

## BK 1/2023

**Beschluss  
der Bundeskommission  
am 23. März 2023 in Fulda**

### **Korrekturbeschluss zum Beschluss der Bundeskommission vom 08. Dezember 2022 zur Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst – Teil 2**

A.

Beschlusstext:

1. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung „3“ entfernt.
2. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die folgende neue Anmerkung „3a“ eingefügt:  
  
„Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).“
3. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die folgende neue Anmerkung „3b“ eingefügt:  
  
„Als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).“
4. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung Nr. 3 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 durch Nr. 3a ersetzt.
5. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung Nr. 3b zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 den Entgeltgruppen S 2, S 3 sowie S 4 Nr. 1 hinzugefügt.
6. Der Beschluss tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

B.

Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Mit Beschluss vom 08. Dezember 2022 zur Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst – Teil 2 beschloss die Bundeskommission u.a. die Ergänzung der Anmerkung Nr. 3 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 („In der Anmerkung Nummer 3 wird das Wort „Erziehen,“ durch die Wörter „Erziehen oder Kinderpflegern“ ersetzt sowie hinter dem Wort „Schulkindergärten,“ die Wörter „Ganztagsangeboten für Schulkinder,“ eingefügt.“).

Die Verortung der Anmerkung Nr. 3 wurde aber nicht angepasst. Sie findet sich nur bei der Entgeltgruppe S 4 Nr. 2. Die Eingruppierung der Kinderpfleger regeln aber auch Entgeltgruppen S 2, S 3 sowie S 4 Nr. 1. Daher erfolgt mit dem obigen Beschluss eine Korrektur.

Anstatt die Erzieher und Kinderpfleger in einer Anmerkung zusammenzufügen, werden hier die zwei Gruppen getrennt voneinander geregelt. So werden Eingruppierungsfragen zwischen Erzieher und Kinderpfleger vorgebeugt.

C.

Beschlusskompetenz

Die Regelung ist eine Rechtsnorm über den Inhalt des Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 4 Satz 1 AK-Ordnung. Es handelt sich nicht um eine reine Festlegung der Höhe der Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 AK-Ordnung.

Fulda, 23. März 2023

gez. Matthias Mitzscherlich  
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

\* \* \*

## BK 1/2023

**Beschluss  
der Bundeskommission  
am 23. März 2023 in Fulda**

### **Fristverlängerungen in Anlage 33 zu den AVR**

A.

#### Beschlusstext:

I. § 13 Absatz 4 Satz 9 der Anlage 33 zu den AVR wird wie folgt gefasst:

“<sup>9</sup>Die Regelungen nach Satz 8 sind befristet bis zum 30. September 2024.“

II. Satz 2 der Anmerkung 31 in Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird ersatzlos gestrichen.

III. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. April 2023 in Kraft.

B.

#### Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Die Sonderregelung für die Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe S 8b in die Entgeltgruppe S 9 ist aktuell bis zum 30.06.2023 befristet. Da die Stufenlaufzeiten der beiden Entgeltgruppen erst zum 01.10.2024 angeglichen werden, wird die Sonderregelung in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR entsprechend bis zum 30.09.2024 verlängert. Mit der Angleichung der Stufenlaufzeiten entfällt der Grund der Sonderregelung.

Zusammen mit der Sonderregelung in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR wurde 2020 (Bundeskommission am 18.06.2020) die Anmerkung 31 (Kann-Zulage für Mitarbeiter mit koordinierender Tätigkeit oder Gruppenleiter in der Entgeltgruppe S 12) eingeführt und ebenfalls befristet. Da für eine Befristung keine Gründe mehr ersichtlich sind, wird die Regelung entfristet.

C.

Beschlusskompetenz

Die Regelung ist eine Rechtsnorm über den Inhalt des Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 4 Satz 1 AK-Ordnung. Es handelt sich nicht um eine reine Festlegung der Höhe der Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 AK-Ordnung.

Fulda, 23. März 2023

gez. Matthias Mitzscherlich  
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

\* \* \*

## BK 1/2023

**Beschluss  
der Bundeskommission  
am 23. März 2023 in Fulda**

### Vermittlungsvorschlag Kurzarbeit

A.

#### Beschlusstext:

#### **I. Änderungen in der Anlage 5 zu den AVR:**

1. In der Anlage 5 zu den AVR wird der § 5 neu gefasst und die §§ 5a bis 5g neu eingefügt:

##### **§ 5 Kurzarbeit**

(1) §§ 5 bis 5g der Anlage 5 gelten für Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Dienstverhältnis zu einem Dienstgeber stehen.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung der Dienstbezüge gemäß Abschnitt II der Anlage 1 und der Krankenbezüge gemäß Abschnitt XII der Anlage 1 gilt Abschnitt II a mit Ausnahme von Absatz b zweiter Halbsatz der Anlage 1 entsprechend. <sup>2</sup>Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

(3) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

##### **§ 5a Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung Kurzarbeit anordnen. <sup>2</sup>Die Dienstvereinbarung legt ein Datum des Beginns der Kurzarbeit oder einen Zeitraum, in dem die Kurzarbeit beginnt, fest. <sup>3</sup>Dieser Zeitraum beträgt höchstens zwei Monate ab Abschluss der Dienstvereinbarung. <sup>4</sup>Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. <sup>5</sup>Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch die §§ 5 bis 5g der Anlage 5 keine abschließende Regelung getroffen wird. <sup>6</sup>In Einrichtungen ohne

Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren.

(2) <sup>1</sup>Der Beginn der Kurzarbeit ist den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern mit einer Frist von fünf Kalendertagen anzukündigen. <sup>2</sup>Sieht die Dienstvereinbarung einen konkreten Beginn vor, gilt als Ankündigung die Bekanntgabe der Dienstvereinbarung i.S.d. Absatz 1. <sup>3</sup>Sieht die Dienstvereinbarung einen Zeitraum für den Beginn der Kurzarbeit im Sinne des Absatzes 1 vor, so ist der Beginn den Mitarbeitern auf betriebsüblichem Wege bekannt zu machen.

### **§ 5b Umfang der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Einrichtungen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiter, eingeführt werden. <sup>2</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### **§ 5c Anzeige und Antrag bei der Agentur für Arbeit - Information durch den Dienstgeber**

(1) Der Dienstgeber zeigt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit den Arbeitsausfall unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit an und stellt die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

(2) Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der Anzeige, des Erstantrags mit Anlagen und der Bescheide der Agentur für Arbeit.

(3) Im Falle des § 5a Abs. 1 Satz 6 hat der Dienstgeber den Mitarbeitern die für sie erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

### **§ 5d Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung. Mitarbeiter, die mindestens für ein Kind unterhaltspflichtig sind, erhalten eine Aufstockung auf 87 v.H., die sonstigen Mitarbeiter auf 80 v.H. des nach § 106 SGB III berechneten pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann diese Aufstockung erhöht oder verringert werden.

(2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung bzw. Weihnachtsgeld.

(3) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Werden während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen gegenüber Mitarbeitern ausgesprochen, die sich in Kurzarbeit befinden, endet die Kurzarbeit. <sup>2</sup>Im Fall einer solchen betriebsbedingten Kündigung erhöht sich für die zweite Hälfte der in Kurzarbeit verbrachten Zeit, mindestens jedoch für die letzten zwei Monate der Kurzarbeit vor dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung die Aufstockung nach § 5d Abs. 1 auf 100 v.H. des nach § 106 SGB III berechneten pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt. <sup>3</sup>Hiervon kann durch Dienstvereinbarung nicht abgewichen werden.

## **§ 5e Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

<sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der monatlichen Entgeltzahlung gemäß Abschnitt X der Anlage 1 durch den Dienstgeber gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

## **§ 5f Urlaub und Altersteilzeit**

(1) Eine aus der Kurzarbeit resultierende Minderung des Umfangs des Anspruches auf Erholungsurlaub nach § 3 der Anlage 14 kann durch Dienstvereinbarung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 der Anlage 17a entsprechend angewendet werden. <sup>2</sup>Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 17a.

## **§ 5g Veränderung der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens fünf Arbeitstagen angekündigt werden.

## **II. Änderungen in § 2 Anlage 20 zu den AVR**

In § 2 Absatz 2 der Anlage 20 zu den AVR wird folgender neuer Satz 3 eingefügt:  
„<sup>3</sup>Ferner von § 2 Abs. 1 ausgenommen sind die §§ 5 bis 5g der Anlage 5; sie finden Anwendung.“

## **III. Änderungen in § 5 der Anlage 21 zu den AVR**

In § 5 der Anlage 21 zu den AVR werden nach den Worten „die Arbeitszeit,“ die Worte „die Kurzarbeit,“ eingefügt.

## **IV. Änderungen in § 1 Absatz 2 der Anlage 30 zu den AVR**

§ 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlagen 30 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:  
„<sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.“

## **V. Änderung in § 1 Absatz 2 der Anlage 31 zu den AVR**

§ 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlagen 31 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:  
„<sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.“

## **VI. Änderung in § 1 Absatz 2 der Anlage 32 zu den AVR**

§ 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlagen 32 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:  
„<sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.“

## **VII. Änderung in § 1 Absatz 2 der Anlage 33 zu den AVR**

§ 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlagen 33 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:  
„<sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.“

## **VIII. Inkrafttreten**

Die Änderungen treten zum 01. April 2023 in Kraft.

B.

### Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Um bei Krisen in der Sozialwirtschaft möglichst schnell auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Mitarbeiter in der Krise zu sichern und wirtschaftlichen Schaden von den Dienstgebern abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit und deren Ausgestaltung erfolgen die oben genannten Regelungen.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung Kurzarbeit anordnen. Die Dienstvereinbarung ist mit der Mitarbeitervertretung zu schließen. In Einrichtungen, in denen keine Mitarbeitervertretung existiert, ist die Kurzarbeit einzelvertraglich mit jedem einzelnen Mitarbeiter zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung bzw. die einzelvertragliche Vereinbarung muss mindestens die Regelungen der §§ 5 bis g der Anlage 5 zu den AVR enthalten. Abweichungen sind z.B. bei der Aufstockung nach § 5d Abs. 1 Satz 2 oder nach § 5f Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR möglich.

Die Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit und deren Ausgestaltung gelten neben der Anlage 2 zu den AVR auch für Mitarbeiter in den Anlagen 20, 21, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR.

C.

### Beschlusskompetenz

Die Regelung betrifft Rechtsnormen über den Inhalt des Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 4 Satz 1 AK-Ordnung. Es handelt sich nicht um eine Festlegung der Höhe der Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs i. S. d. § 13 Abs. 3 Satz 1 AK-Ordnung. Damit besteht die Kompetenz der Bundeskommission nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AK-Ordnung zur Regelung.



Fulda, 23. März 2023

gez. Matthias Mitzscherlich  
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

\* \* \*

## BK 1/2023

**Beschluss  
der Bundeskommission  
am 23. März 2023 in Fulda**

### **Abtretungsverbot nach Abschnitt X Absatz f der Anlage 1 zu den AVR**

A.

#### Beschlusstext:

I. Der Abschnitt X der Anlage 1 zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. Die Anmerkung zu Abschnitt X der Anlage 1 zu den AVR wird zu Anmerkung Nr. 1.

2. Zu Abschnitt X der Anlage 1 zu den AVR wird eine Anmerkung Nr. 2 neu eingefügt:

„2. Die Regelung des Abs. f gilt nur für Dienstverträge, die vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden.“

II. Inkrafttreten

Die Änderungen treten zum 1. Juli 2022 in Kraft.

B.

#### Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Gemäß § 308 Nr. 9 Buchst. a BGB ist das pauschale Abtretungsverbot in Abschnitt X Absatz f der Anlage 1 zu den AVR für Dienstverträge, die ab dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden und werden, unwirksam. Für bereits davor bestehende Dienstverträge werden nach der herrschenden Rechtsmeinung standardisiert in Verträge eingeführte pauschale Abtretungsverbote für zulässig gehalten. Mit der hier vorgenommenen Änderung erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass das pauschale Abtretungsverbot gemäß Abschnitt X Absatz f der Anlage 1 zu den AVR nur für Dienstverträge gilt, die vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden.

Mit dem am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Gesetz für faire Verbraucherverträge vom 10. August 2021 (BGBl. I 2021, Nr. 53 v. 17.08.2021, S. 3433) wurde in die Tatbestände der Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit des § 308 BGB mit der neuen Nr. 9 die Bestimmung in AGB, die die Abtretbarkeit eines Geldanspruchs oder bei Fehlen von schützenswerten Interessen des Verwenders oder überwiegenden berechtigten Belangen des Vertragspartners eines anderen Rechts ausschließen, für unwirksam erklärt. Dies soll nicht gelten für Ansprüche auf Versorgungsleistungen im Sinne des BetrAVG. Nach dem Art. 229 § 60 EG-BGB gilt die Neuregelung nicht für vor dem 1. Oktober 2021 entstandene Schuldverhältnisse.

Die Bundeskommission reagierte mit Beschluss vom 30. Juni 2022. Nach § 308 Nr. 9 Buchst. a BGB ist ein Abtretungsverbot für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung weiterhin rechtlich zulässig – auch für ab dem 1. Oktober 2022 geschlossene Dienstverträge. Mit dem genannten Beschluss regelte die Bundeskommission, dass für alle Dienstverträge, unabhängig davon, ob sie vor oder ab dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden, ein Abtretungsverbot ausdrücklich nur für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung nach Anlage 8 zu den AVR und dem Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung gilt. Hier ist ein Abtretungsverbot nach wie vor rechtlich zulässig.

Die Regelung in Abschnitt X Absatz f der Anlage 1 zu den AVR blieb unverändert bestehen. Dieses pauschale Abtretungsverbot entfaltet aber nur Wirksamkeit für Dienstverträge, die bereits vor dem 1. Oktober 2021 bestanden.

C.

#### Beschlusskompetenz

Die vorgeschlagene bundesweit geltende Regelung betrifft nicht die die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs im Sinne des § 13 Abs. 3 S. 1 AK-Ordnung. Damit besteht die Kompetenz der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission gem. § 13 Abs. 1 Satz 1 AK-Ordnung zur Regelung.

Fulda, 23. März 2023

gez. Matthias Mitzscherlich  
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

\* \* \*