

Diakonisches Werk der EKD e.V. Postfach 10 11 42 D-70010 Stuttgart

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Geschäftsführung der
Arbeitsrechtlichen Kommission

Telefon (Durchwahl):

(07 11) 21 59-225

Fax:

(07 11) 21 59-163

E-Mail:

adamek@diakonie.de

Stuttgart, 09.12.2005/Ad/st

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

- Hier:
- I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001
 - II. Erläuterungen
 - III. Anlage
 - IV. Hinweis

- I. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:

Eckpunktebeschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission:

- Aus der Arbeit der „AG Novellierung“ der ARK DW EKD -

A. Eingruppierung und Überleitung

- 1.) Die Eingruppierung erfolgt künftig voraussichtlich in 14 Entgeltgruppen, die sich nach der Tätigkeit bestimmen. Der Katalog der Entgeltgruppen ist konsentiert.

Klärungsbedarf besteht noch bezüglich der EG 1 (Streichung bzw. Zusammenlegung mit EG 2) sowie bei einer Regelung für Ärztinnen und Ärzte.

- 2.) Die Überleitung ist grundsätzlich aus den alten Vergütungsgruppen in die neuen Entgeltgruppen konsentiert.

Für die Überleitung aus den Einzelgruppenplänen wird für ECKeingruppierungen der neuen Systematik ein Überleitungskatalog erstellt.



B. Tabellenstruktur

Die Tabelle sieht für die Entgeltgruppen i.d.R. jeweils drei Stufen vor:

1.) Einarbeitungsstufe

In die Einarbeitungsstufe sind Berufsanfänger und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeordnet, denen erstmalig die vereinbarte Tätigkeit übertragen wird.

Die Einarbeitungsstufe hat eine Dauer von bis zu zwei Jahren. Das Niveau der Einarbeitungsstufe beträgt i.d.R. 95 % der Basisstufe.

2.) Basisstufe

Die Basisstufe ist die Stufe, in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Einarbeitungsstufe eingruppiert sind. Die Basisstufe hat eine Dauer von bis zu sechs Jahren. Sie stellt mit 100 % den Ausgangswert für die Berechnungen der Höhe der weiteren Stufen dar.

3.) Erfahrungsstufe

Nach der Basisstufe ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskennntnis in die Erfahrungsstufe eingruppiert. Das Niveau der Erfahrungsstufe beträgt i.d.R. 105 % der Basisstufe.

Die Anrechnung von Vorzeiten bedarf noch der Klärung.

C. Einrichtungen in besonders schwieriger Wettbewerbssituation und in Notlagen

1.) Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen in besonders schwieriger Wettbewerbssituation

In Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständigen Teilen in ambulanten Diensten, der Rehabilitation und Beratungsstellen können Dienstvereinbarungen aufgrund besonders schwieriger Wettbewerbssituationen abgeschlossen werden.

Eine weitergehende Abgrenzung der Helfefelder und die Definition, wann eine besonders schwierige Wettbewerbssituation gegeben ist, muss unter Einbeziehung der bisherigen Absprachen noch konsentiert werden.

Die Dienstvereinbarung enthält eine Beschreibung der veränderten Arbeitsbedingungen (Entgelt; Arbeitszeit). Das Gesamtvolumen muss noch festgelegt werden. Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen wird nicht gefordert.

Die Dienstvereinbarungen sollen einvernehmlich, ersatzweise in einer Einigungsstelle erarbeitet werden. Die Einigungsstelle kann von jeder Seite angerufen werden. Im Falle einer Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle unter Einbeziehung der Stimme des Vorsitzenden.

Die Regelung tritt in Kraft, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen von einer Seite der ARK die Beratung verlangt wird. Andernfalls entscheidet die ARK.

Die Dienstvereinbarung kann durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt werden oder einvernehmlich bzw. durch Einigungsstellenspruch aufgehoben werden.

2.) Notlagenregelung nach Anlage 17 AVR

Die Notlagenregelung gemäß Anlage 17 AVR wird überarbeitet und entfristet.

a) Die Regelung für die vorübergehende Notlage und die Regelung für Einrichtungen in besonders schwierigen Wettbewerbssituationen werden aufeinander abgestimmt.

b) Dabei wird für die dauerhaften Notlagen eine neue Systematik entwickelt, die für sonstige Einrichtungen in besonders schwierigen Wettbewerbssituationen gilt. Es besteht Einvernehmen, dass auch für sonstige Einrichtungen außerhalb der o.g. Arbeitsbereiche in vergleichbarer Situation eine Anpassung der Arbeitsbedingungen erfolgen können muss. Für diese Fälle sollen höhere formale Voraussetzungen gelten. Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen wird auch hier nicht gefordert.

Für die Absenkung des Entgelts bzw. Anpassung der Arbeitszeit wird eine Höchstgrenze noch vereinbart.

3.) Beschäftigungsgesellschaften

Für Beschäftigungsgesellschaften und ähnliche Einrichtungen und Projekte wird eine gesonderte Regelung in Anlehnung an die einschlägige Arbeitsrechtsregelung der ARK Rheinland-Westfalen-Lippe geschaffen.

D. Zuwendung

Die Zuwendung beträgt 100 % der monatlichen Vergütung. Diese Zuwendung ersetzt die bisherige Zuwendung nach Anlage 14 und das bisherige Urlaubsgeld nach Anlage 13 AVR.

Es wird eine Regelung zur Reduzierung der Zuwendung aufgrund möglicher Mehrkosten durch die Übergangssituation befristet bis zum 31.12.2014 beschlossen. In Abhängigkeit vom betrieblichen Ergebnis kann die Zuwendung um einen noch festzulegenden Prozentsatz abgesenkt werden. Eine Zahlung von weniger

als 100 % bedarf des Nachweises des Dienstgebers gegenüber der Mitarbeitervertretung. Einzelheiten sind noch zu vereinbaren.

E. Verhältnis der Regelungen C und D zueinander

Es wird noch vereinbart, in welchem Verhältnis Notlagenregelungen, die Regelung für Einrichtungen in besonders schwierigen Wettbewerbssituationen und die Regelung über die Zuwendung zueinander stehen.

F. Übergangsregelung

Die neuen Tabellenwerte für die Einarbeitungsstufe, Basisstufe und Erfahrungsstufe werden erst nach einer Übergangszeit von bis zu acht Jahren erreicht. In der Übergangszeit beginnen die Tabellenwerte für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst i.d.R. bei 85 bzw. 90 und 95 %. Diese Tabellenwerte werden nach Ablauf jedes Folgejahres um 1,25 % erhöht, bis 95 bzw. 100 und 105 % erreicht werden. Die jeweils gültigen Tabellen werden veröffentlicht. Die Stufenaufstiege nach Buchstabe B (Tabellenstruktur) bleiben davon unberührt.

G. Besitzstandsregelung

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Stichtag des Inkrafttretens bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren Vergütungen die neuen Tabellenwerte übersteigen, gelten Besitzstandsregelungen.

1.) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung mindestens 105 % beträgt

Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine von allen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht erreichbare Sonderstufe eingerichtet. Diese Sonderstufe entfällt, wenn diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind. Sie beträgt im Jahr des Inkrafttretens 105 %. In den Folgejahren wird diese Stufe auf 110 % in Schritten von jeweils 1,25%-Punkten jährlich angehoben.

Die über den jährlichen Prozentwert der Sonderstufe hinausgehende Vergütung vom Stichtag des Inkrafttretens wird als Besitzstand gewährt.

Für den Umgang mit der individuellen Besitzstandszulage nach Erreichen des 110%-Wertes (Beibehaltung, Anrechnung, Abschmelzung) wird noch eine Regelung festgelegt.

2.) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung weniger als 105 % beträgt

Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Vergütung solange auf dem Niveau des Stichtages festgeschrieben, bis die jeweiligen Tabellenwerte dieses Niveau erreichen oder übersteigen. Zu diesem Zeitpunkt nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dann an den Steigerungen

aus der Übergangsregelung und an den individuellen Steigerungen aus Einarbeitungs-, Basis- bzw. Erfahrungsstufe teil.

Die Einzelheiten der Besitzstandsregelung müssen noch vereinbart werden.

H. Sonstige Vereinbarungen

- 1.) Die kinderbezogenen Vergütungsbestandteile werden zu einem späteren Zeitpunkt überarbeitet.
- 2.) Alle tätigkeitsbezogenen Zulagen und Zuschläge sind in den Tabellenwerten integriert. Hierzu zählen z.B. Allgemeine Zulage, Heimzulage, Geriatriezulage, Intensivzulage, weitere Vergütungsgruppenzulagen, Meisterzulage.
- 3.) Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Beiträgen zur zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung wird abgeschafft.

I. Weiterarbeit

- 1.) Die Weiterarbeit in der ARK erfolgt mit dem Ziel, die neue Systematik zum 01.07.2006 einzuführen.
- 2.) Zu diesem Zweck werden zwei weitere Arbeitsgruppen eingerichtet:
 - a) Überleitung
 - b) redaktionelle Fassung der Texte
- 3.) In der bisherigen Arbeitsgruppe werden die noch offenen Fragestellungen zügig weiter bearbeitet und die Ergebnisse der anderen Arbeitsgruppen koordiniert und gebündelt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:

1. § 27 b AVR - Entgeltumwandlung

In Absatz 3 wird ein neuer Buchstabe d eingefügt:

„d) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.“

Diese Änderung ist bis zum 31.12.2008 befristet.

Inkrafttreten: 01. Januar 2006

2. Anlage 12 AVR - Vermögenswirksame Leistungen

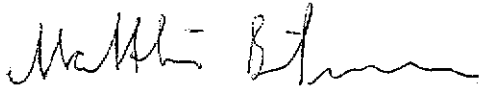
§ 1 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Der Punkt nach dem Satz entfällt und es wird folgender Halbsatz angefügt:

„oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 27 b.“

Diese Änderung ist bis zum 31.12.2008 befristet.

Inkrafttreten: 01. Januar 2006

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matthias Bitzmann'. The signature is written in a cursive style with a long horizontal flourish at the end.

Matthias Bitzmann

II. Erläuterungen:

Eckpunktebeschlüsse

Zum Ende der Amtsperiode legt die Arbeitsrechtliche Kommission den Stand der Novellierung der Arbeitsvertragsrichtlinien und die Planungen zur Weiterarbeit vor.

1. § 27 b AVR - Entgeltumwandlung

Durch die Wiedereinführung des Buchstaben d ist es ab 01.01.2006 wieder möglich die Vermögenswirksamen Leistungen des Dienstgebers zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge zu nutzen.

Diese Regelung ist bis zum 31.12.2008 befristet, da zu diesem Zeitpunkt die Sozialversicherungsfreiheit und die Steuerfreiheit entfällt.

2. Anlage 12 AVR - Vermögenswirksame Leistungen

Durch diese Änderung der Anlage 12 wird ermöglicht, dass die Beträge des Dienstgebers für Vermögenswirksame Leistungen auch zum Zwecke der Entgeltumwandlung genutzt werden können. Bislang war eine Nutzung nur im Rahmen des 5. Vermögensbildungsgesetzes möglich.

IV. Anlage

Die Neufassung der **Anlage 11 AVR - Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte** ist beigefügt.

Die Anlage 11 AVR gilt nicht für den Bereich der AVR Fassung -Ost-.

V. Hinweis

Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW EKD sieht vor, dass die Einladungen unter Angabe der Tagesordnung samt Unterlagen drei Wochen vor Beginn der Sitzung verschickt werden.

Die Arbeitsrechtliche Kommission weist daher darauf hin, dass zu genehmigende Notlagen drei Wochen vor der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission eingehen müssen, damit die Arbeitsrechtliche Kommission ihrer Geschäftsordnung gemäß die Notlagen genehmigen kann.

Zur Genehmigung der Notlagen-Dienstvereinbarung ist es notwendig, dass für die Dienstnehmerseite ersichtlich die Mitarbeitervertretung der Notlagenregelung zugestimmt hat und die formalen Voraussetzungen für den Abschluss der Notlagenregelung gemäß Anlage 17 AVR erfüllt sind. Die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission weist daher darauf hin, dass es sinnvoll ist, die formalen Voraussetzungen vorab durch die Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission prüfen zu lassen.

Die konstituierende Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD findet statt am

26. Januar 2006.

Weitere Termine stehen noch nicht fest.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Adamek', written in a cursive style.

Birgit Adamek

Anlage 11 AVR - Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

Nach § 4 der Anlage 11 zu den AVR sind die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund des § 17 Abs. 1 des 4. Buches des Sozialgesetzbuches in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht und vermindert wird.

Nach dem Entwurf einer „Verordnung zur Änderung der Sachbezugsverordnung“ soll der maßgebende Gesamtsachbezugswert vom **01.01.2006** für freie Verpflegung **€ 202,70** und freie Unterkunft **€ 196,50**, insgesamt **€ 399,20** monatlich betragen.

Aufgrund der Erhöhung des Leitwertes für freie Unterkunft um 1,18 v.H. wird § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 11 zu den AVR ab 01. Januar 2005 in folgender Fassung anzuwenden sein:

„§ 3 Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

(1) Der Wert der Mitarbeiterunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	€ je qm Nutzfläche mtl.
1	Ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	6,60
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,32
3	mit eigenem Bad oder Dusche	8,36
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	9,31
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	9,92“

In § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 der Anlage 11 zu den AVR ist der Betrag „€ 3,91“ durch den Betrag „**€ 3,96**“ zu ersetzen.

Datum des Inkrafttretens: 01. Januar 2006