

II. Erläuterungen zum Rundschreiben vom 13.02.2007

A. Allgemeines

Die Reform tritt zum 1. Juli 2007 in Kraft.

Bereits zuvor hatte die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, dass mit dem Monat des Inkrafttretens der AVR-Novellierung eine Einmalzahlung für die Mitarbeiter in Höhe von 450,00 € zu zahlen ist. Diese Einmalzahlung ist somit zum 1. Juli 2007 fällig. Die weitere Zahlung ist im Oktober fällig.

Da nunmehr beide Einmalzahlungen in einem Jahr anfallen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, dass der Zahlungszeitpunkt für die 2. Einmalzahlung z. B. bei Liquiditätsengpässen durch Dienstvereinbarung auf den Januar 2008 verschoben werden kann.

Schwerpunkt dieser Novellierung der AVR ist die Neuregelung der Eingruppierung sowie die Einführung von Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Bisher gab es in den AVR eine Vielzahl von Eingruppierungsplänen 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. In diesen Eingruppierungskatalog sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugruppieren.

Der Eingruppierungskatalog enthält 13 Entgeltgruppen, die aufeinander aufbauen. Die Entgeltgruppe 1 ist also die niedrigste Eingruppierung und die Entgeltgruppe 13 die höchste Eingruppierung. Systematisch enthält jede Entgeltgruppe einen fettgedruckten Obersatz, sodann wird im Untersatz der Bereich, in dem die Mitarbeitenden tätig sind, hinzugefügt. Im Untersatz ist weiterhin die Tätigkeit, die in der Entgeltgruppe auszuüben ist, näher beschrieben. Sodann folgen Richtbeispiele, die häufig vorkommende Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe enthalten. Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe setzt keinen formalen Berufsabschluss voraus, sondern die Ausübung der Tätigkeit. In den Anmerkungen allerdings ist aufgenommen, welche Qualifikation man i. d. R. benötigt, um die Tätigkeit dieser Entgeltgruppe ausführen zu können. In den Anmerkungen sind die eingruppierungsrelevanten Begriffe definiert. Die Anmerkungen sind zur Auslegung der Eingruppierung heranzuziehen. Sie sind Bestandteil des Eingruppierungskataloges.

Eingruppiert wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ausschließlich nach seiner Tätigkeit. Einen Bewährungsaufstieg, wie bisher, gibt es nicht. Eine Höhergruppierung setzt also eine Änderung der Tätigkeit voraus. Je Entgeltgruppe sind drei Stufen vorgesehen: die Einarbeitungsstufe, die Basisstufe und die Erfahrungsstufe. Die Entgelte dieser Stufen liegen 10% auseinander.

Durch die Neustrukturierung der Eingruppierung werden in Zukunft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei Beginn ihrer Berufstätigkeit höher bezahlt als bisher. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen entsprechen dem Durchschnitt der bisherigen Vergütungen von 25 Jahren. In die Berechnung sind die Vergütungen

der bisherigen Vergütungsgruppen aller Berufsgruppeneinteilungen eingeflossen. Durch diese Berechnung ist die Neuregelung kostenneutral. Im Einzelfall ergeben sich in Zukunft für die Mitarbeitenden, als auch für die einzelnen Einrichtungen, niedrigere oder höhere Vergütungen. Horizontal ist keine große Vergütungssteigerung vorgesehen, da die Differenz zwischen den 3 Stufen je 5% beträgt. Ältere Mitarbeitende verdienen also nicht wesentlich mehr als Jüngere.

Für die Überleitung der bisherigen Mitarbeiterschaften hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Überleitungstabelle erstellt. Diese Überleitungstabelle ist keine Arbeitsrechtsregelung, ist aber gemeinsam durch die Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Neueingruppierung der bisherigen Mitarbeitenden erarbeitet worden.

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

Für die „mittlere“ Gruppe der Mitarbeitenden, die sich noch nicht in den Endstufen ihrer bisherigen Vergütungsgruppen befinden, also noch in den Lebensaltersstufen horizontal aufgestiegen wären, ist eine Sonderregelung vorgesehen. Verglichen mit dem zukünftigen Entgelt werden die Mitarbeitenden, die mind. 105% des zukünftigen Entgeltes im Zeitpunkt der Umstellung als Vergütung erhalten, in eine Sonderstufe eingereiht (ausgenommen sind die unteren Entgeltgruppen). In dieser Stufe steigt das Entgelt jedes Jahr um 1,25 Prozent-Punkte bis 110% des zukünftigen Entgeltes, gerechnet auf die Basisstufe, erreicht sind. Durch diese Regelung wird ein Ausgleich dafür geschaffen, dass diese Mitarbeitenden in den niedrigen Eingangsstufen der bisherigen Vergütungsgruppen ihre Berufstätigkeit begonnen haben.

Mitarbeitende, die bereits jetzt mehr als 110% ihres zukünftigen Gehaltes beziehen, erhalten ihr Entgelt in Höhe von 110% der Basisstufe der Entgelttabelle nach der Übergangszeit und den überschießenden Teil als dauerhafte, statische Besitzstandszulage.

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.

Das Jahresentgelt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird in 13 gleiche Teile aufgeteilt. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Monatsentgeltes. Die Jahressonderzahlung wird je zur Hälfte im November des laufenden und im Juni des Folgejahres ausgezahlt. Auch wenn

die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil ein negatives Betriebsergebnis ausweist, ist die Novemberzahlung garantiert. Sobald das geprüfte Jahresergebnis feststeht, kann die Einrichtung die weiteren 50% der Jahressonderzahlung bis zur Höhe des Defizites einbehalten. Die Restzahlung oder die gesamten 50% sind im Juni des nächsten Jahres auszuführen. Von dieser Flexibilisierung der Zahlung des 13. Entgeltes können alle Einrichtungen Gebrauch machen.

Weiterhin hat die Arbeitsrechtliche Kommission für einen Teil der 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.

Diese Dienstvereinbarung setzt voraus, dass der Mitarbeitervertretung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erläutert worden ist und ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegt haben. Kommt eine solche Dienstvereinbarung nicht zu Stande, ist die Entscheidung einer Einigungsstelle vorgesehen. Die Dienstvereinbarung oder die Entscheidung der Einigungsstelle ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission zu genehmigen.

Diese Dienstvereinbarung bleibt so lange in Kraft, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung oder durch eine Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt wird.

Für Einrichtungen, die sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage befinden, ist die Anlage 17 neu gefasst worden. Diese Einrichtungen haben also weiterhin 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 bisher. Der Inhalt der Dienstvereinbarung ist im Wesentlichen gleich geblieben. Neu ist, dass der Arbeitsrechtlichen Kommission die erforderlichen Unterlagen, um das Vorliegen einer Notlage zu überprüfen, vorzulegen sind. Auch die Dienstvereinbarung über eine Notlagenregelung bedarf zu ihrer Wirksamkeit wie bisher der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission. 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 Dienstvereinbarung über die Stundung ist der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu geben.

Die Inanspruchnahme dieser drei Flexibilisierungsmöglichkeiten ist gemäß § 1 Abs. 5 daran gekoppelt, dass die Einrichtung die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage mit allen Mitarbeitern vereinbart hat und dass Leiharbeiter nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden.

B Einzelregelungen

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 es, dass eine Vielzahl von Einrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) konsequent anwenden, um eine flächendeckende Tariftreue zu gewährleisten. Die Novellierung der AVR ist ein Gesamtsystem. Die neuen Entgelttabellen sollen den Mitarbeitern 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 Mitarbeitern die AVR vereinbaren und nicht in erheblichem Umfang eigene Mitarbeiter 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 anwenden und Leiharbeit nur für einen kurzfristigen Arbeitsanfall einsetzen.

Nach Unterabsatz 1 a) ist Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und die mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied im Diakonischen Werk sind, angewendet werden. Der erforderliche Einrichtungsverbund besteht dann nicht, wenn einzelne Teile einer Einrichtung ausgegliedert sind und in eigenständige GmbHs umgewandelt wurden (Outsourcing). Ein Einrichtungsverbund besteht dagegen meist, wenn die verselbstständigten Einrichtungen in gemeinnütziger Form betreiben werden. Sind Teile einer Einrichtung verselbstständigt, kommt es darauf an, ob die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission weiterhin gegeben ist. Nur bei einer Mitgliedschaft im Diakonischen Werk ist die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission gegeben und somit die Verpflichtung, die AVR anzuwenden.

Nach Unterabsatz 1 b) ist Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln, dass Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. D. h. Leiharbeit ist nur für den Ersatz eines kurzfristigen Arbeitsanfalls zulässig, nicht jedoch als Ersatz für eigene Beschäftigte.

Von einer kurzfristigen Überbrückung i.S. dieser Regelung ist dann auszugehen, wenn in Einrichtungen, in denen mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt sind, nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte Leiharbeitnehmer i.S.d. AÜG sind. Bei nicht mehr als 5 % Leiharbeitnehmern kann der Dienstgeber von den Öffnungsklauseln uneingeschränkten Gebrauch machen, wenn es sich um eine Einrichtung handelt, die mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigt. In diesem Fall ist das Merkmal kurzfristig gegeben. Vollkräfte bedeutet, dass bei der Berechnung der 5% Quote auf die im Jahresdurchschnitt Vollzeitbeschäftigten abgestellt wird. Teilzeitmitarbeiter sind für die Berechnung mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit zu werten. Die Worte „i. S. dieser Regelung“ sind aufgenommen worden, um zu verdeutlichen, dass die 5%-Quote nur für die AVR und nicht etwa für das MVG gilt

Ob eine kurzfristige Überbrückung von Personalengpässen vorliegt, ist deshalb zu prüfen:

- bei Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitenden,
- wenn die 5% Grenze überschritten ist.

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

Unterabsatz 3 enthält eine Übergangsregelung für die Einrichtungen, welche von den Öffnungsklauseln Gebrauch machen wollen, aber am 01. Juli 2007 die AVR 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 a) können die Einrichtungen von den Öffnungsklauseln dann Gebrauch machen, wenn sie durch Dienstvereinbarung festlegen, innerhalb von fünf Jahren die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage vollständig anzuwenden.

Unterabsatz 3 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.

In der Anmerkung zu Abs. 5 werden Arbeitsvertragsgrundlagen beschrieben, die der AVR gleichwertig sind. Dies sind Regelungen, die nicht einseitig gesetzt sind (z. B. BAT-KF, TVöD), sondern nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen oder nach den für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen zustande gekommen sind.

2. § 1a Geltungsbereich

Es gibt keine AVR in Bund/Land und in kommunaler Fassung mehr.

3. § 3a Fort- und Weiterbildung

redaktionelle Änderung

4. § 5 Einstellung

redaktionelle Änderung

5. § 9b Arbeitszeitkonten

redaktionelle Änderung

6. § 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

redaktionelle Änderung

7. § 9i Kurzarbeit

redaktionelle Änderung

8. § 11 Dienstbefreiung

redaktionelle Änderung

9. § 12 Eingruppierung

Abs. 1: Eingruppierungsgrundsätze

§ 12 regelt das Entgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach den AVR 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 eingruppiert ist. 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 zu Anlage 1 ist aufgenommen, welche Qualifikation der Mitarbeiter i.d.R. benötigt, um die Tätigkeit dieser Entgeltgruppe ausführen zu können. Bei diesen Tätigkeiten muss es sich um ausdrücklich übertragene Tätigkeiten handeln. Diese ausdrückliche Übertragung kann in Form einer Aufgaben- bzw. Stellenbeschreibung erfolgen. 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 rechtmäßige Eingruppierung des Mitarbeiters 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 zu Anlage 1 sind die eingruppierungsrelevanten Begriffe definiert. Die Anmerkungen sind daher mit Grundlage für die Eingruppierung.

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 notwendig, Arbeitsvorgänge zu bilden. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale der Mitarbeiter erfüllt 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 Arbeitsauftrages 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 Umfange 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 Mitarbeiters, egal auf welche Weise 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 aufgeführt. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters 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.

Abs. 5: Übertragung höherwertiger Tätigkeit

In Abs. 5 ist die bisherige Regelung des § 12 Abs. 3 aufgenommen, nach der die Höhergruppierung bei Übertragung neuer höherwertiger 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 2007 in Kraft. Zum 30. Juni 2007 treten daher die bisherigen Vergütungsgruppen außer Kraft. Alle Mitarbeitenden sind daher mit Wirkung ab dem 1. Juli 2007 in den Eingruppierungskatalog gemäß Anlage 1 einzugruppieren. Für die Überleitung der Mitarbeiter hat die Arbeitsrechtliche Kommission einen Überleitungskatalog, der als Anlage 2 beigefügt ist, erarbeitet. Die Arbeitsrechtliche Kommission empfiehlt den Einrichtungen und Mitarbeitervertretungen den Überleitungskatalog der Eingruppierung zugrunde zu legen. Die Überleitung aus den (alten) Vergütungsgruppen in die (neuen) Entgeltgruppen ist keine zwingende gesetzliche Folge der Novellierung. Sie ist eine Eingruppierung i. S. d. § 42 Buchst. c) MVG.EKD. 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 ist als Anlage beigefügt. Die 1. linke Spalte enthält 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 neue Entgeltgruppe (z. B. EG 4). Da teilweise sich die Eingruppierungsvorschriften völlig geändert haben, ist eine eindeutige Überleitung manchmal nicht möglich; in solchen Fällen enthält die Überleitungstabelle mehrere Entgeltgruppen. Die „ständigen Vertreter“ sind im neuen Eingruppierungskatalog nicht mehr eigenständig eingruppiert. Eine Überleitung ist daher nicht vorgesehen. Diese Mitarbeitende sind nach ihren Tätigkeitsmerkmalen einzugruppiert und erhalten eine Stellvertreterzulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. d).

10. § 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

redaktionelle Änderung

11. § 13a Bewährungsaufstieg

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

12. § 14 Die Bestandteile der Vergütung

§ 14 enthält nunmehr die Bestandteile des Entgeltes. Das Entgelt besteht aus dem Grundentgelt nach der Entgelttabelle der Anlage 2, sowie ggf. einem Kinderzuschlag.

Nach Abs. 2 erhalten die Mitarbeitenden ggf. Zulagen:

- a) die Zulagen gemäß Anlage 7a,
- b) die Besitzstandszulage aus der Umstellung,
- c) eine Pflege- bzw. Betreuungszulage für Mitarbeitende der Entgeltgruppen 3 und 4, die im Tätigkeitsbereich Pflege oder Betreuung tätig sind,
- d) die „Stellvertreterzulage“ in Höhe der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe.

13. § 15 A Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Berufsgruppeneinteilung A für die Fassung AVR-(B/L)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

14. § 15 B Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Berufsgruppeneinteilung A für die Fassung AVR-(K)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

15. § 16 Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Berufsgruppeneinteilung K)

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

16. § 17 Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuftten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

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

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

18. § 18 Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzung

Der bisherige § 18 wird gestrichen. Die Inhalte des bisherigen § 18 sind nunmehr in § 16 enthalten.

19. "§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Abs. 1: Stufen

In Abs. 1 ist geregelt, dass das Grundentgelt nunmehr nicht mehr nach Stufen, Beschäftigungszeit oder Lebensalter steigt, sondern in drei Stufen: Einarbeitungsstufe, Basisstufe und Erfahrungsstufe. Die Dauer des Verbleibens (Verweildauer) in einer Stufe ist in der Entgelttabelle 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.

Abs. 2: Einarbeitungsstufe

In Abs. 2 ist geregelt, dass Mitarbeiter 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 Zeit in der Einarbeitungsstufe, (die Einarbeitungs-

zeit) wird in der Entgelttabelle pro Entgeltgruppe angegeben. Für die unteren Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt wegen der geringen Anforderungen für eine Einarbeitung 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 erwirbt der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Organisations- und Berufskennnisse. Die Zeit, 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 Mitarbeiter in die Erfahrungsstufe eingereiht werden.

Abs. 5: Anrechenbare Vorzeiten

In Abs. 5 ist geregelt, dass förderliche Vorzeiten der letzten 5 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 Jahre. Zeiten, die länger als 5 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 anzurechnen.

Beispiel:

Eine Krankenschwester bewirbt sich zum 1. September 2007 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 2000 bis zum 31. Dezember 2004 durchgehend als Krankenschwester gearbeitet. Nach einem Umzug hat sie eine Tätigkeit als Krankenschwester ab dem 1. April 2005 bis zum 30. Mai 2007 ausgeübt. Anrechnungsfähig sind Zeiten innerhalb der letzten 5 Jahre, also ab dem 1. September 2002.

01. September 2002 bis 31. Dezember 2004	=	28 Monate
01. April 2005 bis 30. Mai 2007	=	25 Monate
zusammen		53 Monate

24 Monate sind als Zeiten der Einarbeitung „verbraucht“. Auf die Zeit der 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. 6: Nachweis

In Abs. 6 ist geregelt, dass der Nachweis über anzurechnende Vorzeiten bei anderen Anstellungsträgern 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 Mitarbeiter in die neuen Entgeltgruppen überführt und hier in die richtige Stufe eingereiht werden. Zur Vereinfachung wird zugunsten der Mitarbeitenden geregelt, dass auf die benötigten Zeiten des Stufenaufstieges die Beschäftigungszeit 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 der selben Einrichtung tätig, wird die gesamte Zeit seiner Beschäftigung für das Aufrücken in den Stufen angerechnet.

Ab der Entgeltgruppe 5 werden Mitarbeitende, die eine Beschäftigungszeit von mehr als 96 Monaten (8 Jahren) aufweisen, 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.

20. „§ 15a Übergangsregelung“

In § 15a ist eine Übergangsregelung aufgenommen worden. In einem Übergangszeitraum von acht Jahren wird die 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 also in der Übergangszeit nach einer abgesenkten Tabelle vergütet. Da kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin ein geringeres Jahreseinkommen erhält als nach der bisherigen Vergütungsordnung, müssen im Gegenzug zu dieser Besitzstandssicherung die zu zahlenden Entgelte abgesenkt werden. Zu diesem Zweck wird die Entgelttabelle der Anlage 2 um 10 Prozentpunkte gesenkt. Die Mitarbeiter werden zum Zeitpunkt der Umstellung am 1. Juli 2007 nach dieser um 10 Prozentpunkte abgesenkten Tabelle entlohnt. Die Differenz zu ihrer bisherigen Vergütung erhalten sie nach den Regelungen des § 18 als Besitzstandszulage weiter.

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 dieser acht Jahre, aufgezeigt. Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. Juli um 10 Prozentpunkte gesenkt. Die dann dadurch entstehenden Eurowerte sind in der Anlage 3 (2007) festgelegt. Die so abgesenkte Tabelle wird in den folgenden Jahren jeweils erhöht, bis sie im Jahre 2015 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 2008, ab dem 1. Juli, gilt also die Anlage 3 (2008) bis zum 30. Juni 2009.

Auf Grundlage der abgesenkten Tabelle des Jahres 2007 wird die Besitzstandszulage für die Mitarbeitenden berechnet.

Abs. 3: Ausnahmen für die unteren Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen 1 und 2 sind von der Absenkung ausgenommen. Die Entgeltgruppe 3 wird nur zur Hälfte abgesenkt

Abs. 4: Stufenaufstiege

In Abs. 3 ist zur Klarstellung aufgenommen, dass die Zeiten in den Stufenaufstiegen von dieser Absenkung der Tabellen nicht berührt werden.

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.

21. 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 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 der Mitarbeiter, der von einer Herabgruppierung betroffen ist, sein Entgelt mindestens aus der Basisstufe erhält. In aller Regel werden aber zudem die bisher beim Dienstgeber in der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten als förderliche Zeiten anzurechnen sein.

22. § 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.

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 und diese nicht bereits eingetreten ist.

In den Buchstaben a) bis c) werden die möglichen Inhalte einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote aufgeführt. Hiernach besteht die Möglichkeit, entweder die Entgelte um bis zu 6 v. H. abzusenken (Abs. 2a) oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im selben Volumen ohne Erhöhung des Entgeltes zu erhöhen (Abs. 2 b). Sofern das Gesamtvolumen nicht überschritten ist, können beide Möglichkeiten kombiniert werden. In Abs. 2 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.

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 a) ist eine schwierige Wettbewerbssituation dann gegeben, wenn eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden; die Lohnkosten dieser Anbieter sind also geringer als die der diakonischen Einrichtung. Die Situation besteht i. d. R. bei ambulanten Pflegediensten und bei ambulanten Rehabilitationsdiensten. Unter gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlagen versteht man Regelungen, die nicht einseitig gesetzt sind, sondern nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen oder nach für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen zustande gekommen sind (z. B. BAT-KF, TVöD).

Die zweite Fallgestaltung ist in Abs. 3 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 in der Regel der Fall bei der Schuldnerberatung, der Migrationsberatung, sowie anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf (Sozialberatung).

Abs. 4: Widerspruchsrecht der Teilzeitbeschäftigten

In Abs. 4 wird die besondere Situation von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, der Erhöhung ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abs. 2 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., 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 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 des Mitarbeiters 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 einem Mitarbeiter dennoch betriebs-

bedingt gekündigt werden, hat er einen Anspruch auf die Zahlung des Differenzbetrages zum Tabellenentgelt.

Abs. 6: Voraussetzungen

In Absatz 6 sind die 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.

a) Der Dienstgeber ist verpflichtet der Mitarbeitervertretung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darzulegen. Diese Darlegung muss schriftlich erfolgen und eingehend erläutert werden. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Unterlagen nach § 17 Abs. 6 a Buchst. aa) bis cc) aushändigt. 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 oder 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.

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

c) Die Dienstvereinbarung ist mit der zuständigen Mitarbeitervertretung abzuschließen. Da eine solche Dienstvereinbarung für eine Teileinrichtung Auswirkungen auf die Gesamteinrichtung haben kann, ist die GMAV 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 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 Arbeits-

plätzen entsprechende 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.

Abs. 9: Einzureichende Unterlagen

Absatz 9 regelt das weitere Verfahren nach Abschluss der Dienstvereinbarung. Die abgeschlossene Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle ist der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 1 a Abs. 2 AVR zuzuleiten, sofern diese nach Maßgabe der gliedkirchlichen-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist. Ist eine Zuständigkeit nach § 1 a Abs. 2 AVR nicht gegeben, ist der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW EKD die Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle zuzuleiten. Die von der Dienstgeberin in diesem Fall einzureichenden Unterlagen sind unter Abs. 9 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 und ggf. deren Stellungnahme.
- die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

Abs. 10: Vereinfachte Genehmigung

Absatz 10 regelt das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung. Hiernach tritt die Dienstvereinbarung innerhalb von 6 Wochen nach dem Versenden in Kraft. Das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung kann ausgesetzt werden, wenn eine der beiden Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission die Beratung über die Dienstvereinbarung beantragt. Die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission über das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung oder die Nichtgenehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission ist dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

Abs. 11: Wiederholtes Vorlegen der Unterlagen

In Absatz 11 wird geregelt, dass die erforderlichen Unterlagen des Absatzes 6 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 wirtschaftliche Situation zu belegen.

Abs. 12: Unkündbarkeit der Dienstvereinbarung

In Absatz 12 ist die Geltung 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.

Anmerkung: 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.

23. § 18 Besitzstandregelung

Allgemeines:

Der neue § 18 regelt den Besitzstand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt der Umstellung in einem Dienstverhältnis befinden. Da in den bisherigen Vergütungsgruppen die Mitarbeiter im Laufe einer Berufstätigkeit in der selben 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 Mitarbeiter 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 2007 zu zahlendem Entgelt nach der Entgelttabelle 2007. Diese Entgelttabelle ist die nach § 15a um

10 Prozentpunkte abgesenkte Tabelle. 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 Mitarbeiter 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 auf.
- 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 in vier Jahren aufgezehrt.
- 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. 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 2007 zustehende Entgelt ist, eine Besitzstandszulage erhalten. Abzustellen ist dabei darauf, dass sich die Mitarbeitenden am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis befinden.

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 in Höhe eines 13. Monatsentgelts gezahlt wird, während die Zuwendung 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 mit einzuberechnen sind. Einzuberechnen ist die Monatsvergütung, also die Vergütung nach der bisherigen Vergütungsgruppe und Lebensalterstufe (die Grundvergütung), zuzügl. des Ortszuschlages und der Allgemeinen Zulage. Sofern eine Vergütungsgruppenzulage gezahlt werden muss, wird auch diese hinzugerechnet, sowie ggf. eine Zulage aus den Einzelgruppen-

plänen (z. B. Pflegezulage, Heimzulage etc.). Aus den bisherigen Übergangsvorschriften von tariflichen Umstellungen erhalten einige Mitarbeitende persönliche Zulagen. Diese persönlichen Zulagen gehören ebenfalls zur Monatsvergütung. 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 auch das jeweilige Urlaubsgeld der bisherigen Vergütungsgruppe. Als maßgebliches Datum für die Eingruppierung und die Arbeitszeit ist der 1. Juli 2007 festgelegt.

In Unterabsatz 4 ist die Sondersituation des ruhenden Dienstverhältnisses bzw. der Beurlaubung geregelt. Ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin am 1. Juli 2007 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. Juli 2007 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. Juli 2007 das Dienstverhältnis wieder aufgenommen hätte. Dasselbe gilt für Mitarbeitende, die anstelle einer Beurlaubung teilzeitbeschäftigt sind. Für diese Mitarbeiter gilt also nicht ihre Teilzeitbeschäftigung, sondern diejenige Arbeitszeit, die sie früher vor der anstelle einer Beurlaubung, ausgeübten Teilzeitbeschäftigung hatten.

Das Jahresentgelt ist gemäß Unterabs. 5 das 13fache des Entgeltanspruches der Entgelttabelle, die zum 1. Juli 2007 Gültigkeit hat. Diese Entgelttabelle befindet sich in Anlage 3 (2007). Dem Betrag der Entgelttabelle ist auch die Pflege- und Betreuungszulage oder die Stellvertreterzulage hinzuzurechnen.

Im letzten Unterabs. 5 ist festgelegt, dass die monatliche Vergleichsvergütung die Vergleichsjahresvergütung, 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 Mitarbeiter 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 vollständig auf.

Abs. 3: „mindestens 105 v. H.“

In Abs. 3 sind die Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, deren monatliche Vergleichsvergütung mind. 105 v. H., aber nicht 110 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe beträgt. Dieser Wert ist in der nicht abgesenkten Tabelle Anlage 2 zu finden. 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 Expektanzen aufzunehmen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, dass diese Mitarbeitende in eine Sonderstufe eingereiht werden. Diese Sonderstufe beträgt am 1. Juli 2007 105 v. H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe der Entgeltgruppe. Sie entspricht der Höhe nach also der Erfahrungsstufe der nicht abgesenkten Entgelttabelle. 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. Die Besitzstandszulage dieser Mitarbeitenden wird durch das Anheben des Sonderstufenwertes gesenkt. Die persönliche Zulage wird also jeweils um den Betrag der Erhöhung des Tabellenwertes gesenkt.

Durch die Erhöhung des Sonderstufenwertes zehrt sich die persönliche Zulage im Verlauf der 4 Jahre auf.

Abs. 4: Ausnahmen für EG 1 bis EG 3

Nach Abs. 4 sind die unteren Entgeltgruppen von den vorstehenden Regeln für die Besitzstandszulagen ausgenommen. Die Entgeltgruppen 1 und 2 werden in der Übergangszeit nicht abgesenkt. Es entfallen auch die Sonderstufen. 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 für Mitarbeitende der Entgeltgruppe 3 mit dem Zusatz, dass hier auch die Entgelterhöhungen durch Anhebung der Tabellenwerte 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 hatten. Diese Mitarbeitenden erhalten ihr Entgelt in Höhe von 110 v. H. der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2, also nach der nicht abgesenkten Entgelttabelle. Da diese Mitarbeiter ab der Neuregelung bereits nach der neuen Tabelle zu vergüten sind, ist die Besitzstandszulage auch als Differenz zu diesem Entgelt zu ermitteln. Als Besitzstandszulage erhalten sie die Differenz von diesen 110 v. H. zu der monatlichen Vergleichsvergütung. Der 110% Wert ist als Eurobetrag der letzte Wert der Sonderstufe der Anlage 5. Diese Besitzstandszulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil, wird aber auch nicht durch diese reduziert. Die Besitzstandszulage ist in der selben 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 verändert. Nach dieser Regelung ist der Besitzstand nicht gänzlich bei einer Höhergruppierung aufzuzehren, um nicht jeden Anreiz zum Wechsel einer Tätigkeit 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 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. Da es sich um selbstständige Einrichtungen handelt, würde ohne diesen Absatz, da das Dienstverhältnis mit dem einem Dienstgeber beendet wird und ein neues Dienstverhältnis begründet wird, die Besitzstandszulage entfallen.

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. April 07 das Vergleichsentgelt mind. 105 v. H. beträgt		Sonderstufe		
		Einarbeitung	→	Basis	→	Erfahrung	→		Tabellewert	Besitzstand
			nach x Monaten		nach x Monaten					
Jahr 0	2007	85,00 v.H.		90,00 v.H.		95,00 v.H.		105,00 v.H.	↓ nimmt zu ↓	↓ nimmt ab ↓
Jahr 1	2008	86,25 v.H.		91,25 v.H.		96,25 v.H.		106,25 v.H.		
Jahr 2	2009	87,50 v.H.		92,50 v.H.		97,50 v.H.		107,50 v.H.		
Jahr 3	2010	88,75 v.H.		93,75 v.H.		98,75 v.H.		108,75 v.H.		
Jahr 4	2011	90,00 v.H.		95,00 v.H.		100,00 v.H.		110,00 v.H.		
Jahr 5	2012	91,25 v.H.		96,25 v.H.		101,25 v.H.		110,00 v.H.		
Jahr 6	2013	92,50 v.H.		97,50 v.H.		102,50 v.H.		110,00 v.H.		
Jahr 7	2014	93,75 v.H.		98,75 v.H.		103,75 v.H.		110,00 v.H.		
Jahr 8	2015	95,00 v.H.		100,00 v.H.		105,00 v.H.		110,00 v.H.		

24. § 19 Ortszuschlag

Der Ortszuschlag ist in das Grundentgelt eingearbeitet.

25. § 19a Kinderzuschlag

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat sich darauf geeinigt, den Kinderzuschlag vorerst bestehen zu lassen. Daher sind redaktionell die bisherigen Vergütungsgruppen durch die entsprechenden Entgeltgruppen ersetzt worden.

Die Änderung in der Übergangsvorschrift ist redaktionell.

26. § 20a Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

Ein Teil der Änderungen sind rein redaktionell (Entgelt statt Vergütung).

Da die Staffelung der Überstundenzuschläge und die Prozentwerte für die Arbeit an Sonntagen eine Differenzierung nach Berufsgruppeneinteilungen vorge-

nommen hatte, wird nunmehr eine Differenzierung nach Entgeltgruppen vorgenommen.

27. § 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Änderung ist rein redaktionell.

28. § 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge

Die Änderung ist rein redaktionell.

29. § 22 Sachleistungen

Die Änderung ist rein redaktionell.

30. § 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

Redaktionelle Änderung.

31. § 25 a Jubiläumswendigung

Die Änderung betrifft die Umsetzung der Inhalte des § 13 a Abs. 4 bisheriger Fassung in Worte.

32. § 26 a Sterbegeld

Redaktionelle Änderung.

33. § 27a Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Eigenbeteiligung entfällt zum 1. Juli 2007.

34. § 27b Entgeltumwandlung

Redaktionelle Änderung

35. § 28 Erholungsurlaub

Die Änderung ist rein redaktionell.

36. § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

Die Änderung ist rein redaktionell.

37. § 28 c Urlaubsabgeltung

Die Änderung ist rein redaktionell.

38. § 30 Ordentliche Kündigung

Die Änderung ist rein redaktionell.

39. § 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Änderung ist rein redaktionell.

40. § 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Die Änderung ist rein redaktionell.

41. § 39 Bemessung des Übergangsgeldes

Die Änderung ist rein redaktionell.

42. § 40 Auszahlung des Übergangsgeldes

Die Änderung ist rein redaktionell.

43. § 45 Ausschlussfristen

Die Änderung ist rein redaktionell.

44. Eingruppierungskatalog

Der Eingruppierungskatalog ist als Anlage 1 beigefügt.

45. Anlagen 2a bis 5

Die Anlagen werden gestrichen

46. 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 Entgeltssystem diese Entgelttabelle für die Dauer von 8 Jahren abgesenkt worden wäre. Die Anlage 2 wird jetzt benötigt, um zu ermitteln, unter welche der 3 Kategorien (unter 105%, 105%, mindestens 110%) eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter fällt. 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 (2007)

Die Anlage 3 (2007) enthält die aktuellen, in der Zeit vom 1. Juli 2007 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 2007 zu ermitteln.

Anlage 3 – Ost (2007)

Die Anlage 3 (2007) – Ost enthält die Werte für die AVR – Fassung Ost, die vom 1. Juli 2007 an zu zahlen sind.

47. Anlage 4

Die Anlage 4 legt tabellarisch die Anhebung der abgesenkten Tabelle in der Zeit von 2008 bis 2015 fest.

48. Anlage 5 - Sonderstufenentgelte

Die Anlage 5 enthält die Sonderstufenentgelte der „105%“ Mitarbeitenden für die Jahre 2007 bis 2011. Ab dem Jahr 2011 beträgt die Sonderstufe 110% und steigt nicht mehr weiter an.

49. Anlage 6- Erholungsurlaub

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

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

s. o.

**51. Anlage 7 - B/L und -K -
Allgemeine Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Anlage 7 wird gestrichen. Betragsmäßig ist die Allgemeine Zulage in die Entgelttabelle eingearbeitet.

52. 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 Zuständigkeit und die Kosten. Die Einigungsstelle wird benötigt, wenn sich die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung nicht auf eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote einigen können. In diesem Fall 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. Nur wenn dies nicht möglich ist, muss der Vorsitzende durch Ausübung seines Stimmrechts eine Entscheidung herbeiführen.

Durch die Möglichkeit eine Einigungsstelle anzurufen, ist ausgeschlossen, dass eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande kommt bzw. nicht wieder aufgehoben wird, wenn eine Seite nicht mitarbeitet.

Abs. 1: Einigungsstelle

In Absatz 1 wird festgehalten, dass bei einem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote die Einigungsstelle angerufen werden 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 vorgeschriebenen 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 des Diakonischen Werkes der EKD 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 des DW der EKD erstellt eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden. Das Verfahren zur Bestimmung des Vorsitzenden durch die Arbeitsrechtliche Kommission des DW EKD 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 gemäß § 17 Abs. 8 AVR 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 Absatz 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 Vorsitzen-

den und die Beisitzenden die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG. EKD 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 regelt die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Sie entscheidet durch Beschluss, ob die Voraussetzungen für:

- den Abschluss
- die Änderung
oder
- die Aufhebung

einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote vorliegen.

Ferner entscheidet sie auch über die Fortschreibung der Liste nach § 17 Abs. 7 AVR.

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.EKD 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.EKD. Ihre Kosten werden gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD durch die Dienststelle übernommen, sofern die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Sollte das MVG.EKD keine Anwendung finden, gilt die entsprechende Regelung des landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes.

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 Kirchengerichte 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.

53. 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.

54. 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.

55. Anlage 8a - Rettungsdienst

Redaktionelle Änderung.

56. Anlage 9 - Zeitzuschläge, Überstundenentgelte

Die Zeitzuschläge und die Überstundenentgelte der Anlage 8 für alle Entgeltgruppen sind in der Anlage 9 enthalten. Die Stundenentgelte sind für alle Stufen einer Entgeltgruppe einheitlich. Sie wurden errechnet als 102,5% des Basiswertes der Anlage 2. Sie sind nicht abgesenkt worden und bleiben daher während des gesamten Übergangszeitraums gleich.

57. Anlagen 10/I - 10/V - Ausbildungsverhältnisse

Redaktionelle Anpassung.

58. Anlage 11 - Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

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

59. Anlage 12 - Vermögenswirksame Leistungen

Redaktionelle Anpassung.

60. Anlage 13 - Urlaubsgeld

Die Anlage 13 wird gestrichen. Das Urlaubsgeld ist in die Berechnung der Entgelte mit eingeflossen.

61. 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 Arbeitssituation des gesamten Jahres repräsentiert. 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 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.

In Satz 2 des Unterabs. 1 ist geregelt, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart haben, die Sonderzahlung sich auf die Gesamtbezüge berechnet. Generell sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit nicht verpflichtet Mehrarbeit zu leisten. Gemäß § 9 c Abs. 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. Dies ist z. B. bei Diakoniestationen der Fall. 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. Plusstunden 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 ab dem Monat November beginnt. Um auch in diesem Falle zu einer anteiligen Zahlung zu gelangen, wird das Novemberentgelt durch 10 geteilt und als Grundlage für die Jahressonderzahlung gewählt.

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 und ggf. zuzüglich einer Besitzstandszulage. Weiterhin sind die Wechselschicht- und Schichtzulagen hinzuzurechnen, sowie gezahlte Zeitzuschläge nach § 20 a AVR. Unberücksichtigt bleiben Bereitschaftsdienstentgelte, ausgezahlte Plusstunden, Überstundenentgelte, Krankengeldzuschuss, sowie sonstige in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen und 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 auszukehren. Die zweite Hälfte wird im Juni des Folgejahres an die Mitarbeiter und die Mitarbeiterinnen gezahlt. Ein negatives Betriebsergebnis hat Einfluss auf die Höhe der Junizahlung. 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.

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 Juni. Nur bei einem negativen Betriebsergebnis reduzieren sich die zweiten 50%, maximal in Höhe des Defizites.

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 Junizahlung muss sich auch ergeben, in welchem Umfange 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 den 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. abzüglich der Aufwendung 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. Weiterhin 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, so wie dies auch insgesamt für die Gesamteinrichtung möglich ist.

62. Anlage 15 - 15 f - Verträge

Redaktionelle Anpassung.

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

Wird in Zukunft durch eine Regelung über Beschäftigungsgesellschaften ersetzt.

64. Anlage 17 - Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage

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

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

In Abs. 1 ist die wirtschaftliche Notlage definiert. Sie ist dadurch näher konkretisiert worden, dass ein Halbsatz hinzugefügt worden ist mit der Voraussetzung, dass durch die wirtschaftliche Notlage der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist. In dem weiteren Satz ist erläutert, dass dieser Fall eintritt, wenn lt. Gewinn- und Verlustrechnung

- zzgl. der Abschreibung
- zzgl. der Zuführungen und abzüglich der Auflösung von langfristigen Rückstellungen
- abzüglich der Erträge aus der Auflösung der Sonderposten aus Investitionsförderung
- zzgl. der zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der zahlungsunwirksamen Erträge

ein finanzwirtschaftlicher Überschuss nicht besteht.

Diesem Fall ist gleichzustellen, wenn die planmäßigen Tilgungen nicht mehr bedient werden können.

Im Verhältnis zu der alten Anlage 17 ist in Abs. 2 neu geregelt, dass die Arbeitsrechtliche Kommission die Notlage selbst abschließend feststellt.

Neu eingefügt sind in Abs. 3 auch die formalen Voraussetzungen. Die Genehmigung einer Dienstvereinbarung durch die Arbeitsrechtliche Kommission setzt demnach voraus, dass die Mitarbeitervertretung mit der Dienststellenleitung gemeinsam einen Antrag stellt. Dieser Antrag muss die erforderlichen Informationen enthalten, nach denen die Arbeitsrechtliche Kommission die Feststellung nach Abs. 2 treffen kann. Der Arbeitsrechtlichen Kommission sind die testierten Jahresabschlüsse der letzten 2 Jahre vorzulegen. Weiterhin ist darzulegen, in wie weit die Einrichtung in ihrem Bestand gefährdet ist. Ist nur ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil einer Einrichtung gefährdet, so ist die Darlegung auf diesen Teil zu beziehen. Die Arbeitsrechtliche Kommission kann über diese geforderten Unterlagen hinaus die Antragsteller auffordern, weitere Unterlagen vorzulegen. Die Mitarbeitervertretung hat außerdem zu bestätigen, dass sie die Möglichkeit hatte, sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen. Diese Bestätigung ist dem Antrag beizufügen.

§ 2 Personalkostenreduzierung

Abs. 1 entspricht im wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 1 mit der Änderung, dass eine Obergrenze für die Personalkostenreduzierung nicht mehr festgelegt ist.

In Abs. 2 ist geregelt, dass die Einrichtung ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage bereits bei der Antragstellung haben muss. In diesem Konzept (Zukunftssicherungskonzept) muss dargelegt werden, wie der Bestand der Einrichtung in Zukunft gesichert werden kann und dass nach Ablauf der Notlagenregelung die AVR wieder uneingeschränkt angewendet werden können.

In Abs. 3 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 Arbeitsrechtliche Kommission angerufen werden.

§ 3 Dienstvereinbarung

Der § 3 entspricht der bisherigen Regelung mit der Ausnahme, dass gem. Abs. 2 Nr. 2 ausnahmsweise betriebsbedingte Kündigungen zulässig sind, wenn die MAV uneingeschränkt zustimmt, weil diese Teil des Zukunftssicherungskonzeptes sind.

§ 4 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

Neu aufgenommen ist der § 4, nach dem durch Dienstvereinbarung 10% des Bruttojahresentgeltes der Mitarbeiter gestundet werden können, 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. Auch hier besteht diese Vorlagepflicht gegenüber der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission.

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.

Übergangsregelung zu Anlage 17:

In der bisherigen Anlage 17 war auch der Fall einer dauerhaften wirtschaftlichen Notlage vorgesehen. Im Falle einer dauerhaften wirtschaftlichen Notlage konnte durch Dienstvereinbarung eine andere kirchliche oder diakonische arbeitsrechtliche Regelung gewählt werden. Die Übergangsregelung stellt sicher, dass diese Dienstvereinbarungen weiter gelten. Davon unbenommen bleibt die Kündigungsmöglichkeit der einen oder anderen Seite der Dienstvereinbarung.

65. Anlage 18 - Beschäftigungsordnungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsbereiche Diakonischer Einrichtungen

Die Anlage 18 ist aufgehoben.

66. Sicherungsordnung

Redaktionelle Anpassung.

67. Altersteilzeitordnung

Redaktionelle Anpassung.

68. Modellprojekte

Redaktionelle Anpassung.

69. Überleitung 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission hatte bereits zu einem früheren Zeitpunkt die zwei Einmalzahlungen beschlossen, die an den Abschluss der Novellierung gekoppelt waren. Die Arbeitsrechtliche Kommission ging damals davon aus, dass der Prozess im Jahre 2006 abgeschlossen werden würde und so die Einmalzahlungen in 2 Jahren ausgezahlt würden. Es kann durch die 2 Zahlungen in einem Jahr zu Liquiditätsengpässen kommen. Durch Dienstvereinbarung kann die Auszahlung der 2. Einmalzahlung auf den Januar 2008 verschoben werden.

1. Einmalzahlung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die vollbeschäftigten Mitarbeitenden erhalten zwei Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 450,- €. Die Einmalzahlungen erfolgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Westen und im Osten in der selben Höhe.

Zu Abs. 1:

In Absatz 1 sind die Höhe und die Auszahlung der Einmalzahlungen, sowie die grundlegenden Voraussetzungen geregelt.

Die Mitarbeitenden erhalten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 450,- €. Die erste Auszahlung erfolgt mit den Julibezügen. Der zweite Auszahlungsmonat ist der Oktober 2007.

Die Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlungen ist, 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. Damit besteht auch kein Anspruch auf die Einmalzahlung des jeweiligen Auszahlungsmonats.

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 wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz an mindestens einem Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats keine Bezüge erhalten 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 Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z. B. Krankenbezüge, Urlaubsentgelt, 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 Einmalzahlung ist steuerpflichtiger und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Mangels einer ausdrücklichen Regelung ist sie auch zusatzversorgungspflichtig.

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

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 nur jeweils 150,00 €

Ausnahmen zum Geltungsbereich

Zu Abs. 1:

Der Anspruch auf die erste Einmalzahlung nach Inkrafttreten der AVR- Novellierung kann für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen werden, die in Einrichtungen arbeiten, die sich zu diesem Zeitpunkt in einer wirtschaftlichen Notlage befinden und in denen eine Notlagenregelung über diesen Zeitpunkt hinaus läuft. Die Einrichtungen sind in diesen Fällen angehalten, sich mit ihrer Mitarbeitervertretung darüber zu verständigen, die Einmalzahlung nach Nr. 1 Abs. 1 Buchstabe a) ganz oder teilweise auszuschließen. Diesbezüglich muss eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Zu Abs. 2:

Eine solche Dienstvereinbarung ist nach ihrem Abschluss der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 1 a Abs. 2 AVR, in Ermangelung derselben der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD zur Kenntnisnahme, nicht zur Genehmigung, vorzulegen.

III. Hinweise

1. Eine Sonderregelung für Ärzte hinsichtlich der Eingruppierung und Vergütung beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission in ihrer Märzsitzung
2. Termine der Sitzungen Arbeitsrechtlichen Kommission:
 - 26. März 2007
 - 05. Juni 2007
 - 27. September 2007
 - 06. November 2007

Geschäftsführung
Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD