

A. Allgemeines

Die Reform der AVR KW tritt zum 1. Juli 2008 in Kraft.

Ausgenommen von der Reform ist der Arbeitsbereich der Diakonie-/Sozialstationen, soweit die Eingruppierung in die Berufsgruppeneinteilung D erfolgt (Anlage 19 AVR KW mit der Berufsgruppeneinteilung D gem. Anlage 1 e). Die D-Gruppen-Regelung wird als Sonderregelung fortgeführt. Dies gilt ebenso für die D-Gruppen-Regelung gem. BAT-landeskirchliche Fassung. Es ist beabsichtigt, die D-Gruppen-Regelung der AVR KW und des BAT-landeskirchliche Fassung in ein einheitliches Regelwerk zusammen zu führen (siehe Gliederungspunkte II., III. und IV. des Beschlusses).

Außerdem sind zunächst noch die Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen (im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 zu Anlage 1 a AVR KW a. F.) von den Reform-Regelungen ausgenommen (vgl. III. Nr. 3 des Beschlusses). Insofern soll noch abgewartet werden, in welcher Form das Land Hessen den bisher in Hessen noch geltenden BAT reformiert, da für die Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen (wie bisher) hinsichtlich der Vergütung auf die Regelungen verwiesen werden soll, die für die beim Land Hessen angestellten Kräfte gelten.

Schwerpunkt der Novellierung der AVR KW ist die Neuregelung der Eingruppierung und der dazugehörigen Entgelttabellen sowie die Regelung von Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Bisher gab es in den AVR eine Vielzahl von Einzelgruppenplänen mit verschiedenen Fallgruppen, unterteilt in die Berufsgruppeneinteilungen (A, Kr, H und W), mit verschiedenen horizontalen und vertikalen Vergütungssteigerungen. Nunmehr gibt es nur noch einen einheitlichen Eingruppierungskatalog mit 13 Entgeltgruppen (s. § 12 i.V.m. Anlage 1 AVR). In diesen Eingruppierungskatalog sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugruppieren (mit Ausnahme der Mitarbeitenden gem. D-Eingruppierung und der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 zu Anlage 1 a AVR KW a.F.; siehe II. und III. des Beschlusses). Der Eingruppierungskatalog gem. Anlage 1 enthält 13 Entgeltgruppen, die aufeinander aufbauen (s. die Erläuterungen zu § 12 Abs. 1). Eingruppiert wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ausschließlich nach ihrer/seiner Tätigkeit. Je Entgeltgruppe sind drei Stufen vorgesehen: die „Einarbeitungsstufe“, die „Basisstufe“ und die „Erfahrungsstufe“. Die Entgelte dieser Stufen liegen jeweils 5 % auseinander, so dass zwischen der Einarbeitungsstufe und der Erfahrungsstufe ein Abstand von 10 % liegt. Ältere Mitarbeitende verdienen damit künftig höchstens 10% mehr als jüngere Mitarbeitende (s. die Erläuterungen zu § 15).

Durch die Neustrukturierung der Eingruppierung und der Entgeltbeträge werden in Zukunft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei Beginn ihrer Berufstätigkeit höher bezahlt als bisher. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen entsprechen jedoch dem Durchschnitt der bisherigen Vergütungen bezogen auf einen Zeitraum von 25 Jahren. In die Berechnung sind die Vergütungen der bisherigen Vergütungsgruppen aller Berufsgruppeneinteilungen eingeflossen. Durch diese Berechnung ist die Neuregelung in der Summe kostenneutral. Bezogen auf den Einzelfall ergeben sich jedoch in Zukunft für die Mitarbeitenden niedrigere oder höhere Vergütungen.

Als (unverbindliche) Arbeitshilfe ist dem Beschluss der ARK KW eine Überleitungstabelle beigelegt (Anhang 4 zum Beschluss – s. die Erläuterung zur Überleitungsregelung am Ende von § 12).

Für den „Umstieg“ aus dem bisherigen System in das neue System ist für die Höhe der Entgelte eine Übergangszeit vorgesehen. In einer 8-jährigen Übergangszeit wird die Entgelttabelle (ausgenommen sind die unteren Entgeltgruppen) um 10 Prozent-Punkte abgesenkt (s. § 15a). Diese Tabelle wird sodann jedes Jahr um 1,25 Prozent-Punkte erhöht, bis die „eentlichen“ Werte erreicht sind. Durch diese Übergangsregelung wird vermieden, dass die jüngeren Mitarbeitenden sofort ein höheres Entgelt erhalten. Dadurch ermöglicht die Übergangszeit, dass die bisherigen langjährigen Mitarbeitenden bei Kostenneutralität für die Einrichtungen durch Besitzstandsregelungen die Höhe ihrer bisherigen Bezüge weiter erhalten können.

Die Neuregelung enthält eine Besitzstandsregelung, durch die gewährleistet wird, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter nach der Überleitung in das neue System weniger als im Überleitungszeitpunkt nach dem bisherigen Vergütungssystem erhält (s. § 12). In pauschalierender Weise werden auch Anwartschaften des bisherigen Systems, die in Folge der Umstellung nicht mehr realisiert werden können, ausgeglichen (s. die Erläuterung zu § 12 Abs. 3).

Durch die einheitlichen Eingruppierungsvorschriften und die einheitlichen Tabellen können regionale und branchenspezifische Besonderheiten nicht mehr berücksichtigt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat daher drei Flexibilisierungsinstrumente geschaffen, um den Einrichtungen eine wirtschaftliche Betriebsführung zu ermöglichen und die Arbeitsplätze der diakonischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu sichern. Durch diese Öffnungsklauseln ist es möglich von dem neuen Tarif abzuweichen.

Eine der Flexibilisierungselemente besteht darin, dass das Jahresentgelt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in 13 gleiche Teile aufgeteilt wird. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten eine Jahressonderzahlung (Anlage 14 AVR KW n.F.) in Höhe eines Monatsentgeltes. Die Jahressonderzahlung wird je zur Hälfte im November des laufenden Jahres und im Juli des Folgejahres ausgezahlt. Wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil ein negatives Betriebsergebnis ausweist (und dies der geprüfte Jahresabschluss vor der Fälligkeit der Juli-Zahlung bestätigt) kann die Einrichtung die 50% der Julizahlung bis zur Höhe des Defizites einbehalten.

Weiterhin hat die Arbeitsrechtliche Kommission für Einrichtungen, die sich in schwieriger Wettbewerbssituation befinden, die Möglichkeit eröffnet, durch Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung die Tabellenentgelte um bis zu 6% abzusenken oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend ohne Steigerung des Entgeltes zu erhöhen oder beide Instrumente zu kombinieren (§ 17 AVR KW n. F.). Für den Arbeitsbereich der stationären Altenhilfe gilt eine höhere Absenkungsgrenze (§ 17 Abs. 14). Die Dienstvereinbarung nach § 17 AVR KW n. F. bleibt – da die Regelung von einer strukturellen, also längerfristig schwierigen Situation ausgeht - so lange in Kraft, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung oder durch eine Entscheidung einer Einigungsstelle ersetzt wird.

Für Einrichtungen, die sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage befinden, ist die Anlage 17 (Notlagenregelung) vorgesehen. Diese Einrichtungen haben die Möglichkeit, die Entgelte der Mitarbeitenden durch Dienstvereinbarung mit ihrer Mitarbeitervertretung zeitlich befristet abzusenken. Die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Notlage sind strenger und genauer gefasst worden als dies in der bisherigen Anlage 20 AVR KW – die mit dem Inkrafttreten der Reform ihre Anwendbarkeit verliert – vorgesehen ist. Neu aufgenommen wurde in der Notlagenregelung, dass die Bezüge der Mitarbeitenden in Höhe von bis zu 10% ohne Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission bis zur Dauer von einem Jahr gestundet werden können.

Die Inanspruchnahme dieser drei Flexibilisierungsmöglichkeiten ist gemäß § 1 Abs.5 AVR n.F. daran gekoppelt, dass die Einrichtung die AVR KW oder eine gleichwertige Ar-

beitsvertragsgrundlage mit allen Mitarbeitern vereinbart hat und dass Leiharbeitnehmer nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden.

B. Einzelregelungen

I. Anlage 20 AVR KW

Die Anlage 20 AVR KW (Zukunftssicherungsregelung), die nach der bisherigen Fassung am 31.12.2007 außer Kraft tritt, wird bis zum 30.06.2008 verlängert (I. Nr. 1 a). Damit wird gewährleistet, dass die Anlage 20 AVR KW so lange zur Verfügung steht, bis sie mit den in Kraft tretenden der AVR-Reform zum 01.07.2008 „nahtlos“ durch die in der Neuregelung vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten abgelöst wird.

Die Dienstvereinbarungen nach Anlage 20 AVR KW, die vom 01.01. bis 30.06.2008 abgeschlossen werden, können längstens bis zum 30.09.2008 in Kraft bleiben (I. Nr. 1 b). Tarifabweichungen, die über diesen Zeitpunkt hinaus wirken sollen, müssten dann nach dem Inkrafttreten der Reform ab 01.07.2008 unter Nutzung einer der neu vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten geregelt werden.

Die Verlängerung der Anlage 20 AVR KW gilt ab dem 01.01.2008 (I. Nr. 2). Die Anlage 20 entfällt dann mit Ablauf des 30.09.2008 (I. Nr. 3).

II. Teilung der AVR Kurhessen - Waldeck in 2 Regelungswerke

Das gegenwärtig bestehende Regelungswerk der AVR KW wird – zunächst ohne jede Inhaltsänderung – in zwei zunächst inhaltsgleiche Regelungswerke geteilt. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die sogenannte „D-Gruppen-Regelung“ als Branchenlösung für die Diakonie-/Sozialstationen nicht in die AVR-Reform mit einbezogen wird, sondern in ihrer bisherigen Fassung fortbestehen soll (siehe oben zu A. Allgemeines Abs. 2 und unten IV.). Dies hat zur Folge, dass die bisherigen Regelungen der AVR KW noch weiterhin zur Fortführung der D-Gruppen-Regelung benötigt werden und damit für den Regelungsbereich der D-Gruppen-Regelung durch die AVR-Reform nicht verändert werden können. Die bisherigen AVR KW werden daher „geteilt“, nämlich zum Einen in die „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck – AVR KW“ und zum Anderen in die „Sonderregelung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck für Diakoniestationen – AVR KW SR Diakoniestationen“. Durch den Reformbeschluss wird ab 01.07.2008 lediglich das neu entstandene Regelungswerk „AVR KW“ umgestaltet (s.u. V.), während das Regelungswerk „AVR KW SR Diakoniestationen“ zunächst noch unverändert fortbesteht (s.u. IV.).

III. Überleitung der Dienstverhältnisse aus dem bisherigen Regelungswerk in die beiden neue Regelungswerke

Nach dem die AVR KW in die beiden Regelungen „AVR KW“ und „AVR KW SR Diakoniestationen“ geteilt worden sind, müssen die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden von den bisherigen AVR KW „alt“ in jeweils eines der beiden neue Regelungswerke übergeleitet werden.

Aus III. Nr. 1 geht hervor, dass alle Dienstverhältnisse, die am 30.06.2008 bestehen und am 01.07.2008 fortbestehen, in die neuen „AVR KW“ übergeleitet werden, soweit sich aus Nr. 2 oder Nr. 3 nichts anderes ergibt.

Die Ausnahme gem. Nr. 2 betrifft die Mitarbeitenden die in den Diakonie-/Sozialstationen, die in die Anlage 1 e (Berufsgruppeneinteilung D) eingruppiert sind, d.h. die Mitarbeitenden in der Pflege. Diese Mitarbeitenden werden in das zum 01.07.2008 neu entstehende Regelungswerk der „AVR KW SR Diakoniestationen“ (siehe oben II.) übergeleitet. Für Mitarbeitende in Diakonie-/Sozialstationen, die in andere Einzelgruppepläne als nach Anlage 1 e eingruppiert sind, z.B. Mitarbeitende in der Verwaltung (EGP 60) werden dem gegenüber nicht in die „AVR KW SR Diakoniestationen“ übergeleitet, sondern in die „AVR KW“.

Aus Nr. 3 geht hervor, dass für die Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen im Sinne der Vorbemerkung Nr. 1 zu Anlage 1 a AVR a.F. zunächst noch gar keine Überleitung beschlossen worden ist. Es handelt sich dabei um die Lehrkräfte, für die sich gem. der Vorbemerkung Nr. 1 zu Anlage 1 a AVR a.F. „die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer“ richten. Für diese Lehrkräfte soll weiterhin ein Bezug zu den Vergütungsregelungen des Landes Hessen vorgesehen werden. Da das Land Hessen – im Unterschied zu den sonstigen Bundesländern (TV-L) bzw. dem Bund und den Kommunen (TVöD) – den bisherigen BAT noch nicht durch eine tarifliche Neuregelung abgelöst hat, soll zunächst noch abgewartet werden, ob bis zum Inkrafttreten der AVR-Reform zum 01.07.2008 deutlich wird, welche tariflichen Regelungen künftig für die beim Land Hessen beschäftigte Lehrkräfte gelten. Bis zum 01.07.2008 wird noch über eine Überleitungsregelung für die bisher von der Überleitung ausgenommenen Lehrkräfte erfolgen, damit die Lehrkräfte – in einer noch festzulegenden Weise – in die Reform ab 01.07.2008 einbezogen werden.

IV. Beschlüsse zu dem Regelungswerk „Sonderregelung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck für die Diakoniestationen – AVR KW SR Diakoniestationen“

Das Regelungswerk „AVR KW SR Diakoniestationen“ soll zeitnah überarbeitet werden, wobei insbesondere sämtliche Regelungen zu streichen sind, die für den Arbeitsbereich der Diakoniestationen keine Relevanz haben (insbesondere die zahlreichen Einzelgruppenpläne gem. Anlagen 1 a bis 1 d). Benötigt wird lediglich noch die Eingruppierung der Berufsgruppeneinteilung D (Anlage 1 e). Die sonstigen Regelungen der „AVR KW SR Diakoniestationen“ sollen ebenfalls überprüft werden, in wie weit eine Straffung oder Anpassung sinnvoll erscheint.

Außerdem wird zu berücksichtigen sein, dass die D-Gruppen-Regelung hinsichtlich der Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen auch im BAT der Landeskirche gilt. Der BAT der Landeskirche wird ebenfalls mit Wirkung ab 01.07.2008 abgelöst, nämlich durch den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Auch diese Tarifumstellung soll nicht für die D-Gruppen-Regelung gelten. Es soll deshalb geprüft werden, neben der bereits vorliegenden Vereinheitlichung der Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der D-Gruppen-Regelung auch die tariflichen „Mantel“-Vorschriften von kirchlichem BAT und AVR zu vereinheitlichen. Es läge dann für die Diakonie-/Sozialstationen in Kurhessen-Waldeck – unabhängig ob ihre Dienstverträge auf der Grundlage des AVR oder des BAT geschlossen worden sind – ein einheitliches Tarifwerk vor, welches eingeständig neben den reformierten „AVR KW“ der Diakonie und dem „TV-L“ der Landeskirche besteht.

Die noch ausstehenden Anpassungsarbeiten für die „AVR KW SR Diakoniestationen“ sollen zeitnah erfolgen, möglichst noch bis zum in Kraft treten der AVR-Reform im Übrigen am 01.07.2008. Auch die Frage von weiteren Einmalzahlungen im Bereich der Diakonie-/Sozialstationen soll im Zusammenhang mit den sonstigen Anpassungen des „D-

Gruppen-Tarifs“ erfolgen, nachdem bereits im Dezember 2007 sowohl für den Bereich der AVR wie für den Bereich des BAT der Landeskirche eine Einmalzahlung i.H.v. 300,-- € beschlossen worden ist, die (auch) Mitarbeitenden in den Diakonie-/Sozialstationen zu Gute kommt. Darüber hinausgehende Einmalzahlungen sind bislang lediglich für die Mitarbeitenden beschlossen worden, für die die Tarifreform zum 01.07.2008 bereits feststeht (für den Bereich der AVR KW vgl. V. Nr. 73). Aus der Regelung IV. des Beschlusses geht hervor, dass über die Frage von weiteren Einmalzahlungen für Diakonie-/Sozialstationen (über die bereits beschlossenen 300,-- € hinaus) spätestens bis zum 30.06.2008 zu entscheiden ist.

V. Beschlüsse zu dem Regelungswerk „Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck - AVR KW“

1. § 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

In § 1 AVR wurde durch Absatz 5 eine Regelung über die uneingeschränkte Anwendung der AVR eingeführt. Sinn und Zweck dieser Regelung ist, dass eine Vielzahl von Einrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR KW) konsequent anwenden, um eine flächendeckende Tariftreue zu gewährleisten. Die Novellierung der AVR ist ein Gesamtsystem. Die neuen Entgelttabellen sollen den Mitarbeitenden eine angemessene Entlohnung bieten und den Einrichtungen eine wirtschaftliche Betriebsführung sichern. Um regionalen und branchenspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen, sind mit dem § 17 und den Anlagen 14 und 17 Flexibilisierungsinstrumente eingeführt worden, die es ermöglichen, von den Entgelten der Mitarbeitenden nach unten abzuweichen. Von diesen Flexibilisierungsmöglichkeiten können die Einrichtungen Gebrauch machen, die ansonsten mit allen ihren Mitarbeitenden die AVR KW vereinbaren und nicht in erheblichem Umfang eigene Mitarbeitenden durch Leiharbeitnehmer ersetzen. Die Möglichkeit, von den Öffnungsklauseln in § 17 und den Anlagen 14 und 17 Gebrauch zu machen, ist somit den Einrichtungen vorbehalten, die die AVR KW anwenden und Leiharbeit nur für einen kurzfristigen Arbeitsanfall einsetzen.

Nach Unterabsatz 1 Buchst. a) ist Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln, dass die AVR KW oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage (s. dazu die Anmerkung zu Abs. 5) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und die mit ihr verbundenen Einrichtungen, soweit sie Mitglied im Diakonischen Werk sind, angewendet werden. Der erforderliche Einrichtungsverbund besteht dann nicht, wenn einzelne Teile einer Einrichtung ausgegliedert sind und in eigenständige GmbHs ohne DW-Mitgliedschaft umgewandelt wurden (Outsourcing). Ein Einrichtungsverbund besteht dagegen, wenn die verselbstständigten Einrichtungen in gemeinnütziger Form betrieben werden und selbst Mitglied im Diakonischen Werk sind. In diesem Fall ist die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Dienstverhältnisse in den Tochtereinrichtungen durch die mitgliedschaftsrechtliche Verpflichtung in der Satzung des Diakonischen Werks zur AVR-Anwendung weiterhin gegeben.

Nach Unterabsatz 1 Buchst. b) ist außerdem Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln, dass Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur „kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen“ eingesetzt werden.

Von einer „kurzfristigen“ Überbrückung ist nach dieser Regelung in Einrichtungen, sofern in ihnen mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt sind, dann auszugehen, wenn nicht mehr als 5% der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte Leiharbeitnehmer i.S.d. AÜG sind. Für Einrichtungen, in denen nicht mehr als 50 Mitarbeitende (also höchstens 50 Mitarbeitende) beschäftigt sind, gilt diese erleichternde 5%-Regelung nicht. Die 5%-Regelung wurde nur für die größeren Einrichtungen (mit mehr als 50 Mitarbeitenden) eingeführt, da mit zunehmender Einrichtungsgröße oft auch die Anzahl von

Leiharbeitnehmenden entsprechend zunimmt und es bei einer größeren Anzahl von Leiharbeitnehmenden oft unpraktikabel sein wird, jeden einzelnen Fall gesondert auf seine „Kurzfristigkeit“ zu überprüfen, zumal nicht geregelt ist, was genau unter „kurzfristig“ zu verstehen ist. In Einrichtungen mit nicht mehr als 50 Mitarbeitenden bleibt nichts anderes übrig, als jeden einzelnen Fall von Leiharbeit auf seine „Kurzfristigkeit“ hin zu beurteilen. Solange nicht feststeht, was genau unter „kurzfristig“ zu verstehen ist, haben die Parteien einer Dienstvereinbarung einen Ermessensspielraum. Der verbleibenden Unsicherheit, wo genau die Grenze zwischen „kurzfristig“ und „nicht mehr kurzfristig“ liegt, wird durch die „Rechtssicherheitsklausel“ begegnet, die sich im letzten Unterabsatz der Regelung befindet.

Teilzeitmitarbeitende sind für die Berechnung der 5%-Grenze mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit zu werten.

Die Formulierung „kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung“ ist gewählt worden, um mit dem Zusatz „im Sinne dieser Regelung“ zu verdeutlichen, dass die 5%-Quote bei der Frage der „Kurzfristigkeit“ nur im Zusammenhang mit § 1 Abs. 5 AVR – also bei der Frage der Zulässigkeit von Abweichungen nach § 17 bzw. den Anlagen 14 und 17 – gilt. Dem gegenüber hat die 5%-Quote des § 1 Abs. 5 keine Bedeutung für Fragen des MVG, in dessen Regelungsbereich die Frage der Kurzfristigkeit des Einsatzes von Leiharbeitnehmenden nach einem Urteil des Kirchengerichtshofs der EKD im Rahmen der Mitbestimmung der MAV bei der „Einstellung“ von Leiharbeitnehmenden von Bedeutung ist (vgl. das Urteil des Kirchengerichtshofs der EKD vom 09.10.2006 zur Frage der Mitbestimmung der MAV bei der „Einstellung“ von Leiharbeitnehmenden – siehe Rundschreiben Arbeitsrecht Nr. 12/2007 vom 02.05.2007).

Es ist nicht sicher geklärt, welche Bedeutung die Formulierung hat, dass bei der Einhaltung der 5%-Quote (in Einrichtungen mit mehr als 50 Mitarbeitenden) eine kurzfristige Überbrückung im Sinne der Regelung „anzunehmen“ ist. Die Regelung wurde mit dieser Formulierung aus der Reform der AVR des Diakonischen Werks der EKD (AVR DWEKD) übernommen. Die Dienstgebervertreter in der ARK DWEKD und die Kommentierung der Regelung durch das DWEKD gehen davon aus, dass das Merkmal „kurzfristig“ gem. § 1 Abs. 5 zwingend vorliegt, wenn es sich um eine Einrichtung handelt, die mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigt und davon (gerechnet in Vollzeitbeschäftigten) nicht mehr als 5% Leiharbeitnehmende sind. Auf eine konkrete Prüfung der Einzelfälle käme es dann nicht an, selbst wenn einzelne Leiharbeitnehmende längerfristig beschäftigt sein sollten.

Dem gegenüber vertritt die Dienstnehmerseite in der ARK DWEKD die Auffassung, dass auch bei Einhaltung der 5%-Grenze durch konkrete Prüfungen der jeweiligen Leiharbeitsverhältnisse das Merkmal der „kurzfristigen“ Überlassung widerlegt werden könne. Dies gebiete im Anschluss an das Urteil des Kirchengerichtshof der EKD vom 09.10.2006 zur Leiharbeit (vgl. Rundschreiben Arbeitsrecht Nr. 12/2007 vom 02.05.2007) eine „kirchengesetzkonforme Auslegung der AVR“.

Der Verfasser dieser Erläuterung ist – wie die Dienstgeberseite der ARK DWEKD und die Kommentierung durch das DWEKD – der Auffassung, dass im Sinne des § 1 Abs. 5 eine „kurzfristige“ Überlassung immer vorliegt, wenn – in Einrichtungen mit mehr als 50 Mitarbeitenden – die 5%-Grenze für Leiharbeitnehmende eingehalten ist. Wenn dennoch eine Überprüfung jedes Einzelfalls von Leiharbeit vorgesehen oder möglich wäre, würde die gesamte Regelung der 5%-Grenze überflüssig sein, da die mit ihr beabsichtigte pauschalierende Vereinfachung nicht eintreten würde. Auch das Argument einer „kirchengesetzkonformen Auslegung der AVR“ im Hinblick auf das erwähnte Urteil des Kirchengerichtshof der EKD zur Leiharbeit überzeugt den Verfasser dieser Erläuterung nicht, da sich die Regelung in § 1 Abs. 5 ausdrücklich nur auf Fragen der AVR bezieht (Zulässigkeit der Abweichung nach § 17 bzw. Anlagen 14 oder 17) und nicht – wie das fragliche

Urteil des Kirchengerichtshof – auf Fragen des MVG. In unterschiedlichen Regelungszusammenhängen – hier AVR und dort MVG – ist es nicht unüblich, dass dieselben Begrifflichkeiten unterschiedlich verstanden werden, nämlich je nach Sinn und Zweck des jeweiligen Regelungszusammenhangs. Letztlich wird die Frage, in welcher Form die „5 % - Regelung“ zu verstehen ist, jedoch von der Rechtsprechung zu entscheiden sein.

Durch Unterabsatz 2 wird klargestellt, dass Unterabsatz 1 a) und b) nur auf die Beschäftigten abstellt, die weniger verdienen, als sie nach den AVR KW verdienen würden.

Unterabsatz 3 enthält eine Übergangsregelung für die Einrichtungen, welche von den Öffnungsklauseln Gebrauch machen wollen, aber am 01. Juli 2008 die AVR KW oder gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen nicht vollständig anwenden und/oder mehr als 5 % Leiharbeitnehmer beschäftigen. Diese Einrichtungen können durch Dienstvereinbarung entweder den Zeitraum und/oder die Quote erhöhen bis eine vollständige Anpassung erfolgt ist.

Nach Unterabsatz 3 Buchst. a) können die Einrichtungen von den Öffnungsklauseln dann Gebrauch machen, wenn sie durch Dienstvereinbarung festlegen, innerhalb von fünf Jahren die AVR KW oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage vollständig anzuwenden.

Unterabsatz 3 Buchst. b) regelt, dass durch Dienstvereinbarung für drei Jahre eine abweichende Beschäftigungsquote für Leiharbeitnehmer festgelegt werden kann, um die 5%-Quote in diesem Übergangszeitraum zu erreichen.

Um Rechtsunsicherheiten zu begrenzen, die durch Unklarheiten bei dem Verständnis der Tariftreue-Regelung auftreten können, wurde in Kurhessen-Waldeck die Regelung des Unterabsatz 4 eingefügt. Die Regelung in Satz 1 bezieht sich auf Dienstvereinbarungen nach § 17 und Anlage 17. Wenn derartige Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, müssen sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung im Vorfeld darüber verständigen, dass sie von einem Vorliegen der Tariftreue ausgehen. Ist dies geschehen und eine Unterschrift unter die Dienstvereinbarung erfolgt, ist ein nachträglicher Einwand, die Dienstvereinbarung sei mangels Tariftreue unwirksam, nicht mehr möglich. Sofern sich die zu Grunde liegenden Verhältnisse ändern und die MAV zu der Auffassung gelangt, dass eine Tariftreue durch nachträgliche Änderung der Verhältnisse nicht mehr vorliegt, kann die Dienstvereinbarung jedoch gekündigt werden (Anlage 17) bzw. über die Einigungsstelle außer Kraft gesetzt werden (§ 17). Die Regelung in Satz 2 bezieht sich auf einen Einbehalt der Juli-Zahlung nach Anlage 14 AVR KW, die ohne eine Dienstvereinbarung möglich ist. Für diesen Fall ist vorgesehen, dass die betroffenen Mitarbeitenden einen Widerspruch gegen eine Kürzung oder einen Ausschluss der Juli-Zahlung innerhalb von 2 Monaten seit Fälligkeit geltend machen müssen, so dass nach Ablauf dieses Zeitraums ebenfalls Rechtsicherheit eintritt.

In der Anmerkung zu Abs. 5 werden Arbeitsvertragsgrundlagen beschrieben, die als den AVR KW gleichwertig gelten. Dies sind Regelungen, die nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen sind und die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

2. § 1a Geltungsbereich

Es gibt keine AVR in Bund/Land (B/L) und in kommunaler Fassung (K) mehr, so dass Abs. 3, der die Wahl zwischen (B/L) und (K) betraf, zu streichen war.

3. § 3 a Fort- und Weiterbildung

redaktionelle Änderung

4. § 9 Regelmäßige Arbeitszeit

redaktionelle Änderung

5. § 9 a Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

redaktionelle Änderung

6. § 9 b Nichtdienstplanmäßige Arbeit

redaktionelle Änderung

7. § 9 c Überstunden, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte

redaktionelle Änderung

8. § 9 d Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

Die Regelung ist ausweislich deren Abs. 5 mit Ablauf des 31.12.2004 außer Kraft getretene und kann deshalb gestrichen werden.

9. § 9 e Arbeitszeitverkürzung durch Dienstvereinbarung

Die Regelung war eine Übergangsvorschrift für die frühere Verkürzung der Arbeitszeit von 40 Std. auf 38,5 Std. und kann ebenfalls gestrichen werden.

10. § 9 h Dienstvereinbarung zu Jahres- Arbeitszeitkonten

redaktionelle Änderung

11. § 9 i Langzeit-Arbeitszeitkonten

Durch diese neu eingefügte Regelung soll durch einzelvertragliche Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag ein individuelles Arbeitszeitkonto über eine längere Spanne als einem Jahr ermöglicht werden, insbesondere um Mitarbeitenden eine längere „Ansparphase“ mit einer anschließenden längeren Freistellung vom Dienst („Sabbatzeit“) zu ermöglichen. § 9 i gibt Hinweise, welche Aspekte bei derartigen Vereinbarungen zu bedenken und zu regeln sind.

Eine Erläuterung der Regelungen des § 9 i erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt gesondert.

12. § 11 Dienstbefreiung

redaktionelle Änderung

13. § 12 Eingruppierung

Abs. 1: Eingruppierungsgrundsätze

§ 12 regelt das Entgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach den AVR KW angestellt sind. Er sieht vor, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Entgelt nach der Entgeltgruppe erhält, in die sie bzw. er nach Anlage 1 (Anhang 1 zum Beschluss) eingruppiert ist.

Die Entgeltgruppen der Anlage 1 bauen aufeinander auf. Die Entgeltgruppe 1 ist die niedrigste Eingruppierung und die Entgeltgruppe 13 die höchste Eingruppierung. Systematisch enthält jede Entgeltgruppe einen fettgedruckten Obersatz. In einem Untersatz ist sodann die Tätigkeit, die in der Entgeltgruppe auszuüben ist, näher beschrieben. Außerdem wird im Untersatz der Bereich, in dem die Mitarbeitenden der entsprechenden Entgeltgruppe tätig sind, hinzugefügt. Im Anschluss folgen Richtbeispiele, die häufig vorkommende Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe enthalten.

Ausschlaggebend für die Eingruppierung sind die ausgeübten Tätigkeiten. D.h. die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe setzt keinen formalen Berufsabschluss voraus, sondern die Ausübung der Tätigkeit. In den Anmerkungen am Ende der Anlage 1 sind die eingruppierungsrelevanten Begriffe definiert. In den Anmerkungen ist auch aufgenommen, welche Qualifikation die/der Mitarbeitende i.d.R. benötigt, um die Tätigkeit dieser Entgeltgruppe ausführen zu können. Die Anmerkungen sind zur Auslegung der Eingruppierung heranzuziehen. Sie sind Bestandteil des Eingruppierungskataloges.

Bei den Tätigkeiten, aus denen die Eingruppierung abgeleitet wird, muss es sich um ausdrücklich übertragene Tätigkeiten handeln. Diese ausdrückliche Übertragung kann in Form einer Aufgaben- bzw. Stellenbeschreibung erfolgen. Insbesondere in Bereichen, in denen der Dienstgeber bisher u.U. nicht ausdrücklich definiert hat, welche Anforderungen er an die Mitarbeitenden genau stellt, sondern dies einer gewissen „Selbstorganisation“ überlassen hat, wird zur Überleitung in die neuen Entgeltgruppen festgelegt werden müssen, welche Anforderungen genau der Dienstgeber an die jeweiligen Stellen hat, also was „ausdrücklich übertragen“ ist. Nur die „ausdrücklich übertragenen“ Tätigkeiten werden dann darauf überprüft, welcher neuen Entgeltgruppe sie entsprechen. Die Stellenbeschreibung müsste, um daraus die neue Eingruppierung ableiten zu können, derart erstellt werden, dass daraus Rückschlüsse auf die neuen Entgeltgruppen möglich sind. Als Arbeitshilfe ist den Erläuterungen im Anhang das Muster einer Stellenbeschreibung beigefügt, in dem die Bezüge zu den neuen Entgeltgruppen enthalten sind.

Die Entgeltgruppe ist im Dienstvertrag (Anlage 15 ff) anzugeben und ggf. bei späterer Änderung in einem gesondertem Schreiben mitzuteilen.

§ 12 bildet mit der Anlage 1 einen unmittelbaren Zusammenhang, da aus § 12 allein die zutreffende Eingruppierung nicht hergeleitet werden kann. Um das richtige Entgelt zu bestimmen, müssen sowohl die Regelungen des § 12 als auch die Anlage 1 berücksichtigt werden. In diesen einheitlichen Eingruppierungskatalog sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugruppieren. In den Anmerkungen am Ende von Anlage 1 sind die eingruppierungsrelevanten Begriffe definiert. Die Anmerkungen sind daher ebenfalls Grundlage für die Eingruppierung.

Der Eingruppierungskatalog der Anlage 1 enthält keine Entgeltgruppe für die Oberärztinnen und Oberärzte. Die höchste in Anlage 1 vorgesehene Entgeltgruppe (EG 13) ist für die Fachärztinnen und -ärzte vorgesehen. Gleichwohl enthalten die AVR die Vergütung auch die Oberärztinnen und Oberärzte, nämlich in Anlage 8a – Ärztinnen und Ärzte - § 3 (siehe die Erläuterungen unten zu Anlage 8a § 3).

Abs. 2: Gesamttätigkeit

Gemäß Abs. 2 wird bei der Eingruppierung auf die „Gesamttätigkeit“ der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgestellt. D.h. es ist für die Eingruppierung nicht mehr wie bisher notwendig, einzelne Arbeitsvorgänge zu bilden, deren eingruppierungsrelevante „Wertigkeit“ zu bestimmen und zeitlich zu gewichten. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind und die der Tätigkeit das „Gepräge“ geben. Die Tätigkeitsmerkmale werden in den Anmerkungen der Anlage 1 definiert. „Gepräge“ heißt, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Ar-

beitsauftrages ist. Maßgebend für die Eingruppierung sind somit die Tätigkeitsmerkmale, die Hauptbestandteil der auszuübenden Tätigkeit sind. Tätigkeitsmerkmale, die gelegentlich ausgeübt werden oder die zu der Haupttätigkeit in geringem Umfang hinzukommen, bleiben außer Betracht.

Abs. 3: Eingruppierung nach der ausgeübten Tätigkeit

Nach Abs. 3 kommt es für die Eingruppierung nicht auf den formalen Abschluss einer Ausbildung, einer Weiterqualifikation, eines Berufsabschlusses an, sondern allein auf die tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnisse des Mitarbeitenden, egal auf welche Weise sie/er diese Kenntnisse, Wissen oder Fertigkeiten erworben hat. Davon unabhängig sind staatliche Voraussetzungen zur Ausübung einer Tätigkeit, z. B. die einer Gesundheits- und Krankenpflegerin. Beschrieben in den Entgeltgruppen wird, welches Wissensniveau für die Tätigkeit notwendig ist, nicht, wie dieses Wissen erworben wurde.

Abs. 4: Auslegungskriterien

In Abs. 4 sind die Auslegungsregeln für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen der Anlage 1 aufgeführt. Die Eingruppierung richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe. Diese Obersätze werden durch die Untersätze näher beschrieben. Die Untersätze führen zudem die Tätigkeitsbereiche auf, in denen Tätigkeiten dieser Entgeltgruppe durchgeführt werden. Zusätzlich sind den Sätzen Richtbeispiele zugeordnet. Diese Richtbeispiele benennen häufig anfallende Tätigkeiten dieser Eingruppierung. Die Richtbeispiele machen die Beschreibung der Tätigkeiten in den Ober- bzw. Untersätzen jedoch nicht überflüssig. Sie führen nur dann „zwingend“ zu der entsprechenden Eingruppierung, wenn die Merkmale des Ober- und Untersatzes erfüllt sind. Dies wird in der Regel der Fall sein, liegt aber nicht zwangsläufig vor.

Abs. 5: Übertragung höherwertiger Tätigkeit

In Abs. 5 ist die bisherige Regelung des § 12 Abs. 3 AVR a. F. aufgenommen, nach der die Höhergruppierung bei Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit zum 1. eines Monats (ggf. also rückwirkend) erfolgt. Hiernach ist Voraussetzung, dass die Tätigkeit nicht nur vorübergehend übertragen wurde. Bei einer lediglich vorübergehenden Übertragung beurteilen sich die Rechtsfolgen nach § 13.

Beim Vorliegen der Voraussetzungen der durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers nicht nur vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit entsteht ein Höhergruppierungsanspruch mit Beginn des Kalendermonats, in dem die höherwertige Tätigkeit übertragen wurde.

Überleitungsregelung zu § 12

Die Novellierung tritt zum 1. Juli 2008 in Kraft. Zum 30. Juni 2008 treten daher die bisherigen Vergütungsgruppen außer Kraft. Alle Mitarbeitenden sind daher mit Wirkung ab dem 1. Juli 2008 in den Eingruppierungskatalog gemäß Anlage 1 einzugruppieren. Für die Überleitung der Mitarbeitenden hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK DWEKD) einen Überleitungskatalog erarbeitet, der dem Reform-Beschluss als Anhang 4 beigefügt ist. Die dort vorgeschlagenen Überleitungen aus den (alten) Vergütungsgruppen in die (neuen) Entgeltgruppen sind jedoch keine zwingend vorgegebene Folge der Novellierung. Die Überleitung ist eine Eingruppierung i. S. d. § 42 Buchst. c) MVG KW. Die Eingruppierung ist also mitbestimmungspflichtig. Es empfiehlt sich, mit der MAV den Überleitungskatalog zu prüfen und ggf. Vereinbarungen über Gruppen von Mitarbeitenden zu treffen, für die die MAV pauschale Zustimmungen zur Neueingruppierung gemäß dem Überleitungskatalog geben kann.

Die Überleitungstabelle (Anhang 4) enthält in der ersten linken Spalte die Berufsgruppeneinteilung (z. B. A). Die 2. Spalte bezeichnet den Einzelgruppenplan (z. B. EGP 01), die 3. Spalte die Fallgruppen (z. B. 15/16), die 4. Spalte enthält die Fallgruppentexte, die 5. Spalte die Vergütungsgruppen in arabischer Schreibweise (z. B. VG 05 c) und die 6. Spalte die vorgeschlagene neue Entgeltgruppe (z. B. EG 4). Da sich teilweise die Eingruppierungsvorschriften völlig geändert haben, ist eine eindeutige Überleitung manchmal nicht möglich; in solchen Fällen enthält die Überleitungstabelle mehrere denkbare Entgeltgruppen. Die „ständigen Vertreter“ sind im neuen Eingruppierungskatalog nicht mehr eigenständig eingruppiert. Eine bestimmte Überleitung ist daher nicht vorgeschlagen. Diese Mitarbeitende sind nach ihren sonstigen Tätigkeitsmerkmalen einzugruppiert und erhalten eine Stellvertreterzulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. d).

14. § 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

redaktionelle Änderung bzw. Streichung des Abs. 3, der sich lediglich auf die Berufsgruppeneinteilung D bezogen hat und deshalb nur noch für die Regelung „AVR KW SR Diakoniestationen“ (s. oben II., III., IV.) relevant ist.

15. § 13a Bewährungsaufstieg

Im neuen Eingruppierungskatalog gibt es keine Bewährungsaufstiege mehr. Der Paragraph wird daher gestrichen.

16. § 14 Die Bestandteile der Vergütung

§ 14 enthält nunmehr die Bestandteile des Entgeltes. Das Entgelt besteht aus dem Grundentgelt (§ 15) nach der Entgelttabelle der Anlage 2 (bzw. in der achtjährigen Übergangsphase der Anlagen 3; s. § 15 a) sowie ggf. einem Kinderzuschlag (§ 19 a).

Nach Abs. 2 erhalten die Mitarbeitenden ggf. Zulagen:

- a) Die Zulagen gemäß Anlage 7a.
- b) Die Besitzstandszulage aus der Umstellung (s. § 18).
- c) Eine Pflege- bzw. Betreuungszulage für Mitarbeitende der Entgeltgruppen 3 und 4, die im Tätigkeitsbereich „Pflege“ oder „Betreuung“ tätig sind. Die Bezeichnung der Tätigkeitsbereiche „Pflege“ bzw. „Betreuung“ nimmt die Unterscheidung der Tätigkeitsbereiche „Pflege, Betreuung, Erziehung“ in dem Eingruppierungskatalog gem. Anlage 1 auf (z.B. Entgeltgruppe 3 Abschnitt A. Nr. 1 a; Entgeltgruppe 4 Abschnitt A, Nr. 1, etc.). Der Bereich „Erziehung“ ist in der Zulagenregelung nicht genannt. Die Zulage betrifft daher insbesondere den Bereich der Altenhilfe („Pflege“), der Behindertenhilfe („Betreuung“), nicht dagegen die Jugendhilfe, auf die sich der Begriff „Erziehung“ in Abgrenzung zu den beiden anderen Begriffen bezieht.
- d) Die „Stellvertreterzulage“ in Höhe der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe. Im Fall der Übernahme einer „ständigen Stellvertretung“ ist - im Unterschied zu dem bisherigen Eingruppierungssystem - keine Höhergruppierung vorgesehen, sondern die Gewährung der in dieser Vorschrift geregelten „Stellvertreterzulage“. Die Eingruppierung der „ständigen Stellvertretungen“ erfolgt daher nach ihrer sonstigen Tätigkeit, die sie neben den Aufgaben der ständigen Stellvertretung „regulär“ ausüben. Der Begriff der „ständigen Stellvertretung“ bedeutet, wie der Wortsinn besagt, dass eine dauernde Arbeitsteilung mit der zu vertretenden Person vorgenommen wird, also nicht lediglich eine Vertretung in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen (Abwesenheitsvertretung) wahrgenommen wird.

17. § 15 A Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Berufsgruppeneinteilung A für die Fassung AVR-(B/L)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

18. § 15 B Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Berufsgruppeneinteilung A für die Fassung AVR-(K)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

19. § 16 Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Berufsgruppeneinteilung K)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

20. § 16a Grundvergütungen der nach der Berufsgruppeneinteilung D eingestuften Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

21. § 17 Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuften Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

22. § 17a Vergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung W eingestuften Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben (Eingruppierung einheitlich nach § 12 in den Eingruppierungskatalog der Anlage 1).

23. § 18 Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzung

Der bisherige § 18 wird gestrichen. Die Inhalte des bisherigen § 18 sind nunmehr in § 16 (s.u. Nr. 26) enthalten.

24. § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der § 15 tritt an die Stelle der bisherigen Vorschriften über die Grundvergütung.

Hinsichtlich der Fach- und Oberärzte gelten ergänzende Regelungen (s. Anlage 8a § 2 (Fachärzte) und § 3 (Oberärzte)). Die ergänzenden Regelungen in Anlage 8a wurden eingeführt, um für die Ärztinnen und Ärzte das gleiche Vergütungsniveau zu ermöglichen, wie nach dem Tarifvertrag zwischen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Marburger Bund.

Abs. 1: Stufen

In §15 Abs. 1 ist geregelt, dass das Grundentgelt nunmehr nicht mehr unterschiedlich nach Stufen, Beschäftigungszeit oder Lebensalter steigt, sondern einheitlich in (nur noch) drei Stufen: „Einarbeitungsstufe“, „Basisstufe“ und „Erfahrungsstufe“. Die Dauer

des Verbleibens (Verweildauer) in einer Stufe ist in der Entgelttabelle (Anlage 2 bzw. Anlage 3) angegeben. In den unteren Entgeltgruppen ist diese Zeit kürzer als in den höheren Entgeltgruppen. Ab der Entgeltgruppe 5 beträgt die Verweildauer einheitlich in der Einarbeitungsstufe 24 Monate und in der Basisstufe 72 Monate.

Einen Bewährungsaufstieg in eine höhere Eingruppierung, wie bisher, gibt es nicht mehr. Die Höhergruppierung in eine andere Entgeltgruppe setzt eine Änderung der Tätigkeit voraus, mit der die Merkmale einer höheren Entgeltgruppe erfüllt werden.

Die Entgelte der 3 Stufen einer Entgeltgruppe liegen jeweils 5 % auseinander, so dass zwischen der Einarbeitungsstufe und der Erfahrungsstufe ein Abstand von 10 % liegt. Ältere Mitarbeitende verdienen damit künftig höchstens 10% mehr als jüngere Mitarbeitende.

Abs. 2: Einarbeitungsstufe

In Abs. 2 ist geregelt, dass Mitarbeitende in die Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe eingereiht werden, wenn ihnen die Tätigkeit neu übertragen wird. Dies gilt sowohl für Berufsanfänger als auch für Mitarbeitende ohne Ausbildung, die eine Tätigkeit beginnen. Die Verweildauer in der Einarbeitungsstufe (die Einarbeitungszeit) wird in der Entgelttabelle pro Entgeltgruppe angegeben. Für die unteren Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt wegen der geringen Anforderungen die Einarbeitungsstufe. Mitarbeitende der Entgeltgruppen 1 und 2 werden bereits ab Beginn ihrer Tätigkeit in die Basisstufe eingereiht.

Abs. 3: Basisstufe

In Abs. 3 ist geregelt, dass man nach der Einarbeitungszeit in die Basisstufe eingereiht wird. Dort sollen weitere Organisations- und Berufskennnisse erworben werden. Die Verweildauer, differenziert nach den einzelnen Entgeltgruppen, ist ebenfalls in der Entgelttabelle in Monaten angegeben.

Abs. 4: Erfahrungsstufe

In Abs. 4 wird festgelegt, dass nach der erforderlichen Zeit in der Basisstufe die Mitarbeitenden in die Erfahrungsstufe eingereiht werden.

Abs. 5: Zeitpunkt der Stufensteigerung

In Abs. 5 wird die bisherige Praxis fortgeführt, dass bei einem Stufenaufstieg unabhängig vom Eintrittsdatum der neue Entgeltanspruch zu Beginn eines Monats entsteht.

Abs. 6: Anrechenbare Vorzeiten

In Abs. 6 ist geregelt, dass förderliche Vorzeiten der letzten 5 Jahre (bei Elternzeit bis zu 8 Jahre) für die Einreihung in die Basis- oder Erfahrungsstufe angerechnet werden. Diese Zeiten müssen tatsächlich zurückgelegt worden sein. Anrechnungsfähig sind nur Zeiten der Berufstätigkeit der letzten 5 (bzw. max. 8) Jahre. Zeiten, die länger als 5 Jahre – bzw. bei Elternzeit 8 Jahre - vor dem Zeitpunkt der Einstellung zurückliegen, werden nicht berücksichtigt. Zeiten, in denen die Berufstätigkeit unterbrochen wurde (z. B. Zeiten der Weiterbildung, Elternzeit, Zivildienst, Arbeitslosigkeit) werden nicht berücksichtigt. Unterbrechungszeiten wegen der Mutterschutzfristen oder durch Berufsausübungsverbote während der Schwangerschaft sind dagegen anzurechnen.

Grundsätzlich sind nur die förderlichen Vorzeiten der letzten 5 Jahre anrechnungsfähig. Sofern in diesen Zeitraum Elternzeit ohne berufliche Tätigkeit gefallen ist, erhöht sich der berücksichtigungsfähige Zeitraum um die Dauer der Elternzeit, in die keine berufliche

Tätigkeit gefallen ist, höchstens jedoch auf 8 Jahre. Auch für den Fall, dass sich die berücksichtigungsfähige Zeitdauer erhöht, bleibt es jedoch dabei, dass in diesem Zeitraum nur Zeiten der tatsächlichen (förderlichen) Berufstätigkeit anrechenbar sind (s.o.).

Beispiel:

Eine Krankenschwester bewirbt sich zum 1. September 2008 bei einem diakonischen Dienstgeber und hat die Zeit davor mit Unterbrechung als Krankenschwester gearbeitet. Die Mitarbeiterin wird in die Basisstufe der EG 7 eingruppiert. Anrechnungsfähig sind höchstens 60 Monate innerhalb der letzten 5 Jahre. Die Krankenschwester hat vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2005 durchgehend als Krankenschwester gearbeitet. Nach einem Umzug hat sie eine Tätigkeit als Krankenschwester ab dem 1. April 2006 bis zum 30. Mai 2008 ausgeübt. Anrechnungsfähig sind Zeiten innerhalb der letzten 5 Jahre, also ab dem 1. September 2003.

01. September 2003 bis 31. Dezember 2005=	28 Monate
01. April 2006 bis 30. Mai 2008 =	25 Monate
zusammen	53 Monate

24 Monate wurden auf die Einarbeitungsstufe angerechnet, so dass die Einarbeitungsstufe vollständig zurückgelegt ist. Auf die Verweildauer in der Erfahrungsstufe werden ihr die verbleibenden 29 Monate (53 minus 24) der förderlichen Vorzeiten angerechnet. Nach weiteren 43 Monaten (72 minus 29) erreicht sie die Erfahrungsstufe.

Abs. 7: Nachweis

In Abs. 7 ist geregelt, dass der Nachweis über anzurechnende Vorzeiten zu Beginn des Dienstverhältnisses erfolgen muss. Diese Regelung entspricht der bisherigen Regelung über anzurechnende Zeiten auf den Bewährungsaufstieg.

Überleitungsregelung zu § 15:

Zum Zeitpunkt der Novellierung müssen alle Mitarbeitenden in die neuen Entgeltgruppen überführt und dort in die richtige Stufe eingereiht werden. Zur Vereinfachung wird zugunsten der Mitarbeitenden geregelt, dass auf die benötigten Zeiten des Stufenaufstieges die bisherige Beschäftigungszeit (§ 11a AVR KW) voll angerechnet wird. Diese Anrechnung erfolgt unabhängig von der Vergütungsgruppe. Hat z. B. ein Mitarbeiter während seiner Tätigkeit berufsbegleitend eine Ausbildung abgeschlossen und ist nun in diesem Beruf in derselben Einrichtung tätig, wird die gesamte Zeit seiner Beschäftigung für das Aufrücken in den Stufen angerechnet.

Ab der Entgeltgruppe 5 werden Mitarbeitende, die eine Beschäftigungszeit (§11a AVR KW) von mehr als 96 Monaten (8 Jahren) aufweisen, daher in die Erfahrungsstufe eingereiht. Mitarbeitende mit kürzeren Beschäftigungszeiten fordert der Dienstgeber auf, binnen 3 Monaten anrechenbare förderliche Vorzeiten der letzten 5 Jahre vor der Einstellung nachzuweisen.

25. „§ 15a Übergangsregelung“

In § 15a ist eine Übergangsregelung aufgenommen worden. In einem Übergangszeitraum von acht Jahren wird eine Anpassung der Bezahlung der Mitarbeitenden vom alten System an das neue System vorgenommen. Zu diesem Zweck wird die nach § 15 (Grundentgelt) verabschiedete Entgelttabelle (Anlage 2) abgesenkt. Die Mitarbeitenden, unabhängig, ob sie sich bereits im Dienstverhältnis befinden oder neu eingestellt werden, werden ab dem Zeitpunkt der Umstellung am 1. Juli 2008 nach einer um zunächst 10 Prozentpunkte abgesenkten Tabelle entlohnt. Die Differenz zu ihrer bisherigen Ver-

gütung erhalten sie nach den Regelungen des § 18 als Besitzstandszulage weiter, so dass die Mitarbeitenden in keinem Fall ein geringeres Jahreseinkommen erhalten als nach der bisherigen Vergütungsordnung.

Abs. 1: Übergangsschritte

In Abs. 1 ist festgelegt, dass abweichend von der in § 15 festgelegten Tabelle der Anlage 2 die Tabellenwerte für den Übergangszeitraum von acht Jahren gemäß den in der Anlage 4 festgelegten Prozentpunkten bemessen werden.

Abs. 2: Anpassung

In Abs. 2 ist der Rechenweg der Absenkung sowie der Angleichung innerhalb von acht Jahren aufgezeigt. Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. Juli 2008 um 10 Prozentpunkte gesenkt. Die dadurch entstehenden Eurowerte sind in der Anlage 3 (2008) festgelegt. Die so abgesenkte Tabelle wird in den folgenden Jahren jeweils erhöht, bis sie im Jahre 2016 die ursprüngliche Höhe erreicht hat. In jedem Jahr, und zwar jeweils zum 1. Juli, wird die Tabelle um 1,25 Prozentpunkte erhöht. Die jeweils gültigen Tabellen sind dann als Anlage 3 mit dem im Klammerzusatz vorgesehenen Jahr gekennzeichnet. Im Jahre 2009, ab dem 1. Juli 2009, gilt also die Anlage 3 (2009) bis zum 30. Juni 2010.

Auf der Grundlage der abgesenkten Tabelle des Jahres 2008 wird auch die Besitzstandszulage für die Mitarbeitenden berechnet (s. §18).

Abs. 3: Ausnahmen für die unteren Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen 1 und 2 sind von der in der Übergangszeit vorgesehenen Absenkung ausgenommen. Die Entgeltgruppe 3 wird in der Einarbeitungsstufe nur zur Hälfte (5 %) abgesenkt (die Erfahrungsstufe der Entgeltgruppe 3 jedoch um die vollen 10%).

Abs. 4: Stufenaufstiege

In Abs. 4 ist zur Klarstellung aufgenommen, dass die Zeiten für die Stufenaufstiege (siehe zu § 15) von dieser Absenkung der Tabellen nicht berührt werden, sich also weder verlängern noch verkürzen.

Abs. 5: Heilerziehungspflegezulage

Durch die Absenkung der Tabellenwerte um 10 Prozentpunkte erhalten neu einzustellende Heilerziehungspflegerinnen (und ihnen Gleichgestellte) weniger Entgelt, als sie bisher als Eingangsvergütung erhalten haben. Für den Übergangszeitraum wird dieser Unterschied pauschal durch eine sich abbauende Zulage ausgeglichen. Zum Ende des Übergangszeitraumes entfällt die Zulage.

26. Es wird folgender § 16 eingefügt:

„§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen“

Die Vorschriften entsprechen dem alten § 18.

Abs. 1: Höhergruppierung

Bei einer Höhergruppierung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter - auch wenn sie bzw. er bisher in der Einarbeitungsstufe war - das Entgelt der neuen (höheren) Entgeltgruppe mindestens aus der Basisstufe. Der letzte Halbsatz (Entgeltsicherungsklausel)

stellt sicher, dass bei einer Höhergruppierung mindestens das bisherige Entgelt weiter gezahlt wird. Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in den letzten 5 Jahren vor der Höhergruppierung anrechenbare förderliche Berufszeiten bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt, sind diese auf die Verweildauer in der Basisstufe anzurechnen.

Abs. 2: Herabgruppierung

Die Regelung entspricht den bisherigen Regeln. Auch hier ist bestimmt, dass Mitarbeitende, die von einer Herabgruppierung betroffen sind, ihr Entgelt mindestens aus der Basisstufe erhalten. In aller Regel werden aber zudem die bisher beim Dienstgeber in der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten als förderliche Zeiten anzurechnen sein.

27. § 17 AVR Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

Im § 17 ist völlig neu eine „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“ geregelt. Einrichtungen und wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen, die sich in einer „schwierigen Wettbewerbssituation“ befinden, können mit ihrer Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung abschließen zum Zwecke der Senkung der Entgelte oder zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne Entgelterhöhung oder mit einer Kombination beider Möglichkeiten.

Abs. 1: Grundsatz

In Abs. 1 wird festgelegt, dass mit der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann, mit dem Ziel, die Leistungsangebote einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils zu sichern. Der Begriff des „wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils einer Einrichtung“ ist in einer Anmerkung zu Abs. 1 definiert (s. u. hinter Abs. 11).

Abs. 2: Möglichkeiten der Sicherung

In Abs. 2 werden der Inhalt der Dienstvereinbarung und die Voraussetzungen zu ihrem Abschluss geregelt. Eine Dienstvereinbarung kann mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossen werden, wenn sich die Einrichtung bzw. ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung in einer „schwierigen Wettbewerbssituation“ befindet. Diese schwierige Wettbewerbssituation muss absehbar dazu führen, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der geltenden Entgelttabelle nicht aufrechterhalten werden können. Absehbar bedeutet, dass in naher Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit eine solche Situation zu erwarten ist.

In den Buchstaben a) bis c) werden die möglichen Inhalte der Dienstvereinbarung aufgeführt. Hiernach besteht die Möglichkeit, entweder die Entgelte um bis zu 6 v. H. abzusenken (Abs. 2 Buchst. a) oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im selben Volumen ohne Erhöhung des Entgeltes zu erhöhen (Abs. 2 Buchst. b). In Abs. 14 ist für die Einrichtungen der stationären Altenpflege eine höhere Absenkungsgrenze festgelegt (s.u.). Sofern das Gesamtvolumen nicht überschritten ist, können beide Möglichkeiten kombiniert werden. In Abs. 2 Buchst. c) ist die dritte Möglichkeit geregelt. Die Arbeitszeit kann auch mit entsprechender Herabsetzung der Vergütung gesenkt werden, d.h. das Entgelt der Mitarbeiter reduziert sich im Verhältnis zur abgesenkten Wochenstundenzahl. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit besteht die Möglichkeit, einen Teilentgeltausgleich zu vereinbaren.

Von der Absenkungsmöglichkeit bleiben die Beträge der Anlage 9 unberührt. In Anlage 9 sind die Zeitzuschläge nach § 20a festgelegt. Im Falle einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote werden zumindest die Beträge der Anlage 9 unverän-

dert, d.h. ohne Absenkung fortbezahlt.

Aus Abs. 2 Unterabs. 3 geht hervor, dass in der Dienstvereinbarung bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der Dienstvereinbarung ausgenommen werden können. Dies kommt insbesondere für Mitarbeitende in den Entgeltgruppen 1 und 2 in Betracht. Auch wenn eine Dienstvereinbarung geschlossen worden ist, ohne dass nach deren Wortlaut bestimmte Mitarbeitende ausgenommen sind, können einzelne Mitarbeitende mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung noch davon ausgenommen werden.

In Abs. 2 Unterabs. 4 schließlich ist geregelt – entsprechend der bisherigen Anlage 20 AVR KW -, dass die Einrichtungsleitung verpflichtet ist, darauf hinzuwirken, dass auch die Beschäftigten, die nicht gem. AVR KW vergütet werden, sich entsprechend an den Maßnahmen der Dienstvereinbarung beteiligen. Die Dienstvereinbarung nach § 17 kann rechtlich nur für diejenigen Mitarbeitenden gelten, in deren Dienstvertrag auf die AVR verwiesen ist. Sofern Dienstverträge ohne Bezug auf die AVR abgeschlossen sind (sog. außertarifliche Mitarbeitende), bei denen die Vergütung einzelvertraglich festgelegt worden ist, können die entsprechenden Mitarbeitenden nur durch ergänzende einzelvertragliche Regelung in die Maßnahmen der Dienstvereinbarung einbezogen werden. Hierauf hat die Dienststellenleitung entsprechend hinzuwirken.

Abs. 3: Schwierige Wettbewerbssituation

In Abs. 3 ist die „schwierige Wettbewerbssituation“ beschrieben und damit die Anwendungsvoraussetzungen der Dienstvereinbarung geregelt.

In den Buchstaben a) und b) sind die zwei Fallgestaltungen beschrieben, wann eine schwierige Wettbewerbssituation vorliegt.

Nach Abs. 3 Buchst. a) ist eine schwierige Wettbewerbssituation dann gegeben, wenn eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden, so dass die Lohnkosten dieser Anbieter geringer als die der diakonischen Einrichtung sind. Die Situation besteht i. d. R. bei ambulanten Pflegediensten und bei ambulanten Rehabilitationsdiensten. Die Nennung dieser Bereiche in der Regelung als Beispiele ist jedoch nicht abschließend. Unter „gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlagen“ sind gem. der Anmerkung zu Abs. 3 Buchst. a), die sich am Ende von § 17 findet, Regelungen zu verstehen, die nicht einseitig gesetzt sind, sondern nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen sind, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen (z.B. TVöD).

Die zweite Fallgestaltung ist in Abs. 3 Buchst. b) geregelt. Hiernach liegt eine schwierige Wettbewerbssituation vor, wenn die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von ambulanten Hilfen einseitig durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger, wie z. B. die Kommune erfolgt. Dies ist nach der nicht abschließenden Beispielaufzählung in der Regel der Fall bei der Schuldnerberatung, der Migrationsberatung, sowie der Beratung von anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf (Sozialberatung). Die Regelung in Buchst. b) geht von einer Zuwendungsfinanzierung aus, also nicht von auszuhandelnden Leistungsentgelten, auch wenn in diesen Bereichen faktisch ebenfalls eine mehr oder weniger einseitige Festsetzung durch die Kostenträger erfolgt.

Abs. 4: Widerspruchsrecht der Teilzeitbeschäftigten

In Abs. 4 wird die besondere Situation von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, der Erhöhung ihrer regelmäßigen wöchentlichen Ar-

beitszeit (Abs. 2 Buchst. b), zu widersprechen. Dieser Widerspruch muss binnen vier Wochen nach Abschluss der Dienstvereinbarung erfolgen. Der Widerspruch hat zur Folge, dass die Entgelte des bzw. der Teilzeitbeschäftigten abgesenkt werden. Die Absenkung der Entgelte erfolgt entsprechend der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. Hintergrund dieses Widerspruchsrechts ist die Vereinbarkeit der Lebenssituation von Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Berufstätigkeit. Eine Erhöhung der Arbeitszeit ist für einige Teilzeitbeschäftigte, die z. B. an Öffnungszeiten von Kindergärten gebunden sind oder eine weitere Berufstätigkeit ausüben, Fortbildungsangebote wahrnehmen etc., oft nicht möglich.

Abs. 5: Ausgleichszahlung bei betriebsbedingter Kündigung

In Abs. 5 ist eine Ausgleichszahlung geregelt. Auf diese Ausgleichszahlung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch, denen nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung betriebsbedingt gekündigt wird. Im Gegensatz zur Notlagenregelung (nach Anlage 17) ist für die Dienstvereinbarung nach § 17 rechtlich kein Kündigungsschutz vorgeschrieben. Die Höhe der Ausgleichszahlung ist die Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten der letzten 12 Monate. D.h. die Ausgleichszahlung ist der Betrag, um den das Entgelt infolge der Dienstvereinbarung abgesenkt wurde. Hierbei handelt es sich um einen rückständigen Arbeitslohn, der vorübergehend nicht gezahlt wurde. Er stellt keine Lohnerhöhung für die letzten Beschäftigungszeiträume dar. Sinn und Zweck der Herabsetzung des Entgeltes ist es, Kündigungen vorzubeugen. Sollte dennoch betriebsbedingt gekündigt werden (andere Kündigungsgründe sind nicht erfasst), hat die betreffende Person einen Anspruch auf die Zahlung des Differenzbetrages zum Tabellenentgelt.

Abs. 6: weitere Voraussetzungen

In Absatz 6 sind weitere Voraussetzungen für den Abschluss einer Dienstvereinbarung geregelt. Buchstabe a) regelt das Verfahren für den Abschluss, in b) und c) werden die Rechte der Mitarbeitervertretung und die Pflichten des Dienstgebers aufgeführt.

Gem. Buchst. a) ist der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darzulegen. Diese Darlegung muss schriftlich erfolgen und eingehend erläutert werden. Ergänzend hat der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Unterlagen nach Buchst. aa) bis cc) auszuhändigen. Zusätzlich muss der Mitarbeitervertretung eine unmittelbare Unterrichtung durch einen Wirtschaftsprüfer oder eine andere sachkundige Person ihres Vertrauens ermöglicht werden.

Die erforderlichen Unterlagen bestehen aus:

- dem **Jahresabschluss** der Vorperiode bzw. bei einem wirtschaftlich selbständigen Teil der Einrichtung dem **Testat** der Wirtschaftsprüfung.
- der **Wirtschaftlichkeitsberechnung** der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode.
- weiteren Informationen und Statistiken, die geeignet sind zu belegen, dass eine schwierige Wettbewerbssituation vorliegt, die in absehbarer Zeit dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Diese Informationen können z. B. aus Auslastungsstatistiken oder Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen bestehen.

Gem. Buchst. b) ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, sachkundige Dritte (i. S. d. § 25 MVG.KW) zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.

Nach Buchst. c) ist die Dienstvereinbarung mit der zuständigen Mitarbeitervertretung abzuschließen. Da eine solche Dienstvereinbarung im Falle des Abschlusses für eine Teileinrichtung Auswirkungen auf die Gesamteinrichtung haben kann, ist – sofern sie besteht - die GMAV (§ 12 MVG.KW) vor dem Abschluss zu informieren.

Abs. 7: Gründe und betroffener Personenkreis

Absatz 7 regelt den Inhalt der abzuschließenden Dienstvereinbarung. In der Dienstvereinbarung müssen die Gründe für die nach Absatz 2 Buchst. a) bis c) vereinbarte Maßnahme aufgeführt werden.

Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung abgeschlossen, muss dieser bezeichnet werden. Zusätzlich ist er mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Diese Liste ist fortzuschreiben, wenn sich bei den Arbeitsplätzen Änderungen ergeben oder Neubesetzungen vorgenommen werden. Im Streitfall ist geregelt, dass die Einigungsstelle gemäß Anlage 7 entscheidet.

Abs. 8: Vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung

Können sich die Parteien nicht über die Dienstvereinbarung selbst oder nicht über den Inhalt der Dienstvereinbarung einigen, können sie eine Einigungsstelle anrufen. Die Errichtung der Einigungsstelle und die Durchführung der Einigung ist in Anlage 7 geregelt. Die Einigungsstelle kann gemäß Anlage 7 sowohl von der Mitarbeitervertretung als auch von der Dienststellenleitung angerufen werden. Die Frist von 3 Monaten beginnt mit der schriftlichen Aufforderung der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung (bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung) zu laufen. Im Fall der Aufforderung durch die Dienststellenleitung beginnt die Frist erst, wenn eine vollständige Information der MAV gem. Abs. 6 erfolgt ist.

Abs. 9: Einzureichende Unterlagen

Absatz 9 regelt das weitere Verfahren nach Abschluss der Dienstvereinbarung. Die abgeschlossene Dienstvereinbarung (bzw. die ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle) ist der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten. Die von der Leitung einzureichenden Unterlagen sind unter Abs. 9 Buchst. a) bis d) aufgeführt. Hierzu gehören:

- eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,
- eine Aufstellung, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind,
- die Bestätigung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung informiert wurde (sofern sie besteht) und ggf. deren Stellungnahme.
- die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegt haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

Abs. 10: Genehmigung durch die ARK

Absatz 10 regelt das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung. Hiernach tritt die Dienstvereinbarung innerhalb von 6 Wochen nach dem Versenden an die ARK in Kraft. Das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung kann ausgesetzt werden, in dem eine der beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission die Beratung über die Dienstvereinbarung beantragt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission überprüft die Dienstvereinbarung lediglich nach den formalen Kriterien, die nach § 17 zum Abschluss der Dienstvereinbarung notwendig sind. Über Art und Ausmaß der inhaltlichen Notwendigkeit entscheiden allein die Partei-

en der Dienstvereinbarung bzw. die Einigungsstelle. Dementsprechend ist von der ARK die Zustimmung zu dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zu erteilen, wenn die in Abs. 10 aufgezählten Formalien vorliegen: Die Maßnahmen müssen sich im Rahmen des Abs. 2 halten. Die Gründe, die zu den vereinbarten Maßnahmen führen, müssen gem. Abs. 7 in der Dienstvereinbarung dargelegt sein, wobei insbesondere auf das Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 3 einzugehen ist. Außerdem müssen die Regelungen gem. Abs. 4 und Abs. 5 in der Dienstvereinbarung aufgenommen sein. Sofern es sich um eine Dienstvereinbarung nicht für die Gesamteinrichtung, sondern für einen oder mehrere wirtschaftlich selbständige Teile der Einrichtung handelt, muss schließlich gem. Abs. 7 die Liste der betroffenen Mitarbeitenden beigelegt sein.

Die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission über das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung oder die Nichtgenehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission ist dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

Abs. 11: Verstoß gegen Regelungen der Dienstvereinbarungen

Die Regelungen in Abs. 11 beziehen sich auf die Situation, dass während der Dauer der Dienstvereinbarung Meinungsverschiedenheiten zwischen der MAV und der Dienststellenleitung auftreten, ob Verpflichtungen aus der Dienstvereinbarung ordnungsgemäß erfüllt werden und insbesondere die nach Abs. 12 alljährlich vorzulegenden Unterlagen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung gestellt werden. Sofern darüber Meinungsverschiedenheiten bestehen, kann von jeder der Seiten die Einigungsstelle, die in Anlage 7 näher geregelt ist, angerufen werden. Vorher muss die betreffende Verpflichtung jedoch noch einmal schriftlich geltend gemacht werden und ohne befriedigendes Ergebnis eine Frist von 4 Wochen verstrichen sein (Warnfunktion). Nach einer Entscheidung der Einigungsstelle ist die Dienstvereinbarung entsprechend dem Spruch der Einigungsstelle durchzuführen. Sofern sich in dem Verfahren der Einigungsstelle Anhaltspunkte ergeben, dass die Verpflichtungen aus der Dienstvereinbarung nicht eingehalten werden können, weil die Verwaltungsabläufe strukturell unzulänglich organisiert sind, kann die Einigungsstelle auch eine Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung nach dem Prüfungsstandard des Institut der Wirtschaftsprüfer anordnen.

Abs. 12: Wiederholtes Vorlegen der Unterlagen

In Absatz 12 wird geregelt, dass die erforderlichen Unterlagen des Absatzes 6 Buchst. a) der Mitarbeitervertretung jährlich vorzulegen sind. Zu diesen Unterlagen gehören:

- Der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung.
- Die Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,
- weitere Informationen, die geeignet sind, die Fortdauer der wirtschaftlichen Situation im Sinne von Abs. 3 zu belegen.

Abs. 13: Unkündbarkeit der Dienstvereinbarung

In Absatz 13 ist die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung geregelt. Hiernach bleibt die zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene Dienstvereinbarung so lange gültig, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung oder durch die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt oder aufgehoben wird. Sie kann also nicht einseitig gekündigt werden.

Abs. 14: Sonderregelung für Einrichtungen der stationären Pflege

Für Einrichtungen der stationären Pflege ist das Gesamt-Absenkungsvolumen von 6%

(Abs. 2) auf 10% erhöht. In Form einer Entgeltabsenkung (Abs. 2 Buchst. a bzw. c) können jedoch höchstens 8% Absenkung realisiert werden. Eine darüber hinausgehende Absenkung bis 10% darf lediglich in Form einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2 Buchst. b) hinzukommen. Eine Arbeitszeiterhöhung darf jedoch höchstens auf 40 Stunden erfolgen.

In Abs. 14 Satz 2 wird klargestellt, dass der zulässige Gesamumfang einer Personalkostenreduzierung gem. § 2 Abs. 2 der Anlage 17 (Gesamt-Absenkung höchstens 15% bzw. 20%) sich durch die Erhöhung der 6%-Grenze auf die 10%-Grenze des § 17 Abs. 14 nicht erhöht.

Anmerkung zu Abs. 1: Definition des wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teils

In der Anmerkung ist die Definition eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles aufgenommen, und zwar dergestalt, dass die kleinste organisatorische Einheit beschrieben wird. Diese kleinste organisatorische Einheit, die von der Leitung als wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil organisiert werden kann, ist eine solche Einheit, für die eine vollständige in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Für einen solchen wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil ist eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen. Selbstverständlich können innerhalb einer Gesamteinrichtung auch mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile zusammengefasst werden, sowie dies auch insgesamt für die Gesamteinrichtung möglich ist.

28. § 18 Besitzstandsregelung

Allgemeines:

Der neue § 18 regelt den Besitzstand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt der Umstellung in einem Dienstverhältnis befinden. Da die Mitarbeitenden in den bisherigen Vergütungsgruppen im Laufe einer Berufstätigkeit in derselben Vergütungsgruppe mit niedrigen Eingangsstufen begonnen haben, und sich die Vergütung alle zwei Jahre gesteigert hat, sind die bisherigen Vergütungen mit den neuen Entgelten nicht vergleichbar. I. d. R. haben die Mitarbeitenden bisher entweder mehr oder weniger verdient, als sie nach der Umgruppierung in eine der 3 Stufen der neuen Entgeltgruppe bekommen. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat daher Besitzstandsregelungen in § 18 beschlossen, die diese Umstellung durch Besitzstandszulagen abfedert. Da die Mitarbeitenden bisher in den Eingangsstufen wesentlich weniger verdient haben als in den Endstufen, sind die Besitzstandsregeln unterschiedlich, je nach dem, ob die Mitarbeitenden bisher eher in den Eingangsstufen eingruppiert waren oder sich in den mittleren Stufen befinden oder die Endstufen nahezu erreicht haben.

Ist das neue Entgelt geringer als die bisherige Vergütung, erhalten die Mitarbeitenden immer eine Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage wird errechnet als Differenz aus der früheren Vergütung und dem am 1. Juli 2008 zu zahlendem Entgelt nach der Entgelttabelle 2008. Diese Entgelttabelle ist die nach § 15a um 10 Prozentpunkte abgesenkte Tabelle (Anlage 3). Im Laufe der Übergangszeit erhöht sich diese Tabelle jeweils um 1,25 Prozentpunkte.

Die unterschiedlichen Besitzstandsregeln beziehen sich auf die nicht abgesenkten Tabellenwerte der Anlage 2, sie beziehen sich also auf die Eurowerte nach der Übergangszeit. Als Bezugsgröße wird die Basisstufe jeder Entgeltgruppe gewählt. Je nachdem, ob die bisherige Vergütung der Mitarbeitenden weniger als 105% des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe oder mind. 105% oder mind. 110% beträgt, wird der Besitzstand in den Folgejahren unterschiedlich behandelt.

Es sind also 3 Kategorien zu unterscheiden:

- a) Liegt die bisherige Vergütung unter 105% des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe, zehrt sich die Besitzstandszulage während der Übergangszeit durch die Steigerungen im „neuen System“ – nicht aber durch allgemeine Vergütungssteigerungen - auf (Abs. 2). Der Verdienst im „neuen System“ ist dann höher als im „alten System“, so dass es keiner Besitzstandszulage mehr bedarf.
- b) Liegt die bisherige Vergütung bei mindestens 105% des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe, wird der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin in eine Sonderstufe eingereiht. Die Entgelte in dieser Sonderstufe steigen und die Besitzstandszulage wird dadurch in vier Jahren aufgezehrt (Abs. 3). Auch in diesem Fall liegt der Verdienst im „neuen System“ dann höher als im „alten System“, so dass es keiner Besitzstandszulage mehr bedarf.
- c) Liegt die bisherige Vergütung bei mindestens 110% des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe, erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin ihr bzw. sein Entgelt in dieser Höhe und den darüber hinausgehenden Betrag als dauerhafte Besitzstandszulage (Abs. 5).

Abs. 1: Grundsatz der Besitzstandswahrung

In Abs. 1 wird geregelt, wie die Besitzstandszulage errechnet und die monatliche Vergleichsvergütung bestimmt wird.

In Unterabs. 1 ist der Grundsatz enthalten, dass die Mitarbeitenden, deren bisherige Vergütung höher als das Ihnen am 1. Juli 2008 zustehende Entgelt ist, eine Besitzstandszulage erhalten.

In Unterabs. 2 wird die Berechnung der Besitzstandszulage festgelegt. Die Besitzstandszulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen der „Vergleichsjahresvergütung“ und dem „Jahresentgelt“, geteilt durch 13. Weil auf die jeweiligen Jahreseinkommen abgestellt wird, kann zur Errechnung der Besitzstandszulage nicht die Monatsvergütung alt und das Monatsentgelt neu verglichen werden. Es muss auf den Jahreswert abgestellt werden, da die Jahressonderzahlung Anlage 14 (neu) in Höhe eines 13. Monatsentgelts gezahlt wird, während die Zuwendung (alt) im Westen 82,14% und in der AVR - Fassung – Ost 61,60% betrug.

In Unterabs. 3 wird aufgeführt, welche Bestandteile der bisherigen Bezüge in die „Vergleichsjahresvergütung“ (=alt) mit einzuberechnen sind. Einzuberechnen ist die Monatsvergütung, also die Vergütung nach der bisherigen Vergütungsgruppe und Lebensalterstufe (die Grundvergütung), zuzügl. des Ortszuschlages der Stufen 1 und 2 und die allgemeine Zulage. Sofern eine Vergütungsgruppenzulage gezahlt wird, wird auch diese hinzugerechnet, sowie ggf. eine Zulage aus den Einzelgruppenplänen (z. B. Pflegezulage, Heimzulage etc.). Der Ortszuschlag der Stufen 3 und folgende (Kinderzuschlag) wird demgegenüber nicht in der Besitzstandsberechnung berücksichtigt, da er als „Kinderzuschlag“ gem. dem neu eingefügten § 19a fortgezahlt wird (s.u. Nr. 31). Die so berechnete Monatsvergütung wird, um zur „Jahresvergleichsvergütung“ zu kommen, mit dem Faktor 12,8214 (bzw. für die AVR – Fassung Ost mit 12,616) multipliziert. Es handelt sich also um 12 Monatsvergütungen plus der Zuwendung nach Anlage 14. Hinzuzurechnen ist dann noch das jeweilige Urlaubsgeld der bisherigen Vergütungsgruppe. Als maßgebliches Datum für die Eingruppierung und die Arbeitszeit ist der 1. Juni 2008 festgelegt.

In Unterabsatz 4 ist die Sondersituation des ruhenden Dienstverhältnisses bzw. der Beurlaubung geregelt. Ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin am 1. Juni 2008 nicht tätig, weil ihr Arbeitsverhältnis z. B. wegen des Bezuges einer Erwerbsunfähigkeitsrente ruht

oder sie oder er beurlaubt ist, z. B. zum Zwecke der Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen, ist die Besitzstandszulage so zu ermitteln, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. Juni 2008 in dem Umfang gearbeitet hätte, wie er vor dem Ruhen oder der Beurlaubung gearbeitet hat. Die Besitzstandszulage ist also so zu ermitteln, als ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zu den alten Bedingungen am 1. Juni 2008 das Dienstverhältnis wieder aufgenommen hätte. Dasselbe gilt für Mitarbeitende, die anstelle einer Beurlaubung vorübergehend teilzeitbeschäftigt sind. Für diese Mitarbeitenden gilt also nicht ihre vorübergehende Teilzeitbeschäftigung, sondern diejenige Arbeitszeit, die sie früher vor der anstelle einer Beurlaubung ausgeübten Teilzeitbeschäftigung hatten.

Das „Jahresentgelt“ (=neu) ist gemäß Unterabs. 5 das 13fache des Entgeltanspruches der Entgelttabelle, die zum 1. Juli 2008 Gültigkeit hat. Diese Entgelttabelle befindet sich in Anlage 3 (2008). Dem Betrag der Entgelttabelle ist auch die Pflege- und Betreuungszulage oder die Stellvertreterzulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. c) bzw. d) hinzuzurechnen.

Im letzten Unterabs. 6 ist festgelegt, dass die „monatliche Vergleichsvergütung“ (=alt) die „Vergleichsjahresvergütung“ (=alt), dividiert durch 13, ist. Die „monatliche Vergleichsvergütung“ wird als Betrag benötigt, um festzustellen, ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin weniger als 105 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe, mind. 105% oder mind. 110% seiner bzw. ihrer Entgeltgruppe erhält. Je nach Höhe des Vergleichswertes sind die Regelungen über die Besitzstände in den Folgejahren unterschiedlich.

Abs. 2: „unter 105 v. H.“

In Abs. 2 sind die Regelungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgenommen, deren monatliche Vergleichsvergütung weniger als 105 v. H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt. Die Anlage 2 ist die nicht abgesenkte Entgelttabelle. Für diese Mitarbeitenden zehrt sich die persönliche Zulage auf. Die Aufzehrungsregelung ist dabei beschränkt auf die Stufensteigerungen (also z. B. das Aufsteigen von der Basisstufe in die Erfahrungsstufe) und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a. Im § 15a ist festgelegt, dass die Tabellenwerte in der Übergangszeit jedes Jahr um 1,25 Prozent-Punkte angehoben werden. Allgemeine Entgelterhöhungen werden auf die persönliche Zulage nicht angerechnet.

Diese Besitzstandszulage zehrt sich während der Übergangszeit durch die Steigerungen, die das neue Vergütungssystem und die achtjährige Übergangsregelung beinhalten, vollständig auf.

Abs. 3: „mindestens 105 v. H.“

In Abs. 3 sind die Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, deren „monatliche Vergleichsvergütung“ (=alt) mind. 105 v. H., aber nicht 110 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe beträgt. Der maßgebliche Wert von 105 v.H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe ist als Erfahrungsstufe in der nicht abgesenkten Tabelle Anlage 2 zu finden. Der maßgebliche obere Wert von 110 v.H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2 entspricht dem Wert in der Anlage 5, letzte Spalte („110 v.H. ab 01.07.2012“) und kann dementsprechend dort entnommen werden. Bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelt es sich i. d. R. um Mitarbeitende, die in der bisherigen Vergütungsordnung noch weitere Aufstiege in den Lebensalterstufen zu erwarten gehabt hätten und schon mehrere Jahre in den niedrigeren Eingangsstufen verbracht haben. Um diese im „alten“ System noch ausstehenden Anwartschaften aufzunehmen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, dass diese Mitarbeitenden in eine Sonderstufe eingereiht werden. Diese Sonderstufe beträgt am 1. Juli 2008 105 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe der Entgeltgruppe. Sie entspricht der Höhe nach also der Erfahrungsstufe der nicht abgesenkten Entgelttabelle (Anlage 2). Die Tabellenwerte der Sonderstufe sind in Anlage 5 enthalten. Jedes

Jahr zum 1. Juli wird der Wert dieser Sonderstufe um 1,25 Prozent-Punkte angehoben, bis die Sonderstufe 110 v. H. der Basisstufe erreicht ist. Die Besitzstandszulage dieser Mitarbeitenden wird durch das Anheben des Sonderstufenwertes entsprechend gesenkt.

Durch die Erhöhung des Sonderstufenwertes gem. Anlage 5 zehrt sich die Besitzstandszulage im Verlauf der 4 Jahre auf.

Abs. 4: Ausnahmen für EG 1 bis EG 3

Nach Abs. 4 sind die unteren Entgeltgruppen (EG 1 – EG 3) von den vorstehenden Regeln für die Besitzstandszulagen (Abs. 2 und Abs. 3) ausgenommen. Die Entgeltgruppen 1 und 2 werden in der Übergangszeit nicht nach § 15a abgesenkt (s. § 15a Nr. 3). Es entfallen auch die Sonderstufen gem. Anlage 5. Die Besitzstandszulagen für Mitarbeitende den Entgeltgruppen 1 und 2 werden durch den Aufstieg von der Basis- in die Erfahrungsstufe gemindert. Wie bei allen anderen Besitzstandszulagen werden allgemeine Entgelterhöhungen nicht auf die Besitzstandszulage angerechnet. Dieselben Regelungen gelten auch für Mitarbeitende der Entgeltgruppe 3 mit dem Zusatz, dass hier auch die Entgelterhöhungen durch Anhebung der Tabellenwerte in der Übergangszeit (gem. § 15a Abs. 3) und die Stufensteigerung aus der Einarbeitungsstufe in die Basisstufe auf die Besitzstandszulage angerechnet wird. Durch diese Entgeltsteigerungen werden die Besitzstandszulagen reduziert, aber häufig nicht völlig aufgezehrt.

Abs. 5: „mindestens 110 v. H.“

In Abs. 5 wird der Besitzstand geregelt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehr als 110 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe als „monatliche Vergleichsvergütung“ (Abs. 1 Unterabs. 6) hatten. Diese Mitarbeitenden erhalten ihr Entgelt in Höhe von 110 v. H. der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2. Der Wert von 110 v.H. der Basisstufe nach Anlage 2 entspricht dem Wert in der Anlage 5, letzte Spalte („110 v.H. ab 01.07.2012“) und kann dementsprechend dort entnommen werden. Die Besitzstandszulage ist als Differenz zu diesem Entgelt zu ermitteln. Daraus ergibt sich eine Änderung in der Berechnung des „Jahresentgelts“. Als Besitzstandszulage erhalten die Mitarbeitenden die Differenz von diesen 110 v. H. zu der „monatlichen Vergleichsvergütung“. Diese Besitzstandszulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil, wird aber auch nicht durch diese reduziert. Die Besitzstandszulage ist in derselben Höhe auf Dauer zu zahlen.

Abs. 6: Veränderung der Arbeitszeit

In Abs. 6 wird geregelt, wie sich die Besitzstandszulage verändert, wenn sich die individuelle regelmäßige Arbeitszeit ändert. Verringert ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nach dem Umstellungszeitpunkt seine bzw. ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit, so verringert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Erhöht ein Mitarbeiter, der bislang Teilzeit gearbeitet hat, nach dem Umstellungszeitpunkt seine Arbeitszeit, so hat dies keine Auswirkung auf die Höhe der Besitzstandszulage. Hat jedoch ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin seine bzw. ihre Arbeitszeit nach dem Umstellungszeitpunkt verringert und erhöht er oder sie seine individuelle Arbeitszeit danach wieder, lebt die Besitzstandszulage - höchstens bis zur ursprünglichen Höhe -, entsprechend der Erhöhung der Arbeitszeit, wieder auf.

Abs. 7: Höhergruppierung

In Abs. 7 ist geregelt, wie sich die Besitzstandszulage bei einer Höhergruppierung, also bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe in Folge der Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit, verändert. Nach dieser Regelung ist der Besitzstand nicht gänzlich bei einer Höhergruppierung aufzuzehren, um nicht jeden Anreiz zum Wechsel einer Tä-

tigkeit zu unterbinden. Auf die Besitzstandszulage wird daher nur 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung angerechnet.

Bei einer Herabgruppierung bleibt die Besitzstandszulage unberührt.

Abs. 8: Wechsel im Dienststellenverbund

In Abs. 8 ist der Wechsel eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin im sog. „Dienststellenverbund“ geregelt. Sofern ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin einvernehmlich von einem Dienstgeber einer Einrichtung zu einem Dienstgeber einer anderen Einrichtung, die gemeinsam im Dienststellenverbund i. S. d. § 6a MVG. EKD verbunden sind, wechselt, wird die persönliche Zulage weiter gezahlt. Ein Dienststellenverbund im Sinne von § 6a MVG.EKD liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeitende in Funktionen nach § 4 MVG.EKD (Dienststellenleitung) für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes tätig sind und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung zentral (von der „Holdings-Mutter“) für den Dienststellenverbund getroffen werden. Die Regelung des § 6a MVG.EKD existiert in dem in Kurhessen-Waldeck geltenden MVG.KW (noch) nicht. Die Regelung in § 4 MVG.EKD (Dienststellenleitung) ist identisch mit § 4 MVG.KW.

Den Zusammenhang der Tabellenwertsteigerung und der Besitzstandszulage macht folgende Tabelle deutlich:

Übergang 8 Jahre		Nach der Einarbeitungszeit steigt man nach in die „Basisstufe“		nach der Erfahrungszeit steigt man in die Erfahrungsstufe auf		In die Sonderstufe kommt man, wenn am 1. Juni 08 das Vergleichsentgelt mind. 105 v. H. beträgt	Sonderstufe			
		Einarbeitung	→	Basis	→	Erfahrung	→		Tabellewert	Besitzstand
			nach x Monaten		nach x Monaten					
Jahr 0	2008	85,00 v.H.		90,00 v.H.		95,00 v.H.		105,00 v.H.	↓ nimmt zu ↓	↓ nimmt ab ↓
Jahr 1	2009	86,25 v.H.		91,25 v.H.		96,25 v.H.		106,25 v.H.		
Jahr 2	2010	87,50 v.H.		92,50 v.H.		97,50 v.H.		107,50 v.H.		
Jahr 3	2011	88,75 v.H.		93,75 v.H.		98,75 v.H.		108,75 v.H.		
Jahr 4	2012	90,00 v.H.		95,00 v.H.		100,00 v.H.		110,00 v.H.		
Jahr 5	2013	91,25 v.H.		96,25 v.H.		101,25 v.H.		110,00 v.H.		

Jahr 6	2014	92,50 v.H.		97,50 v.H.		102,50 v.H.		110,00 v. H.
Jahr 7	2015	93,75 v.H.		98,75 v. H		103,75 v.H.		110,00 v. H.
Jahr 8	2016	95,00 v.H.		100,00 v.H.		105,00 v.H.		110,00 v. H.

29. § 19 Ortszuschlag

Der Ortszuschlag der Stufen 1 und 2 ist in das Grundentgelt eingearbeitet und der Ortszuschlag der Stufen 3 und folgende ist neu als „Kinderzuschlag“ in § 19a geregelt. § 19 konnte daher in der bisherigen Form aufgehoben werden.

30. § 19a Sozialzuschlag

Der Sozialzuschlag entsprach dem Ortszuschlag der Stufen 3 und folgende (Kinderzuschlag). Da der Kinderzuschlag nun einheitlich in dem neuen § 19a Kinderzuschlag geregelt ist (siehe unten Nr. 31), kann auch der bisherige Sozialzuschlag entfallen.

31. § 19a Kinderzuschlag

Der bisherige kinderbezogene Anteil des Ortszuschlags in der Stufe 3 und den weiteren Stufen wird gem. Abs. 1 in einen Kinderzuschlag umgewandelt. Er bleibt in der Höhe unverändert. Anders als beim bisherigen Ortszuschlag kommt es jedoch nicht mehr auf die bloße Berechtigung zum Bezug des Kindergeldes nach dem EStG oder nach dem BKG an, sondern allein auf den tatsächlichen Bezug des Kindergeldes. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Bezug des Kindergeldes nachzuweisen. Für Mitarbeitende, die den bisherigen Ortszuschlag lediglich aufgrund der Berechtigung zum Bezug des Kindergeldes und nicht auf Grund des tatsächlichen Bezugs erhalten haben, befindet sich am Ende des § 19a eine Übergangsvorschrift (siehe unten).

Die bisher in Anlagen 5 und 4c enthaltene Erhöhung des Ortszuschlags bzw. des Sozialzuschlags für bestimmte Vergütungsgruppen, abhängig von der Anzahl der Kinder, ist in § 19a Abs. 2 beibehalten worden.

Gem. Abs. 3 wird der Kinderzuschlag für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende anteilig im Verhältnis zur Arbeitszeit der vollbeschäftigten Mitarbeitenden gezahlt.

Gem. Abs. 4 besteht der Anspruch auf Kinderzuschlag nur noch für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen mindestens noch an einem Tag vorgelegen haben. Wenn im Laufe eines Kalenderjahres die Voraussetzungen für den Bezug von Kindergeld entfallen (z.B. Volljährigkeit, Berufstätigkeit des Kindes, usw.), wird ggf. eine Rückforderung (gem. § 45 Abs. 1 AVR – Ausschlussfrist) notwendig.

Zur Übergangsregelung:

Die Neuregelung, nach der der Kinderzuschlag an den tatsächlichen Bezug des Kindergeldes geknüpft worden ist, hat zur Folge, dass einige Mitarbeitende, die bislang den Ortszuschlag der Stufe 3 und höhere – bzw. den entsprechenden Sozialzuschlag – erhielten, ab 01.07.2008 den Kinderzuschlag nach § 19a nicht mehr erhalten. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um die folgenden Personengruppen:

1. Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter lebt von ihren bzw. seinen Kindern und deren anderem Elternteil getrennt, ist den Kindern aber weiterhin zum Unterhalt verpflichtet. In dieser Lage verbleibt das Kindergeld im Haushalt derjenigen Person, die die Kinder tatsächlich betreut. Gleichwohl trifft die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter die Unter-

haltungspflicht für die Kinder. Diese Konstellation tritt z.B. bei einem geschiedenen Mitarbeiter auf, bei dessen früherer Ehefrau die gemeinsamen Kinder leben. In dieser Lage bewirkt auch der Wegfall des Kinderzuschlags keine hinreichend einschneidende Einkommenseinbuße, um zu einer sofortigen Korrektur der Unterhaltspflicht zu führen. Deshalb würden ohne die Übergangsvorschrift dem unterhaltspflichtigen Elternteil aus dem Wegfall des Kinderzuschlags bei gleichbleibender Zahlungspflicht finanzielle Einbußen entstehen.

2. Dem Ehegatten bzw. Lebensgefährten eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin steht für die gemeinsamen Kinder aus dieser Beziehung Kindergeld zu. Gleichzeitig hat der Partner bzw. die Partnerin aus einer früheren Beziehung Kinder (sog. Zählkinder), die bewirken, dass für die Kinder aus der gegenwärtigen Beziehung ein höheres staatliches Kindergeld bezogen wird. Diese Einstufung und das höhere Kindergeld entfällt, wenn die Partner sich darauf einigen, den Kindergeldbezug wegen der Neuregelung von § 19a auf die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter umzuändern.

Um den Übergang auf die Neuregelung abzumildern, enthält § 19a eine Übergangsregelung. Sie stellt darauf ab, ob der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zum 01.06.2008 den Ortszuschlag der Stufe 3 oder mehr erhalten hat. Die Übergangsregelung fängt alle diejenigen Fälle auf, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin den Kindergeldbezug aus rechtlichen Gründen (Fallkonstellation 1) nicht auf seine bzw. ihre Person überleiten kann oder tatsächlich nicht überleitet (Fallkonstellation 2). Sie hält den vorherigen Besitzstand in Form einer persönlichen Zulage solange aufrecht, bis die Voraussetzungen für die Kindergeldberechtigung entfallen.

Die persönliche Zulage wird auch neben dem Bezug des Kinderzuschlags nach § 19a gezahlt. Dies ist z.B. der Fall, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus einer geschiedenen Ehe bzw. Partnerschaft Kinder hat, für diese Kinder Kindergeld bezieht und gleichzeitig Kinder aus einer früheren Verbindung hat, die nicht bei der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter leben, so dass sie bzw. er für diese kein Kindergeld erhält. Sie bzw. er erhält dann für die Kinder aus der gegenwärtigen Beziehung den Kinderzuschlag gem. § 19a und für die anderen Kinder die persönliche Zulage nach Maßgabe der Übergangsregelung.

Sonstiges:

In Bezug auf das Erfordernis, dem Dienstgeber den tatsächlichen Bezug von Kindergeld nachzuweisen, wird auf § 68 Abs. 3 EStG und den in Bezug darauf ergangenen Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit vom 09.06.2000 (Geschäftszeichen: II D 2-7586) hingewiesen. Dieser Runderlass weist alle Landesarbeitsämter und Arbeitsämter an, auf formlosen Antrag hin Bescheinigungen über den aktuellen Kindergeldbezug insbesondere auch zur Vorlage beim Arbeitgeber als Nachweis über Kindergeldbezug auszustellen. Bei Bedarf kann eine Kopie des Runderlasses beim DWKW angefordert werden.

Nach der Loslösung des Kinderzuschlags aus dem Zusammenhang mit dem Ortszuschlag und der Ausgestaltung als eigenständiger Zuschlag ist die Vergleichbarkeit mit dem kindergeldbezogenen Anteil am Ortszuschlag im Sinne des § 29 Abs. 3 BAT (der vom Land Hessen noch angewendet wird) entfallen. Der Austausch von Vergleichsmitteln über den Bezug des kinderbezogenen Anteils am Ortszuschlag (z.Zt. nur noch relevant bei Ehegatten, die im Dienst des Landes Hessen arbeiten) ist daher jedenfalls von Seiten der AVR-anwendenden Einrichtung nicht mehr notwendig.

32. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

Redaktionelle Änderungen.

33. § 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Änderung ist rein redaktionell.

34. § 21a Berechnung und Auszahlung

Die Änderung ist rein redaktionell.

35. § 22 Sachleistungen

Die Änderung ist rein redaktionell.

36. § 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

Redaktionelle Änderung.

37. § 26 a, Sterbegeld

Redaktionelle Änderung.

38. § 27a Entgeltumwandlung

Redaktionelle Änderung

39. § 28 Erholungsurlaub

Die Änderung ist rein redaktionell.

40. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

Die Änderung ist rein redaktionell.

41. § 30 Ordentliche Kündigung

Die Änderung ist rein redaktionell.

42. § 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Änderung ist rein redaktionell.

43. § 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Die Änderung ist rein redaktionell.

44. § 39 Bemessung des Übergangsgeldes

Die Änderung ist rein redaktionell.

45. § 40 Auszahlung des Übergangsgeldes

Die Änderung ist rein redaktionell.

46. § 45 Ausschlussfristen

Die Änderung ist rein redaktionell.

47. Eingruppierungskatalog

Sämtliche Einzelgruppenpläne der „alten“ AVR sind gestrichen. Die Eingruppierung richtet sich für alle Mitarbeitenden ab 01.07.2008 einheitlich nach dem Eingruppierungskatalog, der dem Beschluss als Anhang 1 beigelegt ist (siehe zur Erläuterung die Hinweise zu § 12).

48. Anlagen 2a bis 5

Nach dem die Berufsgruppeneinteilungen, der Ortszuschlag und der Sozialzuschlag gestrichen wurden, konnten auch die dazugehörigen Vergütungstabellen gestrichen werden.

49. Anlage 2 – West

Die Anlage 2 enthält die „eigentlichen“ Entgeltbeträge pro Entgeltgruppe und Stufe. Nach diesen Werten würden die Mitarbeitenden bezahlt, wenn nicht zur Abfederung des Überganges von dem alten Vergütungssystem auf das neue Entgeltsystem die Entgelttabelle für die Dauer von 8 Jahren abgesenkt worden wäre (siehe § 15a und Anlagen 3). Die Anlage 2 wird jetzt benötigt, um zu ermitteln, unter welche der 3 Besitzstandskategorien (unter 105 %, 105 %, mindestens 110 %) eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter fällt (siehe oben § 18). Die „monatliche Vergleichsvergütung“ ist auf die Werte der Anlage 2 zu beziehen.

Anlage 2 – Ost

Diese Tabelle enthält die Werte der AVR – Fassung – Ost

Anlage 3 – West (2008)

Die Anlage 3 (2008) enthält die aktuellen, in der Zeit vom 1. Juli 2008 an zu zahlenden Entgelte. Die Tabelle gilt sowohl für neu anzustellende Mitarbeitende als auch für die bisher Beschäftigten. Außer für die „110%ler“ ist die Besitzstandszulage im Vergleich mit den Werten der Tabelle 2008 zu ermitteln (zu den „110%lern“ siehe § 18 Abs. 5).

Anlage 3 – Ost (2008)

Die Anlage 3 (2008) – Ost enthält die Werte für die AVR – Fassung Ost, die vom 01. Juli 2008 an zu zahlen sind.

50. Anlage 4

Die Anlage 4 legt tabellarisch die Anhebung der abgesenkten Tabelle in der Zeit von 2008 bis 2016 fest.

51. Anlage 5 – Sonderstufenregelung

Die Anlage 5 enthält die Sonderstufenentgelte der „105 %“- Mitarbeitenden für die Jahre 2008 bis 2012. Ab dem Jahr 2012 (01.07.2012) beträgt die Sonderstufe 110% und steigt nicht mehr weiter an.

52. Anlage 6- Erholungsurlaub

Die bisherigen Vergütungsgruppen I und I a werden in dem neuen Eingruppierungskatalog nicht identisch fortgeführt. Die Differenzierung der Urlaubstage wird daher gestri-

chen.

53. Anlage 6a - Hilfstabelle für die 6-Tage-Woche

s.o.

54. Anlage 7 - B/L und –K - Allgemeine Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Anlage 7 wird gestrichen. Betragsmäßig ist die Allgemeine Zulage in die Entgeltta-
belle eingearbeitet.

55. Anlage 7 – Einigungsstelle

§ 1 Errichtung einer Einigungsstelle

Die Anlage 7 enthält die Vorschriften über die Einigungsstelle. Sie regelt die näheren Bestimmungen für die Errichtung der Einigungsstelle, das Verfahren, die Zuständigkeiten und die Kosten. Die Einigungsstelle wird benötigt, wenn sich die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung nicht auf eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote (§ 17) oder eine Notlagenregelung (Anlage 17) einigen können bzw. in den sonstigen Fällen, in denen § 17 oder die Anlage 17 die Einschaltung der Einigungsstelle zulässt. In diesen Fällen sollen sich Mitarbeitervertretung und Leitung auf einen unparteiischen Vorsitzenden einigen, welchem Beisitzer von beiden Seiten zur Seite gestellt werden. Die Einigungsstelle versucht zuerst gemeinsam eine Dienstvereinbarung zu erarbeiten bzw. eine Entscheidung in den sonstigen Fällen ihrer Zuständigkeit herbeizuführen. Nur wenn dies nicht möglich ist, muss der Vorsitzende durch Ausübung seines Stimmrechts eine Entscheidung herbeiführen.

Abs. 1 Einigungsstelle

In Absatz 1 wird festgehalten, in welchen Fällen die Einigungsstelle angerufen werden kann, nämlich bei einem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote (§ 17) bzw. einer Notlagenregelung (Anlage 17) sowie in den sonstigen aufgezählten Fällen, in denen es während der Dauer einer Dienstvereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen MAV und Leitung über die Durchführung der Dienstvereinbarung kommen kann.

Abs. 2: Besetzung

Absatz 2 regelt die Besetzung der Einigungsstelle. Es werden je drei Beisitzende durch die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung bzw. die Gesamtmitarbeitervertretung bestellt. Der Vorsitzende wird von beiden Seiten gemeinsam bestimmt und ist unparteiisch.

Abs. 3: Einrichtungsangehörige

Nach Absatz 3 ist es erforderlich, dass mindestens ein Beisitzender von jeder Seite in der betroffenen Einrichtung tätig ist. Für die anderen Beisitzenden besteht die Möglichkeit, sachverständige Beisitzer hinzuzuziehen, wie z. B. Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer.

Abs. 4: Bestimmung einer bzw. eines Vorsitzenden

Absatz 4 regelt den Fall, wie zu verfahren ist, wenn sich die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung bzw. die Gesamtmitarbeitervertretung nicht innerhalb der vorge-

schriebenen Frist auf einen Vorsitzenden verständigen. Die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung müssen sich innerhalb eines Monats nach dem Scheitern der Dienstvereinbarung auf einen Vorsitzenden verständigen. Kommt innerhalb dieses Monats keine Einigung zustande, kann jede Seite die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission auffordern, für die Einigungsstelle den Vorsitzenden zu bestimmen. Die Bestimmung der Person des Vorsitzenden durch die Arbeitsrechtliche Kommission ist für die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung bindend. Die Arbeitsrechtliche Kommission erstellt eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden. Das Verfahren zur Bestimmung des Vorsitzenden durch die Arbeitsrechtliche Kommission wird in einer gesonderten Verfahrensordnung geregelt.

Abs. 5: Errichtung der Einigungsstelle

Absatz 5 regelt den Fall, dass eine Seite keinen oder weniger als drei Beisitzende benennt. In diesem Fall gilt die Einigungsstelle mit der Benennung des Vorsitzenden als errichtet. Keine Seite kann also die Errichtung der Einigungsstelle blockieren.

§ 2 Verfahren

Abs. 1: Einberufung

Hier wird die Verpflichtung der Einigungsstelle zum unverzüglichen Tätigwerden geregelt. Hiernach muss die Einigungsstelle nach Eingang des Entscheidungsantrags unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden einberufen und tätig werden.

Abs. 2: Beschlussfassung

Absatz 2 regelt die Beschlussfassung der Einigungsstelle. Die Entscheidungen werden nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit durch Beschluss gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Der bzw. die Vorsitzende wirkt also zuerst auf eine Einigung hin. Sollte eine Stimmenmehrheit aber nicht zustande kommen, nimmt der Vorsitzende nach einer weiteren Beratung an der Beschlussfassung teil und muss durch die Ausübung seines Stimmrechts die Entscheidung herbeiführen.

Abs. 3: Entscheidung auch bei Abwesenheit von Beisitzenden

Absatz 3 regelt, wie zu verfahren ist, wenn die benannten Beisitzenden trotz rechtzeitiger Ladung, der Sitzung ganz oder zum Teil fernbleiben. In diesem Fall entscheidet der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzenden nach Maßgabe des Absatzes 2 allein. Das Gleiche gilt auch, wenn eine Seite keinen oder weniger als drei Beisitzende benannt hat.

Bei einem Fall von Stimmgleichheit, gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

Abs. 4: Nichtöffentlichkeit

In Absatz 4 wird bestimmt, dass die Öffentlichkeit von den Verhandlungen der Einigungsstelle ausgeschlossen ist. Ferner ist geregelt, dass für den Vorsitzenden und die Beisitzenden die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG. KW gilt, von der sie aber gegenüber der benennenden Stelle entbunden sind.

Abs. 5: Schriftlichkeit des Verfahrens

Absatz 5 regelt, dass die Beschlüsse der Einigungsstelle zu ihrer Wirksamkeit schriftlich

gefasst und durch den Vorsitzenden unterzeichnet werden müssen, bevor sie der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zugeleitet werden.

§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle

Abs. 1: Zuständigkeit

Absatz 1 wiederholt noch einmal die Zuständigkeiten der Einigungsstelle, wie sie sich aus § 17 (Abs. 7, 8, 11, 13) bzw. Anlage 17 (§ 4 Abs. 1-3) ergeben und bereits in Anlage 7 Abs. 1 noch einmal zusammengefasst sind. Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss.

Abs. 2: Dienstvereinbarung

Absatz 2 regelt die Fiktion des Abschlusses der Dienstvereinbarung. Mit der Zuleitung des Beschlusses der Einigungsstelle gilt dieser Beschluss als Dienstvereinbarung.

§ 4 Kosten der Einigungsstelle

Abs. 1: Kostentragung

In Absatz 1 wird bestimmt, dass die Kosten der Einigungsstelle der Dienstgeber trägt.

Abs. 2: Freistellung für Mitarbeitende

Absatz 2 regelt die Behandlung der Beisitzenden, die der Einrichtung angehören. Diese werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle freigestellt, erhalten aber keine gesonderte Vergütung. § 19 Abs. 2 letzter Satz MVG.KW ist entsprechend anzuwenden. Dieser besagt, dass bei Aufgaben der Mitarbeitervertretung, die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, Freizeitausgleich zu gewähren ist.

Abs. 3: Vergütung

In Absatz 3 wird der Vergütungsanspruch des Vorsitzenden und die der Beisitzenden der Einigungsstelle geregelt, welche nicht der Einrichtung angehören. Die Beisitzenden, die nicht der Einrichtung angehören, gelten als sachkundige Personen i.S.d. § 25 MVG.KW. Ihre Kosten werden gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG.KW durch die Dienststelle übernommen, sofern die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

Die Höhe der Vergütung des Vorsitzenden wird zwischen ihm und dem Dienstgeber verhandelt.

Abs. 4: Ersatzweise Anwendung kirchlichen Rechtes

Absatz 4 regelt den Fall, wenn keine Einigung hinsichtlich der Vergütung des Vorsitzenden erzielt worden ist. In diesem Fall gelten die durch Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Aufwandsentschädigung der Richter und Richterinnen der Kirchengenichte der Evangelischen Kirche in Deutschland festgelegten Sätze. Diese Vorschrift soll sicher stellen, dass der Dienstgeber den Abschluss bzw. die Aufhebung einer Dienstvereinbarung nicht durch eine Verweigerung bei der Einigung über die Vergütung des Vorsitzenden blockieren kann.

56. Anlage 7a – Zuschlagsberechtigte Arbeiten

Die bisherige Bezugnahme auf die Vergütungsgruppe H 4 wird durch einen Euro-Betrag in der jetzigen Höhe ersetzt und gleichzeitig sicher gestellt, dass dieser Betrag mit späteren Entgelterhöhungen steigt.

Der bisherige Ausschluss des Personenkreises, durch den die zuschlagsberechtigten Arbeiten nicht als außergewöhnliche, sondern als gelegentlich zu ihrer Tätigkeit zugehörig ausgewiesen wurden, ist mit anderen Worten als bisher beschrieben worden. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

57. Anlage 8 - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

A. Regelung für Ärztinnen, Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst.

Redaktionelle Änderung.

B. Regelungen für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Redaktionelle Änderung.

58. Anlage 8a – Rettungsdienst

Die Anlage 8a enthält nicht mehr nur die Besonderheiten des Rettungsdienstes, sondern es sind dort alle besonderen Regelungen für Ärztinnen und Ärzte, einschließlich des Rettungsdienstes enthalten. Dem entsprechend ist sie nun überschrieben mit „**Anlage 8a – Ärztinnen und Ärzte**“

Zu § 1 Besondere Rechte und Pflichten:

In Absatz 1 ist die Möglichkeit zur Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und der betroffenen Ärztinnen oder dem betroffenen Arzt bei entsprechender Erhöhung des Entgelts festgeschrieben. Mit dieser Möglichkeit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Vergütung der Fach- und Oberärzte durch die Regelungen in § 2 (Fachärzte) und § 3 (Oberärzte) zwar dem Vergütungsniveau des Tarifvertrags der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit dem Marburger Bund entspricht, dies aber auf der Basis der 38,5 Stunden–Woche gem. § 9 AVR, während der Tarifvertrag mit dem Marburger Bund von einer 40 Stunden-Woche ausgeht. Um hierfür eine Angleichungsmöglichkeit im Bereich der AVR zu schaffen, kann mit den Ärztinnen und Ärzten auf der Basis von Abs. 1 einzelvertraglich eine höhere wöchentliche (Voll-)arbeitszeit als 38,5 Stunden vereinbart werden, um dadurch zu einer Erhöhung des Vergütungsniveaus (nämlich dem einer 40 Stunden-Woche oder höher bis zur 42 Stunden–Woche) zu kommen.

Die Absätze 2,3,4 und 5 entsprechen den Regelungen des Tarifvertrages zwischen den kommunalen Arbeitgeberverbänden und dem Marburger Bund. Sie regeln ärztliche Bescheinigungen, das Erstellen von Gutachten, die dazugehörigen Vergütungen und die Dokumentationspflicht für die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte.

Der Absatz 6 enthält eine Regelung zur Haftungsbegrenzung.

In Abs. 7 ist die ebenfalls aus den Regelungen des Öffentlichen Dienstes übernommene Bestimmung über die Gewährung von Dienstbefreiung für Ärztinnen und Ärzte zur Teilnahme an den Kongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen aufgenommen. Damit werden die Fälle der Dienstbefreiung gem. § 11 ergänzt.

Die Absätze 8 und 9, sowie die dazu aufgenommenen Anmerkungen zu Absatz 8 und 9, regeln die zeitweise und die endgültige Arbeitsaufnahme bei einem Dritten, wie sie so sowohl im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes mit ver.di als auch mit dem Marburger Bund enthalten sind.

Die Absätze 10,11,12 und 13 sind die bisherigen Regelungen beim Rettungsdienst. Statt der uneinheitlichen Länderregelung über den „Fachkundenachweis Rettungsdienst“ ist in Absatz 11 die bisherige Ost-Regelung aufgenommen worden, die so wortgleich auch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes enthalten ist.

Zu § 2 Besonderheiten der Entgelte, Stundenentgelte (Fachärzte)

Absatz 1 legt fest, dass bei den Fachärztinnen und Fachärzten auf die Einarbeitungszeit verzichtet wird und sofort mit der Basisstufe begonnen wird. Außerdem werden für die Fachärztinnen und Fachärzte zwei weitere Erfahrungsstufen ergänzt. Die zweite Erfahrungsstufe, die auf die „reguläre“ erste Erfahrungsstufe (105%) folgt, beträgt 109% und die dritte Erfahrungsstufe 115%. Die Verweildauer vor dem Aufrücken in die jeweils nächst höhere Erfahrungsstufe beträgt in der ersten Erfahrungsstufe (105%) 7 Jahre (=84 Monate) und in der zweiten Erfahrungsstufe (109%) 5 Jahre (=60 Monate).

Nach Abs. 2 Satz 1 findet die Besitzstandskategorie des § 18 Abs. 3 i.V.m. Anlage 5 (=Besitzstandskategorie „mindestens 105%“; s.o. die Erläuterung zu § 18 Abs. 3) auf die Fachärztinnen und Fachärzte generell keine Anwendung. Diese Besitzstandskategorie ist für die Fachärztinnen und Fachärzten überflüssig, weil die nach Abs.1 eingeführten Stufensteigerungen auf 109% und weiter auf 115% eine günstigere Regelung darstellen als die in der Besitzstandskategorie „mindestens 105%“ (§ 18 Abs. 3 i.V.m. Anlage 5) enthaltenen Steigerungen bis 110%. Die Besitzstandsberechnung für die Fachärztinnen und Fachärzte erfolgt entsprechend der Regelung in § 18 Abs. 2 (=Besitzstandskategorie „unter 105%“). Der danach ausgewiesene Besitzstand zehrt sich dann durch die Steigerungen, die mit dem Aufrücken in die Erfahrungsstufen verbunden sind (105%, 109%, 115%), auf. Dabei ist die Besonderheit zu beachten, dass sich die Entgeltwerte der Basisstufe und der ersten Erfahrungsstufe in der Übergangszeit auch für die Fachärztinnen und Fachärzte – wie für alle anderen Mitarbeitenden ebenfalls – gem. § 15a nach den zunächst um 10% abgesenkten (und dann jährlich steigenden) Tabellen der Anlagen 3 bestimmt. Da sich § 15a und die Anlagen 3 jedoch (nur) auf die Tabellenwerte der Anlage 2 beziehen und in der Anlage 2 die beiden weiteren Erfahrungsstufen für die Fachärztinnen und Fachärzte (109% bzw. 115%) nicht enthalten sind - sondern nur in § 2 Abs. 1 der Anlage 8a -, hat dies zur Folge, dass bei Erreichen der zweiten Erfahrungsstufe sofort der nicht abgesenkte Wert von 109% (berechnet auf der Grundlage der Basisstufe als 100% der nicht abgesenkten Tabelle der Anlage 2) gezahlt wird. Dies gilt auch, wenn der Aufstieg in die zweite (oder dritte) Erfahrungsstufe noch in die 8-jährige Übergangszeit fällt, in der die „normalen“ Tabellenwerte nach Anlage 3 noch abgesenkt sind. Dies hat für die Fachärztinnen und Fachärzte einen erheblichen „Gehaltssprung“ zur Folge, wenn der Aufstieg von der ersten

(abgesenkten) Erfahrungsstufe in die zweite (nicht abgesenkte) Erfahrungsstufe in die 8-jährige Übergangszeit fällt.

Nach Abs. 2 Satz 2 tritt in der Regelung des § 18 Abs. 5 (= Besitzstandskategorie „mindestens 110%“) an Stelle des Wertes von 110 v. H. tritt der Wert 115 v. H. Dies ist die Konsequenz aus der Einführung der dritten Erfahrungsstufe „115%“ (s.o. Abs. 1). Daher kann erst eine über 115% liegende bisherige Vergütung zu der in § 18 Abs. 5 beschriebenen (statischen) Besitzstandszulage führen.

In Abs. 3 ist die Zeitbegrenzung von 5 Jahren nach § 15 Abs. 6 AVR für die Anrechnung von förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit für Fachärztinnen und Fachärzte aufgehoben worden, da die Facharztzeiten unbegrenzt für die Verweildauer in den Stufen angerechnet werden sollen.

Gemäß Abs. 4 beträgt das normaler Weise aus Anlage 9 – West bzw. Anlage 9 – Ost zu entnehmende Stundenentgelt der Entgeltgruppe 13 (26, 22 € bzw. 23,34 €) abweichend von Anlage 9 für die Berechnung von Bereitschaftsdienstvergütungen von Fachärztinnen und Fachärzten 35,85 € bzw. 31,91 €. Als weitere Besonderheit kann für Fachärztinnen und Fachärzte durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass für die Berechnung von Bereitschaftsdienstvergütungen das allgemeine Stundenentgelt (nach Anlage 9) zugrunde gelegt wird und statt dem höheren besonderen Stundenentgelt (35,85 € bzw. 31,91 €) eine entsprechend höhere Bewertung der Bereitschaftsdienststufen C und D als Arbeitszeit erfolgt. Damit kann dem Wunsch Rechnung getragen werden, nicht nur einen Ausgleich in Geld zu erhalten, sondern auch in Form von mehr Freizeit.

Zu § 3 Oberärzte:

Die Oberärztinnen und -ärzte sind nicht gemäß dem Eingruppierungskatalog nach Anlage 1 eingruppiert, da der Eingruppierungskatalog bei Entgeltgruppe 13 endet und dies das Eingruppierungsniveau der Fachärztinnen und Fachärzte ist. Die Vergütung der Oberärztinnen und -ärzte ist in § 3 eigenständig geregelt. In Abs. 1 wird zusammen mit der Anmerkung zu § 3 definiert, was unter einer Oberärztin bzw. einem Oberarzt zu verstehen ist, der bzw. dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teile einer Klinik ausdrücklich übertragen worden ist. Für diese Oberärztinnen und Oberärzte wird ein Entgelt festgelegt, welches sich nach 3-jähriger Ausübung der oberärztlichen Tätigkeit nochmals erhöht.

In Abs. 2 ist ebenfalls wie für die Fachärztinnen und Fachärzte neben dem allgemeinen Stundenentgelt eine Festlegung für das besondere Stundenentgelt, welches zur Berechnung von Bereitschaftsdienstvergütungen von Oberärztinnen und Oberärzten zugrunde zu legen ist, erfolgt. Auch für diese Personen kann durch Dienstvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, statt eines finanziellen Ausgleichs für den Bereitschaftsdienst einen besonderen Freizeitausgleich vorzusehen.

59. Anlage 9 – Zeitzuschläge, Überstunden

Die Zeitzuschläge und die Überstundenentgelte nach § 20a sind für alle Entgeltgruppen in der Anlage 9 enthalten. Die Stundenentgelte sind für alle 3 Stufen derselben Entgeltgruppe einheitlich. Sie wurden errechnet als 102,5% des Basiswertes der Anlage 2. Sie sind nicht während der Übergangsphase (§ 15a) abgesenkt und bleiben daher während des gesamten Übergangszeitraums gleich (vorbehaltlich allgemeiner Entgelterhöhun-

gen).

60. Anlagen 10/I - 10/V – Ausbildungsverhältnisse

Redaktionelle Anpassungen.

Die Übergangsregelungen jeweils am Ende der Anlagen 10/I – 10/III wurden eingefügt, da die Übergangsregelung des § 18 (siehe oben Nr. 28) seinem Wortlaut nach nur für „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gilt, nicht für Ausbildungsverhältnisse. Es fehlt in §18 der Bezug zu den Anlagen 10. Damit auch für Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Schülerinnen und Schüler für den Fall, dass sie im Rahmen ihrer Ausbildung Zulagen aus den gestrichenen Einzelgruppenplänen der AVR a.F. erhalten haben, diese Zulagen für die restliche Zeit ihrer Ausbildung im Rahmen einer Besitzstandsregelung weiter gezahlt werden, ist eine Übergangsregelung eingeführt worden. Die Zulagen werden nur gezahlt, wenn die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen.

61. Anlage 11 - Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

Redaktionelle Anpassung an die Begrifflichkeit „Entgelt“ sowie an die neue Gesetzesgrundlage.

62. Anlage 12 - Vermögenswirksame Leistungen

Redaktionelle Anpassung.

63. Anlage 13 – Urlaubsgeld

Die Anlage 13 wird gestrichen. Das bisherige Urlaubsgeld ist in die Berechnung der Entgelte und die Regelung über die Jahressonderzahlung (Anlage 14 n.F.) eingeflossen.

64. Anlage 14 – Jahressonderzahlung

Allgemeines:

Die Anlage 14 wird neu gefasst und deren Inhalte wesentlich verändert. Bislang ist in der Anlage 14 eine Zuwendungsregelung enthalten gewesen. Jetzt wird diese Zuwendungsregelung durch eine ergebnisabhängige Jahressonderzahlung ersetzt. In der Regel wird ein 13. Entgelt in zwei Zahlungen ausbezahlt.

Abs. 1: Stichtage

In Absatz 1 ist der Grundsatz enthalten, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eine Jahressonderzahlung erhält. Voraussetzung ist, dass sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin am 1. November eines Jahres bereits und am 31. Dezember des Jahres noch in einem Dienstverhältnis zu dem diakonischen Dienstgeber befindet.

Abs. 2: Berechnung der Jahressonderzahlung

In Absatz 2 ist festgelegt, wie die Höhe der Jahressonderzahlung zu errechnen ist.

Grundsätzlich werden gemäß dem Unterabsatz 1 die Entgelte der Monate Januar bis einschließlich Oktober zusammengerechnet und durch 10 geteilt. Diese Art der Berechnung führt dazu, dass ein durchschnittliches 13. Monatsgehalt gezahlt wird. Durch die Zusammenrechnung der einzelnen Monatsentgelte wird die durchschnittliche Einkommenssituation von Januar bis Oktober abgebildet und für die Jahressonderzahlung zugrunde gelegt. Eine eventuelle Teilzeittätigkeit, z. B. im Oktober, führt also nicht zur

vollständigen Kürzung der Jahressonderzahlung, sondern nur zur anteiligen, wenn in den Vormonaten der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin voll beschäftigt waren. Ist in einem Monat nur teilweise Entgelt bezahlt worden, so fließt (nur) dieser Betrag in die Berechnung ein. Ist in einem Monat kein Entgelt gezahlt worden, weil das Dienstverhältnis entweder noch nicht bestanden hat oder die Entgeltzahlung wegen Krankheit unterbrochen war, wird der Gesamtbetrag trotzdem durch 10 geteilt, so dass auch hier eine anteilige Zahlung erfolgt.

Für das Übergangsjahr 2008 werden für die Jahressonderzahlung neben der Summe der Bezüge gemäß Unterabs. 3 der Monate Juli bis einschließlich Oktober (in denen das „neue“ Entgelt gemäß der AVR-Reform gezahlt wird) auch die abgerechneten Bezüge für die Monate Januar bis Juni (nach der „alten“ Fassung der AVR) zugrunde gelegt. Zu den Bezügen in diesem Sinn zählen alle Bezügebestandteile außer Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsvergütungen.

In Satz 2 des Unterabs. 1 ist geregelt, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart haben, sich die Sonderzahlung auf die Gesamtbezüge berechnet. Generell sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit nicht verpflichtet Mehrarbeit zu leisten. Gemäß § 9 c Abs. 1 Unterabs. 2 können sie sich aber vertraglich verpflichten, Mehrarbeit zu leisten. Diese Vertragsgestaltung wird häufiger gewählt, wenn der Umfang der anfallenden Tätigkeiten in den jeweiligen Monaten unterschiedlich ist. Hier findet regelmäßig, aber nicht immer im gleichen Umfang, Mehrarbeit statt. Für diese Fälle wird auch die Mehrarbeit in die Berechnung der Entgelte pro Monat einbezogen. Überstunden oder Mehrarbeit werden außer in diesem Falle für die Berechnung der Sonderzuwendung nicht berücksichtigt.

In Unterabs. 2 ist der Sonderfall geregelt, dass das Beschäftigungsverhältnis erst „nach dem 1. Oktober“ beginnt. Hier hat sich ein redaktioneller Fehler eingeschlichen, der durch die ARK noch berichtigt wird. Zutreffend soll der Fall geregelt sein, dass das Dienstverhältnis „nach dem 31. Oktober“ beginnt. Um auch in diesem Falle zu einer anteiligen Zahlung zu gelangen (durchschnittlicher Monatsverdienst von 10 Monaten), wird das Novemberentgelt – wie es die Regelung dann im weiteren zutreffend vorsieht – durch 10 geteilt und als Grundlage für die Jahressonderzahlung gewählt. Damit werden die ab November eingestellten Mitarbeitenden den im Oktober Eingestellten gleichgestellt, da bei den im Oktober Eingestellten - entsprechend dem Berechnungsprinzip, welchen oben zu Unterabs. 1 dargestellt ist - in die Durchschnittsberechnung von 10 Monaten nur 1 Monat mit Entgelt (nämlich Oktober) und die übrigen 9 Monate mit einem Entgelt Null einfließen.

In Unterabs. 3 ist festgelegt, welche Bezügebestandteile für die Jahressonderzahlung heranzuziehen sind. Es ist grundsätzlich das Tabellenentgelt zu Grunde zu legen, eventuell zuzüglich der Kinderzulage (§ 19 a n.F.) und ggf. zuzüglich einer Besitzstandszulage (§ 18 n.F.). Weiterhin sind die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen wie die Wechselschicht- und Schichtzulagen, die Zulagen nach § 14 Buchst. c) und d) AVR n.F. sowie die Zulage nach § 15a Abs. 5 n.F. hinzuzurechnen, sowie gezahlte Zeitzuschläge nach § 20 a AVR. Unberücksichtigt bleiben Bereitschaftsdienstentgelte, ausgezahlte Überstunden, Krankengeldzuschuss, sowie sonstige unständige Bezügebestandteile.

Abs. 3 Ergebnisabhängige Zahlung

In Abs. 3 ist der Grundsatz geregelt, dass die Jahressonderzahlung ergebnisabhängig zu zahlen ist. Die Jahressonderzahlung wird daher in zwei Raten gezahlt. Die erste Hälfte ist im November des laufenden Jahres auszuzahlen. Die zweite Hälfte wird im Juli des Folgejahres gezahlt. Ein negatives Betriebsergebnis hat Einfluss auf die Höhe der Juli-Zahlung. Weiterhin ist in Abs. 3 festgelegt, dass wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile einer Einrichtung unterschiedlich behandelt werden können. Voraussetzung für die

unterschiedliche Behandlung von wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen einer Einrichtung ist eine Dienstvereinbarung. Zum Abschluss dieser Dienstvereinbarung hat der Dienstgeber der zuständigen Mitarbeitervertretung (MAV oder GMAV) eine Liste vorzulegen, in der die wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teile der Einrichtung aufgelistet sind. Dieser Liste muss die Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung zustimmen. So wird erreicht, dass diese einzelnen Teile der Gesamteinrichtung, je nach betrieblichem Ergebnis dieser Teileinrichtungen, in Bezug auf die Jahressonderzahlung unterschiedlich behandelt werden können. In der Anmerkung zu Anlage 14 ist die Definition eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles aufgenommen.

Gem. Abs. 3 Unterabs. 2 gilt für die Juli-Zahlung eine Ausschussfrist von 5 Monaten ab Fälligkeit. Damit ist die Ausschussfrist von 6 Monaten, die sich aus § 45 Abs. 2 ergibt, für die Juli-Zahlung um einen Monat verkürzt. Dadurch ist gewährleistet, dass evtl. Nachforderungen, die nach einer Kürzung/Streichung der Juli-Zahlung geltend gemacht werden könnten, noch innerhalb des laufenden Jahres, nämlich bis zur Fälligkeit des Dezember-Entgelts geltend gemacht werden. Damit ist eine evtl. Berücksichtigung von Rückstellungen im Jahresabschluss sichergestellt.

Auch wenn die Anlage 14 vorsieht, dass die 2. Rate erst im Juli des Folgejahres zu zahlen ist, bleibt es dem Dienstgeber unbenommen, die 2. Rate auf freiwilliger Basis bereits mit der November-Zahlung zu leisten. Rechtlich würde es sich dabei um die Erfüllung einer Verbindlichkeit zeitlich vor der eigentlichen Fälligkeit handeln. Um jedoch keine sog. „betriebliche Übung“ entstehen zu lassen, die für spätere Jahre einen Anspruch auf Fortführung der vorfälligen Zahlung begründen könnte, sollte eine vorzeitige Auszahlung der Juli-Rate mit dem Hinweis verbunden werden, dass auf den vorgezogenen Zahlungszeitpunkt kein Rechtsanspruch besteht und auch kein Anspruch auf Fortführung der vorzeitigen Auszahlung begründet wird. Dies sollte schriftlich geschehen, z.B. durch eine Beilage zur Gehaltsabrechnung.

Abs. 4: Reduktion der 2. Rate

In Abs. 4 ist der Grundsatz der Reduzierung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung in Satz 1 aufgenommen. Führt die vollständige Zahlung der Jahressonderzahlung zu einem negativen Ergebnis, entfällt der Anspruch für die Mitarbeitenden auf die zweite Hälfte der Zahlung. Der Anspruch entfällt aber nur in dem Maße, in dem die Reduzierung der Jahressonderzahlung notwendig ist, um ein ausgeglichenes Wirtschaftsergebnis zu erreichen. Die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter haben also bei einem positiven Jahresergebnis den Anspruch auf die vollständige Zahlung der Jahressonderzahlung durch Auszahlung der zweiten Rate in Höhe von 50% im Juli. Nur bei einem negativen Betriebsergebnis reduzieren sich die zweiten 50%, maximal in Höhe des Defizits.

In Satz 2 und 3 ist erläutert, welchen Nachweis der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung gegenüber erbringen muss, wenn das Jahresergebnis negativ ist. Es ist keine Dienstvereinbarung notwendig. Die Dienststellenleitung muss der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegen. Aus diesem Testat muss sich das negative Betriebsergebnis selbst ergeben und durch den Ausweis der Summe der regulären betrieblichen Juli-Zahlung muss sich auch ergeben, in welchem Umfang das negative betriebliche Ergebnis von der Zahlung der zweiten Rate der Jahressonderzahlung abhängig ist.

Sofern mehrere selbstständig arbeitende Teile der Einrichtung betroffen sind, hat der Dienstgeber mit dem Testat auch vorzulegen, wie die Kosten der zentralen Dienste dem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teile zugeordnet werden.

Abs. 5: Betriebsergebnis

In Abs. 5 ist das betriebliche Ergebnis definiert. Grundsätzlich ist § 243 HGB zu Grunde zu legen. Negativ ist das betriebliche Ergebnis nur, wenn der „Jahresüberschuss“ negativ ist. Dabei sind abweichend von den allgemeinen Regeln bestimmte Positionen zu berücksichtigen oder nicht. Die einzelnen Positionen sind in den Spiegelstrichen des Abs. 5 aufgenommen.

Danach sind aus dem Jahresabschluss herauszurechnen:

- die betriebsfremden Aufwendungen und Erträge
- die außerordentlichen Aufwendungen und Erträge i. S. von § 277 Abs. 4 HGB
- die aperiodischen Aufwände und Erträge
- die Erträge aus der Auflösung bzw. die Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen.

Auf das negative Betriebsergebnis dürfen Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen keine Auswirkungen haben.

In dem Jahresabschluss müssen enthalten sein: die Pflichtrückstellung für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragte Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden. Soweit die Einrichtung zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzt, sind diese Spenden in entsprechender Höhe ebenfalls einzurechnen; dies gilt nicht für Spenden, die nicht für die laufenden Kosten vorgesehen sind, insbesondere nicht für die zweckgebunden Spenden. Schließlich müssen außerordentliche Erträge aus Pflegesatzstreitigkeiten im Jahresabschluss enthalten sein.

Anmerkung: wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil

In der Anmerkung ist die Definition eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles aufgenommen, und zwar dergestalt, dass die kleinste organisatorische Einheit beschrieben wird. Diese kleinste organisatorische Einheit, die von der Leitung als wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil organisiert werden kann, ist eine solche Einheit, für die eine vollständige in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Für einen solchen wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil ist eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen. Selbstverständlich können innerhalb einer Gesamteinrichtung auch mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile zusammengefasst werden, sowie dies auch insgesamt für die Gesamteinrichtung möglich ist.

Übergangsregelung:

Mit der Übergangsregelung wird festgelegt, dass, wie bisher in Anlage 14, § 2 Abs. 2 Buchst. a – c a.F. geregelt, diejenigen Zeiten, in denen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Mutterschutz oder wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit keine Bezüge gezahlt werden, die Mitarbeitenden für das Jahr 2008 so gestellt werden, als wenn sie oder er gearbeitet hätte.

65. Anlage 15 - 15 e - Verträge

Redaktionelle Anpassung.

66. Anlage 16 - Sonderregelungen für geförderte Dienst- und Ausbildungsverhältnisse

Diese Regelung bleibt zunächst unverändert bestehen. Sie wird jedoch in Zukunft durch

eine Regelung über Beschäftigungsgesellschaften ersetzt.

67. Anlage 17 - Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage

In der Anlage 17 ist die Möglichkeit geregelt, eine Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage abzuschließen.

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

In § 1 ist definiert, unter welchen Voraussetzungen von einer „wirtschaftlichen Notlage“ auszugehen ist. Nur wenn im definierten Sinn eine „wirtschaftliche Notlage“ vorliegt, kann nach der Anlage 17 eine Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Eine wirtschaftliche Notlage kann für die (gesamte) „Einrichtung“ oder einen „wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil der Einrichtung“ vorliegen. Dementsprechend kann eine Dienstvereinbarung nach Anlage 17 ebenfalls entweder für die Gesamt-Einrichtung oder für einen oder mehrere wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile beschlossen werden. Die Definition, was unter einem „wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil der Einrichtung“ zu verstehen ist, findet sich in der Anmerkung am Ende der Anlage 17 (siehe unten nach § 6).

Zur Feststellung einer Notlage werden die laufend erwirtschafteten Mittel den laufenden Verpflichtungen (einschließlich des Schuldendienstes) und einschließlich der planmäßigen, betriebswirtschaftlich notwendigen Verpflichtungen gemäß Wirtschaftsplan/Investitionsplan für (max.) die nächsten 5 Jahre gegenüber gestellt. Die planmäßigen, betriebswirtschaftlich notwendigen künftigen Verpflichtungen, die für max. die nächsten 5 Jahre berücksichtigungsfähig sind, müssen sich hinsichtlich ihrer Höhe und ihrer voraussichtlichen Auswirkung auf die künftigen Jahresabschlüsse aus Wirtschaftsplanen/Investitionsplänen ergeben, die ausgehend von den Vorjahresabschlüssen kontinuierlich nachvollziehbar sein müssen. Wenn sich ergibt, dass die „laufenden Verpflichtungen“ einschließlich der „planmäßigen, betriebswirtschaftlich notwendigen ... Verpflichtungen“ aktuell oder kurzfristig aus den „laufend erwirtschafteten Mitteln“ nicht erfüllt werden können und dadurch der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist, liegt eine wirtschaftliche Notlage im Sinne von Abs. 1 der Anlage 17 vor.

In Abs. 1 Unterabs. 2 wird durch einen Verweis auf Abs. 2 nochmals näher definiert, wie die in Abs. 1 Unterabs. 1 definierte Notlage rechnerisch zu ermitteln ist. Danach tritt eine Notlage ein, wenn ausgehend von dem Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit

- zuzüglich der Abschreibungen,
- zuzüglich der Zuführungen bzw. abzüglich der Auflösungen von langfristigen Rückstellungen (insofern jedoch ohne Berücksichtigung von insolvenzversicherungspflichtigen Rückstellungen für Altersteilzeit),
- abzüglich der Erträge aus der Auflösung der Sonderposten aus Investitionsförderung,
- abzüglich der Spenden,
- zuzüglich der sonstigen zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der sonstigen zahlungsunwirksamen Erträge,

ein finanzwirtschaftlicher Überschuss nicht besteht oder die planmäßigen Verpflichtungen nicht bedient werden können.

Da gem. Abs. 1 Unterabs. 1 auch künftige planmäßige Verpflichtungen bis max. 5 Jahre in die Zukunft einbezogen werden können, muss die dargestellte Berechnung ggf. für die künftigen (max. 5) Jahre fiktiv vorgenommen werden. Die Annahmen, die den künftigen Berechnungen jeweils zugrunde liegen, sind darzustellen, damit die Entwicklung, wie in

der Regelung gefordert, ausgehend von den Vorjahresabschlüssen kontinuierlich nachvollziehbar wird.

§ 2 Personalkostenreduzierung

Aus Abs. 1 ergibt sich, dass im Falle einer gem. § 1 vorliegenden Notlage durch Dienstvereinbarung personalkostenreduzierende Maßnahmen festgelegt werden können. Als Beispiele sind die Änderung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit (Arbeitszeiterhöhung ohne Entgeltausgleich oder Arbeitszeitsenkung mit entsprechender Absenkung des Entgelts), die Absenkung von tariflichen Einmalzahlungen oder die Verringerung der regelmäßigen monatlichen Vergütung genannt. Die Abzählung ist nicht abschließend.

Außerdem ergibt sich aus Abs. 1, dass eine abgeschlossene Dienstvereinbarung der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf, die in § 5 näher geregelt ist.

Abs. 2 regelt die Höchstgrenzen von Entgeltabsenkungen. Grundsätzlich dürfen personalkostenreduzierende Maßnahmen insgesamt 15% der Bruttovergütung der jeweils betroffenen Beschäftigten nicht übersteigen. Arbeitszeiterhöhungen ohne Entgeltausgleich sind anteilig anzurechnen. In einem erweiterten Zustimmungsverfahren, welches in § 5 Abs. 3 näher geregelt ist, kann die Arbeitsrechtliche Kommission die Zustimmung auch zu Dienstvereinbarungen erteilen, deren Maßnahmen max. 20% der Bruttovergütung betragen. Aus Abs. 2 Unterabs. 2 ergibt sich, dass auf die genannten Höchstgrenzen (max. 15% bzw. max. 20%) etwaige Reduzierungen anzurechnen sind, die auf anderen Rechtsgrundlagen vorgenommen werden. Insofern kommen insbesondere Absenkungen in Frage, die sich aus einer Dienstvereinbarung nach § 17, aus einer Kürzung der Juli-Rate der Jahressonderzahlung gem. Anlage 14 oder aus etwaigen einzel-arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit Mitarbeitenden ergeben. Zur Berechnungsweise des zulässigen Umfangs der Personalkostenreduzierung (max. 15 bzw. max. 20%) wird in Abs. 2 Unterabs. 3 klargestellt, dass sich die Grenzen auf die Vergütung beziehen, die während der Laufzeit der Dienstvereinbarung zustehen, wobei Einmalzahlungen monatsanteilig zu berücksichtigen sind. Es kommt also nicht auf eine Betrachtung von Kalenderjahren an, so dass es z.B. nicht zulässig ist, durch eine im Dezember in Kraft tretende Dienstvereinbarung eine auf das gesamte Kalenderjahr bezogene 15%ige Absenkung vorzunehmen.

In Abs. 3 ist geregelt, dass die Einrichtung vor Abschluss der Dienstvereinbarung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung bzw. des ggf. nur betroffenen wirtschaftlich selbständigen Teils der Einrichtung vorlegen muss. Welche Inhalte das Zukunftssicherungskonzept beinhalten muss, ergibt sich aus den Buchst. a – c. Die Darstellung muss in sich schlüssig und nachvollziehbar sein.

In Abs. 4 ist festgelegt, dass die Personalkostenreduzierung nur so lange und in der Höhe aufrecht erhalten werden darf, wie sie zur Überwindung der Notlage notwendig ist. Besteht zwischen den Betriebsparteien Uneinigkeit, kann die Einigungsstelle bzw. die Arbeitsrechtliche Kommission angerufen werden.

§ 3 Dienstvereinbarung

In Abs. 1 wird noch einmal wiederholt, dass die Dienststellenleitung der MAV die wirtschaftliche Situation der Einrichtung bzw. des wirtschaftlich selbständigen Teils der Einrichtung darlegt und sie der MAV die dafür erforderlichen Unterlagen übergibt. Außerdem haben die Dienstvereinbarungsparteien zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt. Beides sollte sich aus dem Zukunftssicherungskonzept ergeben, welches bereits nach § 2 Abs. 3 vorzulegen ist.

Nach Abs. 2 muss bei Abschluss der Dienstvereinbarung – wie bisher bei Dienstvereinbarungen nach Anlage 20 AVR KW – die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck (AG MAV) beratend hinzugezogen werden. Die Beratung durch die AG MAV ist unverzichtbar, damit die Dienstvereinbarung genehmigungsfähig ist (siehe unten § 5 Abs. 2). Das Beratungsverfahren ist erst abgeschlossen, wenn die AG MAV vor Unterzeichnung der Dienstvereinbarung über das Verhandlungsergebnis informiert worden ist. Darüber hinaus ist der MAV die unmittelbare Unterrichtung durch einen Sachverständigen zu ermöglichen. Hierzu verständigen sich die Dienstvereinbarungsparteien darüber, welche andere Personen (neben der AG MAV) ggf. hinzugezogen werden sollen. Als Beispiel ist der Jahresabschlussprüfer genannt. Die hinzuzuziehenden Personen müssen entweder zur berufsmäßigen Verschwiegenheit verpflichtet sein (wie z.B. der Jahresabschlussprüfer) oder sie müssen in entsprechender Anwendung von § 22 MVG.KW zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.

In Abs. 3 sind verschiedene Regelungen genannt, die verpflichtend in die Dienstvereinbarung aufzunehmen sind. Diese Regelungen müssen vorhanden sein, damit die Dienstvereinbarungen nach § 5 Abs. 2 genehmigungsfähig sind (siehe unten zu § 5 Abs. 2). Dies sind folgende Regelungen:

Abs. 1: Es ist ein gemeinsamer Ausschuss zwischen MAV und Leitung vorzusehen, in dem laufend die Umsetzung des Zukunftssicherungskonzepts nach § 2 Abs. 3 beraten wird. Außerdem wird in diesem Ausschuss überprüft, ob die Senkung der Personalkosten weiterhin in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Auch zu diesen Sitzungen können die Mitglieder der Dienststellenleitung und der MAV sachkundige Personen im Sinne von § 25 MVG.KW hinzuziehen.

Nr. 2: In der Dienstvereinbarung ist die Verpflichtung des Dienstgebers aufzunehmen, während der Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Eine Ausnahme hiervon ist jedoch möglich, wenn betriebsbedingte Kündigungen im Zukunftssicherungskonzept (§ 2 Abs. 3) vorgesehen sind und die MAV den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zustimmt. Die Einschränkung der Ablehnungsmöglichkeiten der MAV nach § 41 Abs. 2 MVG.KW gelten nicht. Außerdem kann der Dienstgeber gegen die Ablehnung nicht nach § 38 Abs. 4 MVG.KW die Schlichtungsstelle anrufen. Sofern Mitarbeitende (mit der dargestellten Zustimmung der MAV) durch betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausscheiden, sind ihnen die Bezügebestandteile, die durch die Dienstvereinbarung einbehalten worden sind, bei Ausscheiden nachzuzahlen.

Nr. 4: In der Dienstvereinbarung können Mitarbeitende aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von den Absenkungsmaßnahmen ausgenommen werden.

Nr. 4: In der Dienstvereinbarung ist aufzunehmen, welche Jahresergebnisse, die durch die Dienstvereinbarung beeinflusst werden, mit Hilfe der Dienstvereinbarung konkret angestrebt werden. Außerdem muss in der Dienstvereinbarung eine Aussage darüber getroffen werden, wie mit einem evtl. übersteigenden Jahresergebnis umgegangen werden soll. Dies kann z.B. eine Ausschüttung an die Mitarbeitenden bis zur Höhe der einbehaltenen oder im Falle einer Arbeitszeiterhöhung anzurechnenden Vergütung sein oder eine Zuführung zu Rücklagen oder die Regelung, dass eine konkrete Festlegung zusammen mit der MAV erst nach dem Vorliegen des entsprechenden Jahresabschlusses erfolgt. Die in Nr. 4 enthaltene Beispielaufzählung ist nicht abschließend.

Nr. 5: Die Laufzeit der Dienstvereinbarung ist festzulegen. Außerdem ist die Verpflichtung des Dienstgebers aufzunehmen, dass nach Ende der Laufzeit wieder die Bezüge gemäß AVR bezahlt werden. Sofern dies am Ende der Laufzeit nicht möglich sein sollte, müsste ggf. eine erneute Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Schließlich sieht die Regelung am Ende von Abs. 3 vor, dass die Einrichtungsleitung verpflichtet ist, darauf hinzuwirken, dass Beschäftigte, die nicht gemäß AVR KW vergütet werden, sich entsprechend an den Maßnahmen beteiligen. Diese Regelung hat den Hintergrund, dass die Dienstvereinbarung nur für Mitarbeitende Gültigkeit hat, in deren Dienstvertrag auf die AVR verwiesen wird. Für „außertarifliche“ Mitarbeitende hat eine Dienstvereinbarung nach Anlage 17 mangels Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die AVR keine Wirkung. Die Maßnahmen der Dienstvereinbarung können mit diesen Mitarbeitenden nur durch einzelvertragliche Regelung vereinbart werden. Auf eine solche einzelvertragliche Umsetzung hat die Dienststellenleitung hinzuwirken.

Aus Abs. 4 Unterabs. 1 geht hervor, dass ein außerordentliches Kündigungsrecht für die Dienstvereinbarung besteht (für beide Seiten). Als Beispiele für einen außerordentlichen Kündigungsgrund für die MAV ist genannt, dass die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Abs. 3 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) stattfindet.

Nach Abs. 4 Unterabs. 2 endet die Dienstvereinbarung (automatisch) vor Ende der vereinbarten Laufzeit, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

Aus Abs. 4 Unterabs. 3 geht hervor, dass die Absenkung der Personalkosten ruht, solange Kurzarbeit vereinbart ist.

In Abs. 4 Unterabs. 4 ist nochmals klargestellt, dass die Dienstvereinbarung zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission bedarf. Ein rückwirkendes Inkrafttreten zu einem Zeitpunkt vor der Genehmigung ist daher nicht möglich. Das Genehmigungsverfahren der ARK ergibt sich im Einzelnen aus § 5.

§ 4 Einigungsstelle

In § 4 finden sich ähnliche Regelungen zur Einschaltung einer Einigungsstelle, wie im Fall einer Dienstvereinbarung nach § 17 (siehe § 17 Abs. 7, 8, 11, 13 sowie Anlage 7).

Nach Abs. 1 kann die Einigungsstelle innerhalb der dort genannten Frist angerufen werden, wenn eine Dienstvereinbarung gescheitert ist. Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt dann an die Stelle der Dienstvereinbarung.

Nach Abs. 2 kann die Einigungsstelle auch bei Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung der Dienstvereinbarung angerufen werden. Diese Regelung entspricht § 17 Abs. 11 (siehe die dortigen Erläuterungen).

Nach Abs. 3 entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag auch über eine Änderung oder Aufhebung der Dienstvereinbarung. Diese Möglichkeit kommt in Betracht, wenn die Änderung der Umstände nicht derart gravierend sind, dass eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt (§ 3 Abs. 4 Unterabs. 1), aber eine der Parteien gleichwohl eine Änderungsnotwendigkeit sieht.

§ 5 Zustimmungsverfahren

In Abs. 1 wird noch einmal wiederholt, dass eine Dienstvereinbarung (bzw. eine ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle) der ARK zur Zustimmung vorzulegen ist. Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich (siehe § 3 Abs. 4 Unterabs. 4).

Die Regelung der Genehmigung in Abs. 2 betrifft den Fall, dass gehaltsabsenkende Maßnahmen (insgesamt) 15% der Bruttovergütung nicht übersteigen (§ 2 Abs. 2). Für

diesen Fall sieht die Regelung vor, dass die Arbeitsrechtliche Kommission die Dienstvereinbarung auf die formalen Notwendigkeiten prüft, wie sie sich aus der Anlage 17 ergeben. Dies sind:

- die Notlage im Sinne von § 1 muss dargelegt sein,
- die Maßnahmen dürfen die Grenze gem. § 2 Abs. 2 (15%) nicht überschreiten,
- ein Zukunftssicherungskonzept gem. § 2 Abs. 3 muss vorliegen;
- die weiteren Regelungsgegenstände gem. § 3 Abs. 3 müssen aufgenommen sein,
- die AG MAV muss zum Abschluss der Dienstvereinbarung beratend hinzugezogen worden sein (§ 3 Abs. 2).

In Abs. 3 ist das Genehmigungsverfahren geregelt, sofern die gehaltsabsenkenden Maßnahmen insgesamt mehr als 15% (bis max. 20%) der Bruttovergütung betragen. In diesem Fall hat die ARK bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Dienstvereinbarung eine eigene Meinungsbildung über Art und Ausmaß der zugrundeliegenden wirtschaftlichen Notlage herbeizuführen. Deshalb muss der Antrag auf Zustimmung die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage erforderlichen Informationen und Unterlagen enthalten. Die ARK ist berechtigt, weitere Unterlagen, die sie für notwendig hält, anzufordern.

§ 6 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

Nach § 6 kann durch Dienstvereinbarung bis zu 10% des Bruttojahresentgeltes der Mitarbeiter gestundet werden, wenn ein vorübergehender Liquiditätsengpass vorliegt. Diese Dienstvereinbarung muss der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zur Genehmigung vorgelegt werden, sondern die Arbeitsrechtliche Kommission muss von ihrem Abschluss nur informiert werden.

Anmerkung: wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil

In der Anmerkung ist die Definition eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles aufgenommen, und zwar dergestalt, dass die kleinste organisatorische Einheit beschrieben wird. Diese kleinste organisatorische Einheit, die von der Leitung als wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil organisiert werden kann, ist eine solche Einheit, für die eine vollständige in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Für einen solchen wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil ist eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen. Selbstverständlich können innerhalb einer Gesamteinrichtung auch mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile zusammengefasst werden, so wie dies auch insgesamt für die Gesamteinrichtung möglich ist.

68. Anlage 18 - Beschäftigungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsbereiche Diakonischer Einrichtungen

Die Anlage 18 (W-Gruppen-Regelung) ist aufgehoben. Sie wird nach der Neuregelung der Eingruppierung (§ 12 i.V.m. Anlage 1 zur AVR) nicht mehr benötigt.

69. Anlage 19 – Eingruppierungs- und Vergütungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen

Die Anlage 19 wird aufgehoben. Sie wird in dem hier vorliegenden Regelungswerk der „AVR KW“ nicht mehr benötigt, nachdem die entsprechenden Regelungen in das Regelungswerk „AVR KW SR Diakoniestationen“ überführt worden sind (siehe II. bis IV. des Beschlusses).

70. Sicherungsordnung

Redaktionelle Anpassungen.

71. Altersteilzeitordnung

Redaktionelle Anpassungen.

72. Bezeichnung der Anlagen der AVR KW

Redaktionelle Anpassungen.

73. Überleitung 2007

Zu 1.: Einmalzahlung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zu Abs. 1:

In Abs. 1 sind die Höhe und die Auszahlung der Einmalzahlungen sowie die grundlegenden Voraussetzungen geregelt. Insgesamt sind im Jahr 2008 Einmalzahlungen in Höhe von 600 € vorgesehen, die mit den Bezügen für den jeweils laufenden Monat wie folgt auszuzahlen sind: 150 € im Juni 2008, 300 € im Juli 2008 sowie 150 € im Dezember 2008.

Die Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlungen ist jeweils, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem jeweiligen Auszahlungsmonat in einem ungekündigten Dienstverhältnis steht.

Zu Abs. 2:

Die weiteren Voraussetzungen sind erfüllt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Bezüge hat. Besteht in einem Auszahlungsmonat an keinem Tag Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge), wird die jeweilige Einmalzahlung nicht gezahlt. Ein Anspruch auf Bezüge an mindestens einem Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats gilt auch dann als gegeben, wenn bei Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Wird der Krankengeldzuschuss jedoch wegen Ablauf der Bezugsfristen nicht mehr gezahlt, besteht kein Anspruch auf Bezüge, so dass auch kein Anspruch auf die Einmalzahlung des jeweiligen Auszahlungsmonats besteht.

Einen Anspruch auf die jeweiligen Beträge haben auch die Mitarbeiterinnen, die wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in dem jeweiligen Auszahlungsmonat keine Bezüge erhalten haben. Nach Sinn und Zweck der Regelung besteht der Anspruch auf den jeweiligen Betrag auch dann, wenn die Mitarbeiterin an mindestens einem Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats unter einem Beschäftigungsverbot gestanden hat und anschließend z. B. die Elternzeit in Anspruch nimmt.

Zu Abs. 3:

Absatz 3 gilt für Teilzeitbeschäftigte. Diese erhalten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Einmalzahlungen anteilig in dem Umfang, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zu einem Vollbeschäftigten entspricht.

Für die Frage, ob eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter unter die Vorschrift des § 21 Abs. 1 AVR fällt, sind die Verhältnisse jeweils des Monatsersten des Auszahlungsmonats maßgebend.

Zu Abs. 4:

Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z. B. Krankenbezüge, Urlaubsgeld, Zulagen und Zuschläge einschl. Zeitzuschläge, Entgelt für Überstunden, Entgelt für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Jahressonderzahlung, Sterbegeld, Übergangsgeld) nicht zu berücksichtigen. Ein in den Auszahlungsmonaten zu zahlender Krankengeldzuschuss ist wegen der Einmalzahlung nicht neu zu berechnen.

Die Einmalzahlungen sind steuerpflichtiger und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Mangels einer ausdrücklichen Regelung ist sie auch zusatzversorgungspflichtig.

Die Einmalzahlungen sind als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne der in Betracht kommenden Vorschrift des § 23 a SGB IV anzusehen.

Zu 2. Einmalzahlung für Auszubildende, Schüler und Praktikanten

Auszubildende, Schülerinnen / Schüler und Praktikantinnen / Praktikanten erhalten unter den Voraussetzungen nach Nr. 1 Einmalzahlungen in den in Nr. 1 festgelegten Auszahlungsmonaten. Die Höhe dieser Einmalzahlungen beträgt allerdings im Juni 2008: 50 €, im Juli 2008: 100 € und im Dezember 2008: 50 €.

Ausnahmen zum Geltungsbereich

Zu Abs. 1:

Der Anspruch auf die erste Einmalzahlung (Juni 2008) kann für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen werden, die in Einrichtungen arbeiten, in denen im Auszahlungsmonat Juni eine Zukunftssicherungsregelung läuft. Die Einrichtungen sind in diesen Fällen angehalten, sich mit ihrer Mitarbeitervertretung darüber zu verständigen, die Einmalzahlung nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a) ganz oder teilweise auszuschließen. Diesbezüglich muss eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die der ARK vorzulegen ist (zur Kenntnis, also nicht zur Genehmigung).

Zu Abs. 2:

Die beiden weiteren Einmalzahlungen im Juli 2008 (300 €) und im Dezember 2008 (150 €) können durch eine Dienstvereinbarung auf der Grundlage der Überleitungsregelung zwar nicht ausgeschlossen werden, jedoch in der Auszahlungsfälligkeit auf einen der ersten drei Monate im Jahr 2009 verschoben werden. Damit soll evtl. Liquiditätsschwierigkeiten Rechnung getragen werden können. Ein Ausschluss könnte nur im Rahmen einer Dienstvereinbarung auf der Grundlage von § 17 (Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote) oder Anlage 17 (Notlagenregelung) vorgenommen werden.

Dr. Clausen
25.01.2008