Diakonie Rheinland Westfalen Lippe
Miteinander gestalten. Gutes ermöglichen.

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL

Tel.: +49 211 6398-0
info@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Diakonie RWL | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

Zentrum Recht

Andreas Goebel
Referent
Tel. +49 211 6398-310
Fax +49 211 6398-299
a.goebel
@diakonie-rwl.de

An die Mitglieder des Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.

- einschließlich Mitarbeitervertretungen

Zur Kenntnis:
Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstraße 27
32756 Detmold

Düsseldorf, 28. September 2026

RUNDSCHREIBEN Nr. 12/2026
ARBEITS- und SOZIALRECHT

Diakonie
Rheinland
Westfalen
Lippe

Inhaltsverzeichnis

1 Bericht aus der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD) am 24. September 2026 2

1.1 Regelung für die Auszubildenden nach dem Pflegefachassistenzgesetz in den AVR.DD beschlossen 3

1.2 Ermöglichung der Textform in diversen Vorschriften der AVR.DD 3

1.3 Anpassungen in §§ 9,9f AVR.DD 4

2 Rechtsprechung 4

2.1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. September 2026 – 4 AZR 141/25 – Arbeitsvorgang bei der Eingruppierung 4

2.2 ArbG München, Urteil vom 4. August 2026 -27 Ca 9020/25-, Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung als Voraussetzung für Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Bewerbungsverfahren 5

3 Sonstiges 7

3.1 § 9b SGB VIII – Aufarbeitung Sachstand, Mustervereinbarung, Rechtsgutachten 7

3.2 Dagmar Lorenz-Verlag kündigt Aufgabe des Verlages zum Jahresende an 7

3.3 Aufruf zur Interessenbekundung bezüglich der Teilnahme an der AG Recht 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie unter anderem über folgende aktuelle Entwicklungen:

1 Bericht aus der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD) am 24. September 2026

Die ARK.DD hat in der Septembersitzung Beschlüsse zur Änderung der AVR.DD gefasst.

Die Beschlüsse werden erst mit Veröffentlichung eines Rundschreibens durch die Geschäftsstelle der ARK.DD wirksam.

- **Maßgeblich sind allein die dort veröffentlichten Beschlusstexte**.
- **Die Veröffentlichung dieses Rundschreibens mit den Beschlusstexten steht zum Redaktionsschluss noch aus**.

- Die Veröffentlichung soll zeitnah erfolgen.
- Die durch die Geschäftsstelle der ARK.DD veröffentlichten Rundschreiben finden Sie auch hier.
- Nach der Veröffentlichung wird auch das neue Rundschreiben der Geschäftsstelle dort abrufbar sein.

1.1 Regelung für die Auszubildenden nach dem Pflegefachassistenzgesetz in den AVR.DD beschlossen

Die ARK.DD hat eine neue Regelung für Auszubildende, die **ab dem 1. Januar 2027 nach Maßgabe des Pflegefachassistenzgesetzes** (PflFAssG) vom 28. Oktober 2025 in Einrichtungen gem. § 6 PflFAssG **ausgebildet** werden, beschlossen.

Hierzu wird eine **neue Anlage 10/IIIb in den AVR.DD** geschaffen.
Das Ausbildungsentgelt bei Vollzeitausbildung beträgt hierbei 1.425,00 € monatlich.

1.2 Ermöglichung der Textform in diversen Vorschriften der AVR.DD

Die ARK.DD hat einen Beschluss gefasst, welcher in diversen Vorschriften der AVR.DD unter anderem die Anwendung der Textform ermöglicht.
Dies betrifft insbesondere Änderungen oder Neufassungen von:

- Neufassung **§ 5 Absatz 4 AVR.DD** (u.a. Begründung Dienstvertrag und dazugehörige Nebenabreden schriftlich oder auf Wunsch der Betroffenen in Textform; Änderungen und Ergänzung in Textform),
- Änderung **§ 12 Absatz 1 Satz 4 AVR.DD** (Mitteilung Entgeltgruppe schriftlich oder in Textform),
- Neufassung **§ 21a Absatz 4 Satz 1 AVR.DD** (Abrechnung gemäß §108 GewO in Textform, eine dazugehörige Anmerkung ist zu beachten.)
- Neufassung **§ 36 Absatz 3 Satz 1 AVR.DD** (Neuer Arbeitsvertrag bei Einstellung nach Vollendung des Regelrentenalters schriftlicher oder in Textform unter Anwendung von § 5 Absatz 4 AVR.DD)
- Neufassung **§ 22 Absatz 5 Anlage 8a** (Neuer Dienstvertrag schriftlicher oder in Textform unter Anwendung von § 5 Absatz 4 AVR.DD bei Ärztinnen und Ärzten, deren Dienstverhältnis nach § 22 Absatz 1 Buchst. a Anlage 8a AVR.DD geendet hat)
- Anpassungen in **§ 6 der Anlage 10 I** [Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen] (Ausbildungsvertrag schriftlich oder in Textform bei entsprechender Geltung von § 5 Absatz 4 AVR.DD; Geltendmachung nach Absatz 4 in Textform)
- Anpassung und Neufassung in **§ 4 der Anlage 10 II** [Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf], (Soweit das einschlägige Ausbildungsgesetz dies ermöglicht, kann der Ausbildungsvertrag auch in Textform geschlossen werden bei entsprechender Anwendung von § 5 Absatz 4 Satz 3 AVR.DD, ansonsten schriftlich; entsprechend bei Änderungen)

- Anpassung und Neufassung **§ 2 der Anlage 10 III** [Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden] (Ausbildungsvertrag schriftlich oder in Textform bei entsprechender Anwendung von § 5 Absatz 4 Satz 3 AVR.DD; entsprechend bei Änderungen; Vorgaben für Aushändigung / Übermittlung) **§ 14 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 10 III** (Verlangen in Textform)
- Anpassung und Neufassung **§ 3 der Anlage 10 IIIa** [Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildungen] (Ausbildungsvertrag schriftlich oder in Textform bei entsprechender Anwendung von § 5 Absatz 4 Satz 3 AVR.DD; entsprechend bei Änderungen; Vorgaben für Aushändigung / Übermittlung)

Die Änderungen sollen am **1. Oktober 2026** in Kraft treten.

Zu beachten ist hierbei, dass gesetzlich vorgegebene Formvorschriften stets vorrangig zu beachten sind. So bedarf beispielsweise die Befristung eines Arbeitsvertrages gemäß § 14 Absatz 4 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform.

1.3 Anpassungen in §§ 9,9f AVR.DD

Die Regelungen in § 9 Absatz 3 Satz 9 AVR.DD und § 9f Absatz 3 AVR.DD, welche eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden täglich und auf bisher durchschnittlich 48 Stunden in der Woche ermöglichen, wenn in diese regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine **Arbeitsbereitschaft** von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt, werden **in zwei Schritten** angepasst.

- Die Erhöhung in der Woche beträgt ab **1. Januar 2027** durchschnittlich 46 Stunden in der Woche und
- ab **1. Januar 2028** durchschnittlich 45 Stunden in der Woche.

2 Rechtsprechung

2.1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. September 2026 – 4 AZR 141/25 – Arbeitsvorgang bei der Eingruppierung

Für die Eingruppierung nach § 10 Absatz 2 BAT-KF kommt es insbesondere auch darauf an, dass zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der einschlägigen Entgeltgruppe erfüllen.

Das Bundesarbeitsgericht berichtet in der Pressemitteilung 31/26 über eine aktuelle Entscheidung, bei der sich das Gericht im Rahmen eines Eingruppierungsrechtsstreits im Tarif TV-L unter anderem mit der Abgrenzung von Arbeitsvorgängen auseinandersetzte.

Die im Nachlassgericht tätige Klägerin wurde hier in der Serviceeinheit eingesetzt. Laut dem Geschäftsverteilungsplan bestand die Serviceeinheit aus den Teams „Infothek, Post, Telefon“, „Testamentsabteilung“, „Sachbearbeitung“ und „Ausfertigungsdienst“. Diesen Teams seien jeweils bestimmte Aufgaben zugewiesen. Die Klägerin selbst sei mittwochs von 9:00 bis 11:30 Uhr dem Team „Infothek, Telefon, Post“, und im Übrigen dem Team „Ausfertigungsdienst“ zugeordnet gewesen.

Zwar argumentierte die Klägerin hier ihre gesamte Tätigkeit bilde einen Arbeitsvorgang, innerhalb dessen sie in rechtserheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten auszuüben habe.
Das Gericht folgte laut Pressemitteilung der Argumentation jedoch nicht und nahm für die Tätigkeit der Klägerin zwei Arbeitsvorgängen an.

Hierzu aus der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts:

- *„Die gesamte Tätigkeit einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit kann aus mehr als einem Arbeitsvorgang iSd. § 12 TV-L bestehen, wenn der Arbeitgeber sich für eine kleinteilige Arbeitsorganisation entscheidet, in der bestimmte Aufgaben getrennt zugewiesen werden.“*
- *„Die Tätigkeiten der „Infothek, Telefon, Post“ und des „Ausfertigungsdiensts“ waren der Klägerin getrennt zugewiesen**. Die arbeitgeberseitig vorgegebene organisatorische Trennung hatte zur Folge, dass verschiedene Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt waren.** Dies führte zu **unterschiedlichen Arbeitsergebnissen**. Deshalb war für die Tätigkeit der Klägerin von **zwei Arbeitsvorgängen** auszugehen. Bei dem **zeitlich überwiegenden Arbeitsvorgang „Ausfertigungsdienst“** hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Klägerin habe **nicht dargelegt, dass schwierige Tätigkeiten** im Tarifsinn im rechtlich relevanten Umfang **angefallen** sind.“*
  (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung 31/26 vom 16. September 2026)

Das Urteil zeigt auf, dass für die Eingruppierung die Frage, welche Arbeitsvorgänge für die Bewertung vorliegen, oft von entscheidender Bedeutung ist.
Hierbei ist stets der Einzelfall zu prüfen. Maßgeblich kann hierbei die Arbeitsorganisation sein.

Aufgrund einer hier entscheidungserheblichen Konstellation zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hob das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung der Vorinstanz auf und verwies zur Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück.

2.2 ArbG München, Urteil vom 4. August 2026 -27 Ca 9020/25-, Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung als Voraussetzung für Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Bewerbungsverfahren

Das Arbeitsgericht München hatte sich in dem vorliegenden Fall mit der Klage auf einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu befassen.

Der Kläger hatte in seinem 15-seitigen Lebenslauf seine Schwerbehinderung nicht erwähnt. Der Bewerbung des Klägers lag aber eine Anlage bei, welche einen Teil-Abhilfebescheid enthielt, in der der Grad der Behinderung von 90 genannt wurde.

Der Kläger warf der Beklagten nach Absage eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vor und machte einen Entschädigungsanspruch geltend.

Das **Arbeitsgericht lehnte den Entschädigungsanspruch schon deshalb ab**, weil es hier davon ausging, dass die **Beklage keine Kenntnis von der Schwerbehinderung** des Klägers hatte. Deshalb habe hier auch nicht die Vermutung nach § 22 AGG greifen können.

Aus dem Urteil des Arbeitsgerichts:

- *„Die **Vermutung der Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung i.S.v. § 22 AGG kann allerdings nur begründet werden, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers/der Bewerberin bekannt war oder er diese kennen musste.** Deshalb muss ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, den (potenziellen) Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise, so gegebenenfalls bei internen Bewerbern, bereits über diese Information verfügt. **Andernfalls fehlt es an der (Mit-)Ursächlichkeit der (Schwer-)Behinderung für die benachteiligende Maßnahme** (BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, NZA 2021, 631, Rn. 33 m.w.N.).*
  (ArbG München, Urteil vom 04.August 2026, -27 Ca 9020/25-, Rn. 24)
- *Eine hinreichende Mitteilung einer Schwerbehinderung liegt vor, wenn die Mitteilung in einer Weise in den Empfangsbereich des Arbeitgebers gelangt, die es diesem ermöglicht, die Schwerbehinderung des Bewerbers zur Kenntnis zu nehmen. Dem Arbeitgeber muss die erforderliche Mitteilung entsprechend § 130 BGB zugehen. **Dabei ist eine Information im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf regelmäßig ausreichend. Unter Umständen kann auch eine gesonderte Mitteilung genügen.** Zur Mitteilung der Schwerbehinderung kann auch die „Vorlage“ des Schwerbehindertenausweises ausreichend sein; allerdings **genügt es nicht, wenn eine Kopie des Schwerbehindertenausweises lediglich den Anlagen beigefügt wird, ohne dass im Bewerbungsschreiben oder Lebenslauf hierauf ausreichend hingewiesen wird** (BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, NZA 2021, 631, Rn. 35 m.w.N.).*
  (ArbG München, Urteil vom 04.August 2026, -27 Ca 9020/25-, Rn. 25)

3 Sonstiges

3.1 § 9b SGB VIII – Aufarbeitung Sachstand, Mustervereinbarung, Rechtsgutachten

Gerne möchten wir zum aktuellen Sachstand bezüglich § 9b SGB VIII informieren. Ende Mai 2026 hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter eine Handreichung zu § 9b SGB VIII veröffentlicht:

- Empfehlungen – Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung eines „berechtigten Interesses“ im Sinne von § 9b SGB VIII

Im nächsten Schritt ist die Erarbeitung eines Musters für die Vereinbarungen zwischen öffentlichen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe vorgesehen. Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand ist mit der Mustervereinbarung allerdings nicht vor 2028 zu rechnen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) erwägt, die Erstellung eines Rechtsgutachtens zu § 9b SGB VIII in Auftrag zu geben, um offene Fragestellungen zu klären.
Dazu werden wir selbstverständlich auch die von uns bisher aus unserer Mitgliedschaft gesammelten Fragen einbringen.

Falls Sie von gerichtlichen Verfahren erfahren, die sich mit der Auslegung von § 9b SGB VIII befassen, freuen wir uns über einen Hinweis.

Ansprechpartner für Rückfragen oder Hinweise hierzu:

- Lukas Wins
  Referent
  Telefon: +49 211 6398-231
  l.wins@diakonie-rwl.de

3.2 Dagmar Lorenz-Verlag kündigt Aufgabe des Verlages zum Jahresende an

Der Dagmar Lorenz-Verlag, über den einige Mitglieder die Loseblattsammlung „Kirchliches Arbeitsvertragsrecht im Rheinland“ bezogen haben, gibt laut Ankündigung (**Anlage 1**) zum Jahresende den Verlag auf.

Damit endet auch die Möglichkeit über den Verlag die Loseblattsammlung zu beziehen. Es liegt keine Nachfolgeregelung vor.

Über die Auftritte der Landeskirchen finden Sie den BAT-KF, TV-Ärzte-KF und weitere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (kirchenrecht-ekvw.de, kirchenrecht-ekir.de, kirchenrecht-lippe.de). Die Dokumente können dort auch in verschiedenen Formaten heruntergeladen werden.

Diakonie
Rheinland
Westfalen
Lippe

3.3 Aufruf zur Interessenbekundung bezüglich der Teilnahme an der AG Recht

Herr Roman Shapiro, Leitung des Zentrum Recht, bittet leitende Juristen in diakonischen Unternehmen um Mitteilung ihres Interesses an der Teilnahme an der AG Recht.

Die AG Recht ist ein Networking-Gremium, in welchem leitende Juristen in der Diakonie aktuelle juristische Fragen besprechen.

Ihr Interesse können Sie **bis zum 14. Oktober 2026** an J.Giessler@diakonie-rwl.de bekunden.

gez. Andreas Goebel	gez. Lukas Winz