

Ausgabe 26/2025 vom 17. Oktober 2025

**+++ Einladung zur Mitgliederversammlung am 21.10.2025
+++**

+++ Information über die Aktualisierung der Eingruppierungshinweise zu den Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR der Diakonie Deutschland in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) +++

+++ Urteil: „Kein ‚vorläufiger‘ Urlaubsabgeltungsanspruch“ – Solange ein Kündigungsrechtsstreit läuft, hat der Arbeitnehmer keinen Urlaubsabgeltungsanspruch +++

+++++

Einladung zur Mitgliederversammlung am 21.10.2025

Die Einladung zur elften ordentlichen Mitgliederversammlung Ihres bpa Arbeitgeberverbandes am Dienstag, **21. Oktober 2025** in das **Hotel Titanic Chaussee Berlin**, Chausseestraße 30, 10115 Berlin-Mitte (Beginn 10:00 Uhr) haben Sie bereits per E-Mail erhalten.

Bitte überprüfen Sie auch Ihren SPAM-Ordner, sollten Sie keine E-Mail in Ihrem Postfach finden.

Sollten Sie die Einladung aus verschiedenen Gründen nicht erhalten haben, so senden wir sie Ihnen erneut zu.

Dazu genügt eine E-Mail an mgv@bpa-arbeitgeberverband.de mit der Bitte um erneuten Versand.

+++++

Information über die Aktualisierung der Eingruppierungshinweise zu den Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR der Diakonie Deutschland in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO)

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge/Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (AVR K) gebunden sind, sich aber an solche kollektiven Werke anlehnen, sind nach § 72 Abs. 3b SGB XI dazu verpflichtet, tarifliche Anpassungen bei gewissen Entlohnungsbestandteilen **spätestens binnen zwei Monaten** vorzunehmen, nachdem die Änderung in der monatlichen Übersicht des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht wurde. Diese Veröffentlichung ist für die **Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR der Diakonie Deutschland in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO)** am 30.09.2025 erfolgt, damit sind die Änderungen spätestens zum 30.11.2025 umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie auf die Änderungen der Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR der Diakonie Deutschland in der Fassung der

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) hinweisen, zu denen wir Ihnen zeitnah auf der [Website](#) des bpa e.V. unter der Thematik GVWG inkl. Tariftreuerregelung aktualisierte Eingruppierungshinweise bereitstellen werden:

- Die aktualisierten Eingruppierungshinweise weisen die **neuen Entgelttabellen** ab dem 01. Juli 2025, 01. Januar 2026, 01. Juli 2026 sowie dem 01. Januar 2027 für die Geltungsbereiche der AVR DWBO (West) sowie der AVR DWBO (Ost) aus.
- Die **Betreuungszulage** nach § 14 für Mitarbeitende in den Entgeltgruppen 3 und 4 beträgt ab dem **01.07.2025** statt bisher 92,73€ zunächst **einheitlich 99,81€** im Tarifgebiet West und Ost. Ab dem **01.01.2026** steigt die Betreuungszulage dann im **Tarifgebiet Ost** auf **103,70€**. Ab dem **01.01.2027** beträgt die Zulage im **Tarifgebiet West 101,81€**; im **Tarifgebiet Ost 105,78€**.
- Mitarbeitende der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Betreuung erhalten eine erhöhte monatliche Zulage, soweit zusätzlich oder ausschließlich Tätigkeiten in der Pflege ausgeübt werden (**Pflegezulage**), § 14. Die Pflegezulage beträgt bisher 156,06€. Ab dem **01.07.2025** erhöht sich der Betrag auf **167,97€ monatlich**; ab dem **01.01.2026 im Tarifgebiet Ost bereits auf 174,51€**. Ab dem **01.01.2027** beträgt die Pflegezulage im **Tarifgebiet West** dann **171,33€** und im **Tarifgebiet Ost 178,00€**.
- Die **Schichtzulage** nach § 20 steigt ab dem **01.07.2025** einheitlich von bisher 50,00€ monatlich auf **53,82€ monatlich**. Ab dem **01.01.2026** steigt die Schichtzulage im Tarifgebiet Ost auf **55,92€**; ab dem **01.01.2027** steigt die Schichtzulage im Tarifgebiet West auf **54,90€** und im Tarifgebiet Ost auf **57,04€**.
- Ab dem **01.01.2027** erhalten Mitarbeitende für **nächtlichen Bereitschaftsdienst zwischen 20 bis 6 Uhr**, in dem Umfang, in dem dieser als Arbeitszeit zu bewerten ist, einen Zuschlag i.H.v. 10 Prozent, Anlage 8 A Abs. 3.

Die Änderungen des Tarifwerkes sind relevant für tarifanlehrende Einrichtungen in Berlin, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt.

+++++

Urteil: „Kein ‚vorläufiger‘ Urlaubsabgeltungsanspruch“ – Solange ein Kündigungsrechtsstreit läuft, hat der Arbeitnehmer keinen Urlaubsabgeltungsanspruch

Aus unserer Mitgliedschaft erfahren wir zunehmend von Fällen, in denen ein gekündigter Arbeitnehmer nach Einreichung einer Kündigungsschutzklage separat eine Klage auf Zahlung von Urlaubsabgeltung rechtshängig macht. Die Arbeitsgerichte vergeben sodann ein neues Aktenzeichen und beraumen einen eigenen Güte- und im Falle einer Nichteinigung einen Kammertermin an. Als Arbeitgeber sieht man sich dann zwei Gerichtsprozessen (mit ggf. vier Verhandlungsterminen) ausgesetzt, was doppelten zeitlichen wie finanziellen Aufwand nach sich zieht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urteil vom 14.03.2025 – 9 Sa 4/25) musste über genauso einen Fall entscheiden. Hier hatte die erste Instanz im Kündigungsrechtsstreit ein Urteil gefällt, gegen das beide Parteien Berufung einlegten. Der Kündigungsrechtsstreit war also noch nicht (rechtskräftig) beendet.

In einem separaten Verfahren machte der Arbeitnehmer die Abgeltung von 36 Urlaubstagen geltend. Erst das LAG setzte den Rechtsstreit bis zum Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung im Kündigungsschutzprozess gem. § 148 Abs. 1 ZPO aus, weil die Entscheidung über die Urlaubsabgeltung zwingend von der Entscheidung im Kündigungsschutzprozess abhängt. Urlaubsabgeltung ist nämlich nur zu gewähren, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, § 7 Abs. 4 BUrlG. Soweit also keine Klarheit

darüber besteht, ob das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet worden ist, kann über die Urlaubsabgeltung gar nicht entschieden werden. In einem mutmaßlich fortbestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer demnach keinen – auch keinen „vorläufigen“ – Abgeltungsanspruch.

Wir merken uns: Urlaubsabgeltung kommt erst in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Werde ich als Arbeitgeber bei laufendem Kündigungsrechtsstreit separat auf Urlaubsabgeltung verklagt, sollte man sofort nach Erhalt der Klageschrift und Ladung zum Gütertermin die Aussetzung des Rechtsstreits nach § 148 Abs. 1 ZPO (und/oder die Verbindung beider Verfahren gem. 147 ZPO) beantragen. Mutige können es auch darauf ankommen lassen und ein Versäumnisurteil „kassieren“, indem Sie den Gütertermin nicht wahrnehmen. Sofern das Arbeitsgericht die Rechtslage zutreffend bewertet, kann es die Klage auf Urlaubsabgeltung nur durch Versäumnisurteil abweisen. Wenn das Gericht dem Kläger fälschlicherweise Recht gibt, kann man innerhalb einer Woche Einspruch einlegen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.