nicht zu vertreten hat, verlängert oder besteht sie die Prüfung nicht oder kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende ohne ihr bzw. sein Verschulden die Abschlussprüfung erst nach Beenden der Ausbildungszeit ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren bzw. seinen *schriftlichen in Textform* gestellten Antrag hin bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 Abs. 2 OAK Johanniter mit Veröffentlichung in Kraft.

Begründung :

Ab dem 01. Oktober 2016 gelten strengere gesetzliche Regelungen für die Verwendung von AGB. Ab diesem Zeitpunkt sind wegen der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB vorformulierte Vertragsbedingungen – wozu die AVR-J zählen – unwirksam, die Anzeigen oder Erklärungen des Dienstnehmers gegenüber dem Vertragspartner an eine strengere Form als die Textform binden. Bisher sah § 309 Nr. 13 BGB die Unwirksamkeit vor, wenn eine strengere Form als die Schriftform gefordert wurde.

Schriftform bedeutet gem. § 126 Abs. 1 BGB, dass die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichen unterzeichnet werden muss.

Textform nach § 126b BGB bedeutet hingegen, dass auch z.B. ein Fax oder eine E-Mail ausreichend sind, um die Form zu erfüllen. Eine eigenhändige Unterschrift oder eine notarielle Beurkundung sind nicht notwendig.

Die Änderung der AVR-J ist notwendig, da §§ 11 g Abs. 2 Unterabsatz 3, 31 Abs. 4, 40 Abs. 1, 2 Anlage 9, 8 Anlage 10 AVR-J durch die Änderung des Gesetzes mit Wirkung zum 01. Oktober 2016 ganz oder teilweise unwirksam würde.

Änderungen in den AVR-J (In-Kraft-Treten zum 01.01.2017)

§ 11 Arbeitszeit

...

(8) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Dienstplan arbeiten, dort im Frei geplant sind und in die Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, erhalten zusätzlich zur Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto 30,00 € brutto für jede freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten. Dieser Betrag ist mit dem monatlichen Entgelt analog § 23a Abs. 1 AVR-J abzurechnen

Eine freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten nach Satz 1 ist gegeben, wenn die Änderung des Dienstplanes weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird *und der übernommene Dienst tatsächlich angetreten wurde.*

Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 OAK Johanniter zum 01.01.2017 in Kraft.

§ 22a Jahressonderzahlung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich aus der Summe der Bezüge gemäß Unterabsatz 3 der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch 10. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart ist, erhöht sich dieser Betrag um die durchschnittliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis nach dem 01. Oktober oder nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach diesem Zeitpunkt und einer Zeit ohne Bezüge in den Monaten Januar bis Oktober die Arbeit wieder auf, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den Monat November, dividiert durch 10, berechnet.

Zu den Bezügen zählen das monatlich gezahlte Entgelt (§ 17 Absatz 1), *die Zeitzuschläge nach § 22, gegebenenfalls die Besitzstandszulage und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2d.*

(3) Bei unterjährigem Ausscheiden wird die Jahressonderzahlung anteilig in Höhe von je 1/12 pro Beschäftigungsmonat mit den Bezügen im Monat des Ausscheidens gezahlt.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit den Bezügen im November gezahlt.

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 OAK Johanniter zum 01.01.2017 in Kraft.

Begründung :

Durch die Streichung der Stichtagsregelung handelt es sich um eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter.

Durch die Änderung tritt eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ein, auch wenn diese unterjährig ausscheiden. Zeiten, in denen das Dienstverhältnis ruht, werden bei der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung nicht eingerechnet.

Anlage 8b § 3 Grundentgelt

Das monatliche Grundentgelt gemäß § 18 AVR-J beträgt für die Entgeltgruppe F ab dem 01.01.2015 1.479,00 Euro, sowie ab dem 01.01.2017 1.537,46 Euro.

Die sich aus § 22a AVR-J ergebende Jahressonderzahlung ist anteilig zu einem Zwölftel im monatlichen Entgelt enthalten.

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 OAK Johanniter zum 01.01.2017 in Kraft.

Ergänzung Anlage 7b

gültig vom 1. Januar 2017
Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Stundenentgelt	Zeitzuschläge für Nachtstunden 25 %	Zeitzuschläge für Überstunden 30 %	Überstundenentgelt	Zeitzuschläge an Sonntagen 30 %	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, 50 %	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen sowie Ostersonntag und Pfingstsonntag 35 %
F	1.537,46	8,84	2,21	2,65	11,49	2,65	4,42	3,09

Dieser Beschluss tritt gemäß §§ 13 Absatz 6, 15 OAK Johanniter zum 01.01.2017 in Kraft.