

## II. Erläuterungen

### A. Allgemeines

Die Reform tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft. Schwerpunkt der 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch für die einzelnen Einrichtungen, niedrigere oder höhere Vergütungen. Horizontal ist keine große Vergütungssteigerung vorgesehen, da die Differenz zwischen den drei Stufen je 5% beträgt. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen also nicht wesentlich mehr als Jüngere.

Für die Überleitung der bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die AK DWBO den Anwendern die Überleitungstabelle der AK DW EKD zur Verfügung. Diese Überleitungstabelle ist keine Arbeitsrechtsregelung, aber gemeinsam durch die Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der AK DW EKD zur Neueingruppierung der bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet worden.

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

Für die „mittlere“ Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch nicht in den Endstufen ihrer bisherigen Vergütungsgruppen befinden, also noch in den Lebensalterstufen horizontal aufgestiegen wären, ist eine Sonderregelung vorgesehen. Verglichen mit dem zukünftigen Entgelt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 ein Prozent-Punkt bis 110% des zukünftigen Entgeltes, gerechnet auf die Basisstufe, erreicht sind.

Durch diese Regelung wird ein Ausgleich dafür geschaffen, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den niedrigen Eingangsstufen der bisherigen Vergütungsgruppen ihre Berufstätigkeit begonnen haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 AK hat daher drei Flexibilisierungsinstrumente geschaffen, um den Einrichtungen eine wirtschaftliche Betriebsführung zu ermöglichen und die Arbeitsplätze der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern. Durch diese Öffnungsklauseln ist es möglich von den neuen Entgelten innerhalb der AVR abzuweichen.

Das Jahresentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in 13 gleiche Teile aufgeteilt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Defizits einbehalten. Die Restzahlung oder die gesamten 50% sind im Juni des nächsten Jahres auszuzahlen. Von dieser Flexibilisierung der Zahlung des 13. Entgeltes können alle Einrichtungen Gebrauch machen.

Weiterhin hat die AK für einen Teil der Einrichtungen, die sich in schwieriger Wettbewerbssituation befinden, die Möglichkeit eröffnet, durch Dienstvereinbarung mit der MAV 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 MAV 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 AK 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 erweitert worden. Diese Einrichtungen haben weiterhin die Möglichkeit, die Entgelte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstvereinbarung mit ihrer MAV 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. Der AK sind die erforderlichen Unterlagen, um das Vorliegen einer Notlage zu überprüfen, vorzulegen. Auch die Dienstvereinbarung über eine Notlagenregelung bedarf zu ihrer Wirksamkeit wie bisher der vorherigen Genehmigung durch die AK. Neu aufgenommen wurde in der Notlagenregelung, dass die Bezüge der Mitarbeitenden i.H.v. bis zu 10% ohne Genehmigung der AK bis zur Dauer von einem Jahr gestundet werden können. Die Dienstvereinbarung über die Stundung ist der AK zur Kenntnis zu geben.

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

Die Beibehaltung der Sonderregelung für Diakonie-Stationen - SR Diak.Stat. -, hinsichtlich § 3 Abs. 1 Satz 2, § 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Sätze 2 und 3, Abs. 6 und Abs. 7 einschließlich der Anmerkung zu § 5 Abs. 7 sowie den zusammenhängenden Änderungen der Anlage 1 befristet bis zum 31. Dezember 2007, wurde unter dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität aufgegeben. Kostenneutralität bedeutete auch die Beibehaltung und Übernahme der „Sonderregelungen“ in die AVR DWBO sowie die Überprüfung der Tragfähigkeit dieser Entscheidung nach fünf Jahren durch die AK.

## B. Einzelregelungen

### 1. § 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

#### **Abs. 5:** Abweichungsmöglichkeiten

In § 1 wurde durch Abs. 5 eine Regelung über die uneingeschränkte Anwendung der AVR eingeführt. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dass eine Vielzahl von Einrichtungen die AVR konsequent anwenden, um eine flächendeckende Arbeitsvertragsrichtlinien-treue zu gewährleisten. Die Novellierung der AVR ist ein Gesamtsystem. Die neuen Entgelttabellen sollen den Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach unten abzuweichen. Von diesen Flexibilisierungsmöglichkeiten können die Einrichtungen Gebrauch machen, die ansonsten mit allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die AVR vereinbaren und nicht in erheblichem Umfang eigene Mitarbeiterinnen und 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 Unterabs. 1 Buchst. a) ist Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklauseln, dass die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und die mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied im gliedkirchlich-diakonischen Werk oder dem DW EKD sind, angewendet werden. Der erforderliche Einrichtungsverbund besteht dann nicht, wenn einzelne Teile einer Einrichtung ausgegliedert sind und in eigenständige GmbH's 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 AK weiterhin gegeben ist. Nur bei einer Mitgliedschaft im gliedkirchlich-diakonischen Werk bzw. dem DW EKD ist die Zuständigkeit der AK gegeben und somit die Verpflichtung, die AVR anzuwenden.

Nach Unterabs. 1 Buchst. 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 Mitarbeiterinnen und 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 uneingeschränkt Gebrauch machen, wenn es sich um eine Einrichtung handelt, die mindestens 50 Mitarbeiterinnen und 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.d. 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 Unterabs. 2 wird klargestellt, dass Unterabs. 1 Buchst. a) und b) nur auf die Beschäftigten abstellt, die weniger verdienen, als sie nach den AVR verdienen würden.

Unterabs. 3 enthält eine Übergangsregelung für die Einrichtungen, welche von den Öffnungsklauseln Gebrauch machen wollen, aber am 1. Januar 2008 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 Unterabs. 3 Buchst. 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.

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

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. **§ 9 Arbeitszeit**  
**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**  
Die Arbeitszeit wird stufenweise innerhalb des Übergangszeitraumes auf 40h/Woche angehoben. Durch Dienstvereinbarung ist eine vorzeitige Einführung möglich. Die Arbeitszeit der Diakonie-Stationen bleibt bei 39h/Woche und wird erst zum 1. Januar 2011 mit angehoben. Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die die Anwendung des Beschlusses der AK DW EKD vom 4. Oktober 1994 bis zum 13. Juli 1998 beschlossen haben, bleiben an diesen Beschluss gebunden.
5. **§ 9b Arbeitszeitkonten**  
redaktionelle Änderung
6. **§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden**  
redaktionelle Änderung
7. **§ 9i Kurzarbeit**  
redaktionelle Änderung
8. **§ 11 Dienstbefreiung**  
redaktionelle Änderung
9. **IV. Beschäftigungszeit, Dienstzeit**  
redaktionelle Änderung
10. **§ 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 die Mitarbeiterin bzw. 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 der Mitarbeiterin bzw. 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**

Gem. 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 die Mitarbeiterin bzw. 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 Umfang hinzukommen, bleiben außer Betracht.

#### **Abs. 3: Eingruppierung nach der ausgeübten Tätigkeit**

Nach Abs. 3 kommt es für die Eingruppierung nicht auf den formalen Abschluss einer Ausbildung, einer Weiterqualifikation, eines Berufsabschlusses an, sondern allein auf die tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiterin bzw. 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 einer Mitarbeiterin bzw. 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:**

Die Novellierung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft. Zum 31. Dezember 2007 treten daher die bisherigen Vergütungsgruppen außer Kraft. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 in den Eingruppierungskatalog gemäß Anlage 1 einzugruppieren. Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die AK DW EKD eine Überleitungstabelle, die als Anlage beigefügt ist, erarbeitet. Die AK DW EKD empfiehlt den Einrichtungen und MAV'en die Überleitungstabelle 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 die Überleitungstabelle zu prüfen und ggf. Vereinbarungen über Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen, für die die MAV pauschale Zustimmungen zur Neueingruppierung gemäß der Überleitungstabelle geben kann.

Die 1. linke Spalte der Überleitungstabelle 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach ihren Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren und erhalten eine Stellvertreterzulage nach § 14 Abs. 2 Buchst. d).

11. **§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**  
redaktionelle Änderung

12. **§ 13a Bewährungsaufstieg**

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

13. **§ 14 Die Bestandteile der Vergütung**

§ 14 enthält nunmehr die Bestandteile des Entgeltes.

**Abs. 1: Bestandteile**

Das Entgelt besteht aus dem Grundentgelt nach der Entgelttabelle der Anlage 2, sowie ggf. einem Kinderzuschlag.

**Abs. 2: Zulagen**

Nach Abs. 2 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ggf. Zulagen:

a) die Zulagen gemäß Anlage 7a,

b) die Besitzstandszulage aus der Umstellung,

c) eine Pflege- bzw. Betreuungszulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 3 und 4, die im Tätigkeitsbereich Pflege oder Betreuung tätig sind,

d) die „Stellvertreterzulage“ in Höhe der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe.

**Abs. 3: Zuwendungen**

Nach Abs. 3 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

**Anmerkung:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, erhalten wie bisher keine Zulagen gem. Abs. 2 Buchst. a) und c).

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Für die Zulage gem. Abs. 2 Buchst. c) gilt die Regelung des § 15a.

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

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

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

Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.

16. **§ 16 Grundvergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst (Berufsgruppeneinteilung K)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
17. **§ 17 Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuftten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
18. **§ 17a Vergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung W eingestuftten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
19. **§ 18 Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzung**  
Der bisherige § 18 wird gestrichen. Die Inhalte des bisherigen § 18 sind nunmehr in § 16 enthalten.

20. **§ 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe eingereiht werden, wenn ihnen die Tätigkeit neu übertragen wird. Dies gilt sowohl für Berufsanfänger als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Ausbildung, die eine Tätigkeit beginnen. Die Zeit in der Einarbeitungsstufe, (die Einarbeitungszeit) wird in der Entgelttabelle pro Entgeltgruppe angegeben. Für die unteren Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt wegen der geringen Anforderungen für eine Einarbeitung die Einarbeitungsstufe. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden bereits ab Beginn ihrer Tätigkeit in die Basisstufe eingereiht. Die Höhe des Entgeltes der Einarbeitungsstufe beträgt 95 v.H. der Basisstufe, d.h. die um fünf Prozent-Punkte geminderte Basisstufe.

**Abs. 3: Basisstufe**

In Abs. 3 ist geregelt, dass man nach der Einarbeitungszeit in die Basisstufe eingereiht wird. Dort erwirbt die Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter Organisations- und Berufskennntnisse. 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 Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in die Erfahrungsstufe eingereiht werden. Die Höhe des Entgeltes der Erfahrungsstufe beträgt 105 v.H. der Basisstufe, d.h. die um fünf Prozent-Punkte erhöhte Basisstufe.

**Abs. 5: Anspruchsbeginn**

Durch Abs. 5 wird in Aufnahme der bisherigen Praxis geregelt, dass unabhängig vom Eintrittsdatum, bei einem Stufenaufstieg der neue Entgeltanspruch zu Beginn eines Monats entsteht.

**Abs. 6: Anrechenbare Vorzeiten**

In Abs. 6 ist geregelt, dass förderliche Vorzeiten der letzten fünf 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 fünf Jahre. Zeiten, die länger als fünf 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 fünf 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 fünf Jahre, also ab dem 1. September 2002.

1. September 2002 bis 31. Dezember 2004 = 28 Monate

1. 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. 7: 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.

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Die Anlage 2 - Ost - enthält die mit dem in der Überleitung 2008 Abschnitt B festgelegten Bemessungssatz bewertete Anlage 2 - West -. Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die die Anwendung des Beschlusses der AK DW EKD vom 4. Oktober 1994 bis zum 13. Juli 1998 beschlossen haben, bleiben an diesen Beschluss gebunden.

**Übergangsregelung:**

Zum Zeitpunkt der Novellierung müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neuen Entgeltgruppen überführt und hier in die richtige Stufe eingereiht werden. Zur Vereinfachung wird zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt, dass auf die benötigten Zeiten des Stufenaufstieges die Beschäftigungszeit voll angerechnet wird. Diese Anrechnung erfolgt unabhängig von der Vergütungsgruppe. Hat z. B. eine Mitarbeiterin bzw. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Beschäftigungszeit von mehr als 96 Monaten (acht Jahren) aufweisen, in die Erfahrungsstufe eingereiht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kürzeren Beschäftigungszeiten fordert der Dienstgeber auf, binnen drei Monaten anrechenbare förderliche Vorzeiten der letzten fünf Jahre vor der Einstellung nachzuweisen.

21. **§ 15a Übergangsregelung**

In § 15a ist eine Übergangsregelung aufgenommen worden. In einem Übergangszeitraum von zehn Jahren wird die Anpassung der Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom alten System an das neue System vorgenommen. Zu diesem Zweck wird die nach § 15 Grundentgelt verabschiedete Entgelttabelle (Anlage 2) abgesenkt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig, ob sie sich bereits im Dienstverhältnis befinden oder neu eingestellt werden, werden also in der Übergangszeit nach einer abgesenkten Tabelle vergütet. Da keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter 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 zehn Prozent-Punkte gesenkt. Die Mitarbeiter werden zum Zeitpunkt der Umstellung am 1. Januar 2008 nach dieser um zehn Prozent-Punkte abgesenkten Tabelle (Anlage 3) 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 zehn Jahren gem. 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 zehn Jahre, aufgezeigt. Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. Januar 2008 um zehn Prozent-Punkte gesenkt, d.h. die Tabellenwerte der Anlage 3 der Einarbeitungsstufe betragen 85 v.H., die der Basisstufe 90 v.H. und die der Erfahrungsstufe 95 v.H. der Tabellenwerte der Anlage 2. Die so abgesenkte Tabelle wird in den folgenden Jahren jeweils um einen Prozent-Punkt erhöht, bis sie im Jahre 2018 die ursprüngliche Höhe erreicht hat; dies in jedem Jahr, und zwar jeweils zum 1. Januar. Die jeweils gültigen Tabellen sind als Anlage 3 mit dem im Klammerzusatz vorgesehenen Jahr gekennzeichnet. Im Jahre 2008, ab dem 1. Januar, gilt also die erste Tabelle der Anlage 3 bis zum 31. Dezember 2008.

Auf Grundlage der abgesenkten Tabelle des Jahres 2008 wird die Besitzstandszulage für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechnet.

**Abs. 3: Ausnahmen für die unteren Entgeltgruppen**

Die Entgeltgruppen 1 und 2 sind von der Absenkung ausgenommen. Die Entgeltgruppe 3 wird in der Einarbeitungsstufe nur zur Hälfte, d.h. um fünf Prozent-Punkte, abgesenkt und nehmen deshalb erst mit Beginn der zweiten Hälfte des Übergangszeitraumes gem. Abs. 1 an der jährlichen Steigerung teil.

**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 zehn 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.

**Anmerkung:**

Die Anlage 3a enthält die mit dem in der Anmerkung zum § 17 festgelegten Bemessungssatz bewertete Anlage 3 für Diakonie-Stationen.

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die die Anwendung des Beschlusses der AK DW EKD vom 4. Oktober 1994 bis zum 13. Juli 1998 beschlossen haben, bleiben an diesen Beschluss gebunden.

Mit der Novellierung der AVR ist eine Einkommensangleichung von Bereich - Ost - an Bereich - West - vereinbart worden. Im Übergangszeitraum des § 15a werden beginnend mit dem 1. Januar 2009 nach jeweils einem Jahr die Tabellenwerte um 0,75 Prozent-Punkte angehoben.

Die Anlage 3a - Ost - enthält die mit dem in der Anmerkung der Überleitung 2008 Abschnitt B und Abs. 2a festgelegten Bemessungssatz bewertete Anlage 3a - West -.

Für die Zulage gem. Abs. 5 gilt die Regelung des § 15a.

22. **§ 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 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den letzten 5 Jahren vor der Höhergruppierung anrechenbare förderliche Berufszeiten bei einem anderen Dienstgeber zurückgelegt, sind diese auf die Verweildauer in der Basisstufe anzurechnen.

**Abs. 2: Herabgruppierung**

Die Regelung entspricht den bisherigen Regeln. Auch hier ist bestimmt, dass die Mitarbeiterin bzw. 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.

23. **§ 17 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 MAV 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 MAV 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 MAV 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 Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters 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 Buchst. a) und b) sind die zwei Fallgestaltungen beschrieben, wann eine schwierige Wettbewerbssituation vorliegt.

Nach Buchst. a) ist eine schwierige Wettbewerbssituation dann gegeben, wenn eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die AVR 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 Buchst. b) geregelt. Hiernach liegt eine schwierige Wettbewerbssituation vor, wenn die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von ambulanten Hilfen einseitig durch einen öffentlichrechtlichen 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 Buchst. b), zu widersprechen. Dieser Widerspruch muss binnen vier Wochen nach Abschluss der Dienstvereinbarung erfolgen. Der Widerspruch hat zur Folge, dass die Entgelte des bzw. der Teilzeitbeschäftigten abgesenkt werden. Die Absenkung der Entgelte erfolgt entsprechend der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. Hintergrund dieses Widerspruchsrechts ist die Vereinbarkeit der Lebenssituation von Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Berufstätigkeit. Eine Erhöhung der Arbeitszeit ist für einige Teilzeitbeschäftigte, die z. B. an Öffnungszeiten von Kindergärten gebunden sind oder eine weitere Berufstätigkeit ausüben, Fortbildungsangebote wahrnehmen etc., 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 Entgelt tabellenwerten der letzten zwölf Monate. D.h. die Ausgleichszahlung ist der Betrag, um den das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. 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 einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter dennoch betriebsbedingt gekündigt werden, hat er einen Anspruch auf die Zahlung des Differenzbetrages zum Tabellenentgelt.

**Abs. 6: Voraussetzungen**

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

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

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

Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung abgeschlossen, muss dieser bezeichnet werden. Zusätzlich ist er mit einer Liste, die von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Diese Liste ist fortzuschreiben, wenn sich bei den Arbeitsplätzen 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 MAV als auch von der Dienststellenleitung angerufen werden. Die Frist von 3 Monaten beginnt mit der schriftlichen Aufforderung der Dienststellenleitung oder der MAV bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zu laufen.

**Abs. 9: Einzuzureichende Unterlagen**

Abs. 9 regelt das weitere Verfahren nach Abschluss der Dienstvereinbarung. Die abgeschlossene Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle ist der AK gemäß § 1a Abs. 2 zuzuleiten, sofern diese nach Maßgabe der gliedkirchlichen-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist. Ist eine Zuständigkeit nach § 1a Abs. 2 nicht gegeben, ist der AK DW EKD die Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle zuzuleiten. Die von der Dienstgeberin in diesem Fall einzuzureichenden Unterlagen sind unter Abs. 9 Buchst. a) bis d) aufgeführt. Hierzu gehören:

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

**Abs. 10: Vereinfachte Genehmigung**

Abs. 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 AK die Beratung über die Dienstvereinbarung beantragt. Die Entscheidung der AK über das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung oder die Nichtgenehmigung durch die AK ist dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

**Abs. 11: Wiederholtes Vorlegen der Unterlagen**

In Abs. 11 wird geregelt, dass die erforderlichen Unterlagen des Absatzes 6 Buchst. a) der MAV 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 Abs. 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:**

In der ersten Anmerkung ist die Definition eines wirtschaftlich selbständig 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.

In der zweiten Anmerkung ist die Gleichwertigkeit i.S.d. Abs. 3 Buchst. a) definiert. In der dritten Anmerkung im ersten und zweiten Anstrich ist bis 31. Dezember 2012 die Kostenneutralität der Diakonie-Stationen durch festgelegte Absenkungswerte des Abs. 2 sistiert; es bedarf keiner Dienstvereinbarung. Durch die vorgenommene Absenkung kann, wegen § 15a Abs. 3, das Entgelt der EG 3 unter das der EG 1 und 2 sinken. Dies ist nicht beabsichtigt und im Einzelfall zu korrigieren. Im dritten Anstrich wird der Wert 6 v.H. wegen § 15a Abs. 2a auf 13 v.H. angehoben; die AK wird sich gem. Überleitung 2008 Abschnitt C in 2012 mit der Tragfähigkeit ihrer Entscheidung als „automatischer“ Antrag befassen.

## 24. § 18 Besitzstandsregelung

### Allgemeines:

Der neue § 18 regelt den Besitzstand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Zeitpunkt der Umstellung in einem Dienstverhältnis befinden. Da in den bisherigen Vergütungsgruppen die Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher entweder mehr oder weniger verdient, als sie nach der Umgruppierung in eine der drei Stufen der neuen Entgeltgruppe bekommen. Die AK hat daher Besitzstandsregelungen in § 18 beschlossen, die diese Umstellung durch Besitzstandszulagen abfedert. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher in den Eingangsstufen wesentlich weniger verdient haben als in den Endstufen, sind die Besitzstandsregeln unterschiedlich, je nach dem, ob die Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer eine Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage wird errechnet als Differenz aus der früheren Vergütung und dem am 1. Januar 2008 zu zahlendem Entgelt nach der Entgelttabelle 2008. Diese Entgelttabelle ist die nach § 15a um zehn Prozentpunkte abgesenkte Tabelle. Im Laufe der Übergangszeit erhöht sich diese Tabelle jeweils um einen Prozentpunkt.

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 Mitarbeiterinnen und 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 die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter 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 die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung höher als das Ihnen am 1. Januar 2008 zustehende Entgelt ist, eine Besitzstandszulage erhalten. Abzustellen ist dabei darauf, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 31. Dezember 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 85,80 % und in der AVR - Fassung - Ost 64,35 % 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), zzgl. des Ortszuschlages und der Allgemeinen Zulage. Sofern eine Vergütungsgruppenzulage gezahlt werden muss, wird auch diese hinzurechnet, sowie ggf. eine Zulage aus den EGP (z. B. Pflegezulage, Heimzulage etc.). Aus den bisherigen Übergangsvorschriften von tariflichen Umstellungen erhalten einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönliche Zulagen. Diese persönlichen Zulagen gehören ebenfalls zur Monatsvergütung. Die so berechnete Monatsvergütung wird, um zur Jahresvergleichsvergütung zu kommen, mit dem Faktor 12,8420 (bzw. für die AVR - Fassung Ost - mit 12,6315) multipliziert (Da als Bemessungsmonat für die Vergleichsjahresvergütung der Monat vor der Einführung gewählt, ab dem 1. Dezember 2007 aber eine lineare Anhebung der Tabellenwerte - West - um 1,9 % beschlossen wurde, kann nur der Bemessungssatz gem. Anlage 14 Übergangsregelung zu § 2 Abs. 1, der sich ab dem Zeitpunkt der allgemeinen Erhöhung der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändert, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten). Es handelt sich also um zwölf 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. Januar 2008 festgelegt.

In Unterabs. 4 ist die Sondersituation des ruhenden Dienstverhältnisses bzw. der Beurlaubung geregelt. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. Januar 2008 nicht tätig, weil ihr oder sein 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. Januar 2008 in dem Umfang gearbeitet hätte, wie sie oder er vor dem Ruhen oder der Beurlaubung gearbeitet hat. Die Besitzstandszulage ist also so zu ermitteln, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu den alten Bedingungen am 1. Januar 2008 das Dienstverhältnis wieder aufgenommen hätte. Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die anstelle einer Beurlaubung teilzeitbeschäftigt sind. Für diese Mitarbeiterinnen und 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. Januar 2008 Gültigkeit hat. Diese Entgelttabelle befindet sich in Anlage 3. 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 die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weniger als 105 v.H. des zukünftigen Entgeltes der Basisstufe, mind. 105% oder mind. 110% ihrer bzw. seiner 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und 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 einen Prozent-Punkt 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Expensen aufzunehmen, wurde beschlossen, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine Sonderstufe eingereiht werden. Diese Sonderstufe beträgt am 1. Januar 2008 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. Januar wird der Wert dieser Sonderstufe um einen Prozent-Punkt angehoben, bis die Sonderstufe 110 v.H. der Basisstufe erreicht. Die Besitzstandszulage dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch das Anheben des Sonderstufenwertes gesenkt. Die persönliche Zulage wird also jeweils um den Betrag der Erhöhung des Tabellenwertes gesenkt.

Das Jahresentgelt für die Mitarbeitenden, deren monatliche Vergleichsvergütung zwischen 105% und 110% liegt, ist aus der Sonderstufe zu errechnen. Durch die Erhöhung des Sonderstufenwertes zehrt sich die persönliche Zulage im Verlauf der von vier Jahren 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ihr Entgelt in Höhe von 110 v.H. der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2, also nach der nicht abgesenkten Entgelttabelle, d.h. bei der Berechnung des Jahresentgelt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung bei mindestens 110% liegt, ist der Wert von 110% der Basisstufe der Anlage 2 zugrunde zu legen. Da diese Mitarbeiterinnen und 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 derselben Höhe auf Dauer zu zahlen. Durch die Regelung in § 15a Abs. 2a und § 17 3. Anmerkung bedarf das Entgelt der Basisstufe der Entgeltgruppe nach Anlage 2 i.H.v. 110% Tabellen die die dort beschriebene Regelung der stufenweise Anhebung und/oder stufenweise Absenkung abbilden.

**Abs. 6:** Veränderung der Arbeitszeit

In Abs. 6 wird geregelt, wie sich die Besitzstandszulage verändert, wenn sich die individuelle regelmäßige Arbeitszeit ändert. Verringert eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach dem Umstellungszeitpunkt ihre bzw. seine individuelle regelmäßige Arbeitszeit, so verringert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Erhöht eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, der bislang Teilzeit gearbeitet hat, nach dem Umstellungszeitpunkt seine Arbeitszeit, so hat dies keine Auswirkung auf die Höhe der Besitzstandszulage.

Hat jedoch eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ihre bzw. seine Arbeitszeit nach dem Umstellungszeitpunkt verringert und erhöht sie oder er ihre bzw. 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 einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters im Dienststellenverbund geregelt. Sofern eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter einvernehmlich von einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber einer Einrichtung zu einer Dienstgeberin bzw. 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.

**Anmerkung:**

Gem. Anlage 14 Übergangsregelung zu § 2 Abs. 3 unterscheidet sich die Höhe des Bemessungssatzes für Auszubildende nach Anlage 10a Abschnitt II von dem der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. Buchst. a).

Die Aufgabe der Beibehaltung der Sonderregelung für Diakonie-Stationen - SR Diak.Stat. - unter dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität bedeutet bei Beibehaltung und Übernahme der „Sonderregelungen“ in die AVR DWBO die Aufnahme von gesonderten Tabellen (Anlagen 3a, Anlage 5a und Anlage 5.1a) für dieselben.

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Die Anlage 5a - Ost - bzw. Anlage 5.1a - Ost - enthalten die mit dem in der Anmerkung der Überleitung 2008 Abschnitt B und Abs. 2a festgelegten Bemessungssatz bewerteten Anlage 5a - West - bzw. Anlage 5.1a - West -.

Der in der ersten v.g. Anmerkung benannte Beschluss der AK führt auch bei gleichbleibenden Bemessungssatz zu einer Anpassung des Faktors gem. Abs. 1 Unterabs. 3 für den betroffenen Personenkreis.

25. **§ 19 Ortszuschlag**

Der Ortszuschlag ist in das Grundentgelt eingearbeitet.

26. **§ 19a Kinderzuschlag**

Die AK 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.

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Für die Beträge gilt die Regelung des § 15a.

27. **§ 20 Wechselschicht- und Schichtzulage**

redaktionelle Änderung

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Für die Beträge gilt die Regelung des § 15a.



28. **§ 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 vorgenommen hatte, wird nunmehr eine Differenzierung nach Entgeltgruppen vorgenommen.
- Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**  
Für die Beträge gilt die Regelung des § 15a.
29. **§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
30. **§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
31. **§ 22 Sachleistungen**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
32. **§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss**  
Redaktionelle Änderung.
33. **§ 25a Jubiläumswendung**  
Die Änderung betrifft die Umsetzung der Inhalte des § 13 a Abs. 4 bisheriger Fassung in Worte.
34. **§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen**  
redaktionelle Änderungen
- Die Differenzierung nach Berufsgruppeneinteilungen wird durch eine Differenzierung nach Entgeltgruppen ersetzt.
35. **§ 26a Sterbegeld**  
redaktionelle Änderung
36. **§ 27a Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung**  
Die Eigenbeteiligung entfällt zum 1. Januar 2008.
37. **§ 27b Entgeltumwandlung**  
Redaktionelle Änderung
38. **§ 28 Erholungsurlaub**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
39. **§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
40. **§ 28c Urlaubsabgeltung**  
Die Änderung ist rein redaktionell.

41. **§ 30 Ordentliche Kündigung**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
42. **§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
43. **§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
44. **§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
45. **§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
46. **§ 45 Ausschlussfristen**  
Die Änderung ist rein redaktionell.
47. **Anlage 1a Berufsgruppeneinteilung A**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
48. **Anlage 1b Berufsgruppeneinteilung K**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
49. **Anlage 1c Berufsgruppeneinteilung H**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
50. **Anlage 1d Berufsgruppeneinteilung W**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
51. **Eingruppierungskatalog**  
Der Eingruppierungskatalog ist als Anlage 1 beigefügt.
- Nach dem Grundsatz des Beschlusses der AK DWBO werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen), Schulen mit sonderpädagogischen Schwerpunkt (Förderschulen) sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Schulen beschäftigt werden, in die AVR eingegliedert.
52. **Anlagen 2a Tabelle der Grundvergütungen (§ 15A Abs. 2)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
53. **Anlagen 2b Tabelle der Grundvergütungen (§ 15A Abs. 6)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
54. **Anlage 2 Tabelle der Grundentgelte**  
Beinhaltet die Tabellenwerte für Bereich - West - und Bereich - Ost -.  
Die Anlage 2 enthält die „eigentlichen“ Entgeltbeträge pro Entgeltgruppe und Stufe. Nach diesen Werten würden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlt, wenn nicht zur Abfederung des Überganges von dem alten Vergütungssystem auf das neue Entgeltsystem diese Entgelttabelle für die Dauer von zehn Jahren abgesenkt worden wäre. Die Anlage 2 wird jetzt benötigt, um zu ermitteln, unter welche der drei Kategorien (unter 105%, 105%, mindestens 110%) eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter fällt. Die monatliche Vergleichsvergütung ist auf die Werte der Anlage 2 zu beziehen.

Die Anlage 2 enthält einen entsprechenden Hinweis, dass die Besonderheiten für Fach- und Oberärztinnen und -ärzte in der Anlage 8a geregelt sind. Die Anlage 3 bedarf keines entsprechenden Hinweises. Die zwei zusätzlichen Stufen werden nur zu der Anlage 2 hinzugefügt. Die zwei zusätzlichen Stufen liegen oberhalb des Erfahrungswertes und nehmen daher nicht an dem „Einrücken“ teil.

Auf Grund der Regelungen in § 18 (Besitzstandsregelung) werden Hilfstabellen der Grundentgelte für die Diakonie-Stationen und die Einrichtungen mit 40h - Woche im Bereich - Ost - bereitgestellt.

55. **Anlagen 3a Tabelle der Grundvergütungen (§ 16)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
56. **Anlagen 3b Tabelle der Grundvergütungen (§ 16)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
57. **Anlage 3**  
Beinhaltet die Tabellenwerte für Bereich - West - und Bereich - Ost - .  
Die Anlage 3 enthält für fünf Jahre jeweils die aktuellen, in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember, zu zahlenden Entgelte. Die Tabelle gilt sowohl für neu anzustellende Mitarbeitende als auch für die bisher Beschäftigten. Außer für die „110%ler“ ist die Besitzstandszulage im Vergleich mit den Werten der Tabelle 2008 zu ermitteln.
- 58.1. **Anlage 3a Tabelle der Grundentgelte - Diakonie-Stationen -**  
Beinhaltet die Tabellenwerte für Bereich - West - und Bereich - Ost - .  
Die Anlage 3 enthält für fünf Jahre jeweils die aktuellen, in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember, zu zahlenden Entgelte. Die Tabelle gilt sowohl für neu anzustellende Mitarbeitende als auch für die bisher Beschäftigten.
- 58.2. **Anlage 3b Hilfstabelle der Grundentgelte - 40h - Woche -**  
Beinhaltet die Tabellenwerte für Bereich - Ost - für Einrichtungen mit 40h - Woche.  
Die Anlage 3 enthält für fünf Jahre jeweils die aktuellen, in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember, zu zahlenden Entgelte. Die Tabelle gilt sowohl für neu anzustellende Mitarbeitende als auch für die bisher Beschäftigten.
59. **Anlagen 4a Vergütungstabelle H1**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
60. **Anlagen 4b Vergütungstabelle H2**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
61. **Anlage 4**  
Die Anlage 4 legt tabellarisch die Anhebung der abgesenkten Tabelle in der Zeit von 2008 bis 2018 fest.
62. **Anlagen 5 Tabelle der Vergütungen (Anlage 1d)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
63. **Anlage 5 Sonderstufenentgelte**  
Die Anlage 5 enthält die Sonderstufenentgelte der „105%“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Jahre 2007 bis 2012. Ab dem Jahr 2013 beträgt die Sonderstufe 110% und steigt im Bereich - West - nicht mehr weiter an.

- 64.1. **Anlage 5a Sonderstufenentgelte - Diakonie-Stationen -**  
Die Anlage 5 enthält die Sonderstufenentgelte der „105%“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Jahre 2007 bis 2012. Ab dem Jahr 2013 beträgt die Sonderstufe 110% und steigt im Bereich - West - nicht mehr weiter an.
- 64.1. **Anlage 5b Sonderstufenentgelte - 40h - Woche -**  
Die Anlage 5b enthält die Sonderstufenentgelte der „105%“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Jahre 2007 bis 2012 im Bereich - Ost - für Einrichtungen mit 40h - Woche. Ab dem Jahr 2013 beträgt die Sonderstufe 110% und steigt im Bereich - West - nicht mehr weiter an.
65. **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.
66. **Anlage 6a Hilfstabelle für die 6-Tage-Woche**  
Die bisherigen Vergütungsgruppen I und I a werden in dem neuen Eingruppierungskatalog nicht identisch fortgeführt. Die Differenzierung der Urlaubstage wird daher gestrichen.
67. **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.
68. **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 MAV und die Dienststellenleitung nicht auf eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote einigen können. In diesem Fall sollen sich MAV 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 Abs. 1 wird festgehalten, dass bei einem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote die Einigungsstelle angerufen werden kann.

**Abs. 2: Besetzung**

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

**Abs. 3: Einrichtungsangehörige**

Nach Abs. 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**

Abs. 4 regelt den Fall, wie zu verfahren ist, wenn sich die Dienststellenleitung und die MAV bzw. die Gesamtmitarbeitervertretung nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist auf einen Vorsitzenden verständigen. Die Dienststellenleitung und die MAV 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 AK auffordern, für die Einigungsstelle den Vorsitzenden zu bestimmen. Die Bestimmung der Person des Vorsitzenden durch die AK ist für die Dienststellenleitung und die MAV bindend. Die AK erstellt eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden. Das Verfahren zur Bestimmung des Vorsitzenden durch die AK wird in einer gesonderten Verfahrensordnung geregelt.

**Abs. 5: Errichtung der Einigungsstelle**

Abs. 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 unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden einberufen und tätig werden.

**Abs. 2: Beschlussfassung**

Abs. 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**

Abs. 3 regelt, wie zu verfahren ist, wenn die benannten Beisitzenden trotz rechtzeitiger Ladung, der Sitzung ganz oder zum Teil fernbleiben. In diesem Fall entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzenden nach Maßgabe des Abs. 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 Abs. 4 wird bestimmt, dass die Öffentlichkeit von den Verhandlungen der Einigungsstelle ausgeschlossen ist. Ferner ist geregelt, dass für den Vorsitzenden und die Beisitzenden die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG. EKD gilt, von der sie aber gegenüber der benennenden Stelle entbunden sind.

**Abs. 5: Schriftlichkeit des Verfahrens**

Abs. 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 MAV bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zugeleitet werden.

**§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle**

**Abs. 1: Zuständigkeit**

Abs. 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.

**Abs. 2: Dienstvereinbarung**

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

**Abs. 2: Freistellung für Mitarbeitende**

Abs. 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 MAV, die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, Freizeitausgleich zu gewähren ist.

**Abs. 3: Vergütung**

In Abs. 3 wird der Vergütungsanspruch des Vorsitzenden und 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**

Abs. 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 EKD für die Aufwandsentschädigung der Richter und Richterinnen der Kirchengerichte der EKD festgelegten Sätze. Diese Vorschrift soll sicherstellen, dass der Dienstgeber den Abschluss bzw. die Aufhebung einer Dienstvereinbarung nicht durch eine Verweigerung bei der Einigung über die Vergütung des Vorsitzenden blockieren kann.

69. **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.

70. **Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

Redaktionelle Änderung.

71. **Anlage 8a Rettungsdienst**

Wird in die neue Anlage 8a integriert.

72. **Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte**

Die Anlage 8a enthält nicht mehr nur die Besonderheiten des Rettungsdienstes, sondern es sind dort alle besonderen Regelungen für Ärztinnen und Ärzte, einschließlich des Rettungsdienstes enthalten.

**§ 1 Besondere Rechte und Pflichten**

**Abs. 1: Arbeitszeit**

In Abs. 1 ist die Möglichkeit zur Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden im Einvernehmen zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und der betroffenen Ärztinnen oder dem betroffenen Arzt festgeschrieben.

**Abs. 2 bis 5:** Spezielle Regelungen

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

**Abs. 6:** Haftungsbegrenzung

Der Abs. 6 enthält eine Regelung zur Haftungsbegrenzung.

**Abs. 7:** Dienstbefreiung

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

**Abs. 8 / 9:** Arbeitsaufnahme bei einem Dritten

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

**Abs. 10 bis 13:** Rettungsdienst

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

**§ 2** Besonderheiten der Entgelte. Stundenentgelte**Abs. 1 / 2:** Spezielle Regelungen

Die Abs. 1 und 2 legen fest, dass bei den Fachärztinnen und Fachärzten auf die Einarbeitungszeit verzichtet wird und sofort mit der Basisstufe begonnen wird. Außerdem werden zwei weitere Erfahrungsstufen ergänzt. Diese Erfahrungsstufen betragen 109 v.H. und in der 3. Erfahrungsstufe 115 v.H. In diese zweite und dritte Erfahrungsstufe rücken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach sieben bzw. nach fünf Jahren auf.

Da diese Erfahrungsstufen oberhalb der Erfahrungsstufe von 105 v.H. liegen, nehmen sie an der „Einruckelphase“ nicht teil. Da für die Fachärztinnen und Fachärzte zwei zusätzliche Erfahrungsstufen vorgesehen sind, entfallen die Sonderstufen der Anlage 5. Anstelle des Wertes von 110 v.H. tritt der Wert 115 v.H.. Hat eine Fachärztin oder ein Facharzt diesen Wert bereits erreicht, erhält er eine statische Besitzstandszulage.

**Abs. 3:** Förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeiten

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

**Abs. 4:** Entgelte

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

**§ 3** Oberärzte

Die Oberärzte sind nicht Bestandteil des Eingruppierungskataloges, sondern an dieser Stelle eigenständig geregelt.

**Abs. 1: Definition**

In Abs. 1 wird genau definiert, was unter einer Oberärztin bzw. einem Oberarzt zu verstehen ist, der bzw. dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teile einer Klinik ausdrücklich übertragen worden ist. Für diese Oberärztinnen und Oberärzte wird ein Entgelt festgelegt, welches sich nach dreijähriger Ausübung der oberärztlichen Tätigkeit nochmals erhöht.

**Abs. 2: Entgelte**

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

**Anmerkungen:**

Die erste Anmerkung definiert den Begriff „Zuweisung“, die zweite den der „Personalstellung“ und die dritte den der „Funktionsbereiche“.

**Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Für die Beträge gilt die Regelung des § 15a.

73. **Anlage 9 Tabelle der Zeitzuschläge (§ 20a) und Überstundenvergütungen (Anlage 8 / A - und Kr - Gruppen)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
74. **Anlage 9 Tabelle der Zeitzuschläge (§ 20a) und Überstundenvergütungen (Anlage 8)**  
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.
75. **Anlage 9a Tabelle der Zeitzuschläge (§ 20a) und Überstundenvergütungen (Anlage 8 / H - Gruppen)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
76. **Anlage 9a Tabelle der Zeitzuschläge (§ 20a) und Überstundenvergütungen (Anlage 8) - Diakonie-Stationen -**  
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.
77. **Anlage 9a Tabelle der Zeitzuschläge (§ 20a) und Überstundenvergütungen (Anlage 8 / W - Gruppen)**  
Die Berufsgruppeneinteilungen werden aufgegeben.
78. **Anlage 10/I Ausbildungsverhältnisse Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen**  
Redaktionelle Anpassung.
79. **Anlage 10/II Ausbildungsverhältnisse Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf**  
Redaktionelle Anpassung.
80. **Anlage 10/III Ausbildungsverhältnisse Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des KrPflG oder des HebG ausgebildet werden**  
Redaktionelle Anpassung.



81. **Anlage 10/V Ausbildungsverhältnisse  
Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPFIG ausgebildet werden**  
Redaktionelle Anpassung.
82. **Anlage 10a Ausbildungsvergütungen**  
Redaktionelle Anpassung.
- Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**  
Die AK hat für den 1. Oktober 2008 eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen gem. Anlage 10a Abschnitt IV beschlossen.
83. **Anlage 11 Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte**  
Redaktionelle Anpassung an die Begrifflichkeit „Entgelt“ sowie an die neue Gesetzesgrundlage.
84. **Anlage 12 Vermögenswirksame Leistungen**  
Redaktionelle Anpassung.
85. **Anlage 13 Regelung über ein Urlaubsgeld**  
Die Anlage 13 wird gestrichen. Das Urlaubsgeld ist in die Berechnung der Entgelte mit eingeflossen.
86. **Anlage 14 Regelung über die Gewährung einer Zuwendung**  
Die Anlage 14 wird gestrichen. Sie wird neu gefasst; die Zuwendungsregelung wird durch eine ergebnisabhängige Jahressonderzahlung ersetzt.
87. **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 Abs. 1 ist der Grundsatz enthalten, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine Jahressonderzahlung erhält. Voraussetzung ist, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. November eines Jahres bereits und am 31. Dezember des Jahres noch in einem Dienstverhältnis zu der diakonischen Dienstgeberin bzw. dem Diakonischen Dienstgeber befindet.

**Abs. 2:** Berechnung der Jahressonderzahlung

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

Grundsätzlich werden gemäß dem Unterabs. 1 die Entgelte der Monate Januar bis einschließlich Oktober zusammengerechnet und durch zehn 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 die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter 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 zehn 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 Diakonie-Stationen 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 § 20a. Unberücksichtigt bleiben Bereitschaftsdienstentgelte, ausgezahlte Plusstunden, Überstundenentgelte, Krankengeldzuschuss, sowie sonstige in Monatsbeiträgen 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 Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter gezahlt. Ein negatives Betriebsergebnis hat Einfluss auf die Höhe der Juni-Zahlung. Weiterhin ist in Abs. 3 festgelegt, dass wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile einer Einrichtung unterschiedlich behandelt werden können. Voraussetzung für die unterschiedliche Behandlung von wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen einer Einrichtung ist eine Dienstvereinbarung. Zum Abschluss dieser Dienstvereinbarung hat der Dienstgeber der zuständigen MAV eine Liste vorzulegen, in der die wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teile der Einrichtung aufgelistet sind. Dieser Liste muss die MAV 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.

#### **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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Defizits.

In Satz 2 und 3 ist erläutert, welchen Nachweis der Dienstgeber der MAV gegenüber erbringen muss, wenn das Jahresergebnis negativ ist. Es ist keine Dienstvereinbarung notwendig. Die Dienststellenleitung muss der MAV 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 Juni-Zahlung muss sich auch ergeben, in welchem Umfang das negative betriebliche Ergebnis von der Zahlung der zweiten Rate der Jahressonderzahlung abhängig ist.

Sofern mehrere selbstständig arbeitende Teile der Einrichtung betroffen sind, hat der Dienstgeber mit dem Testat auch vorzulegen, wie die Kosten der zentralen Dienste den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen 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, sowie dies auch insgesamt für die Gesamteinrichtung möglich ist.

88. **Anlage 15 Dienstvertrag (B/L)**  
Redaktionelle Anpassung.
89. **Anlage 15 Dienstvertrag (K)**  
Es gibt keine AVR in Bund/Land und kommunaler Fassung mehr.
90. **Anlage 15b Ausbildungsvertrag**  
Redaktionelle Anpassung.
91. **Anlage 15c Ausbildungsvertrag in der Krankenpflege**  
Redaktionelle Anpassung.
92. **Anlage 15f Ausbildungsvertrag in der Altenpflege**  
Redaktionelle Anpassung.
93. **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**

##### **Abs. 1: Definition**

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.

## **§ 2** Personalkostenreduzierung

### **Abs. 1:** Eröffnung der Möglichkeit

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

### **Abs. 2:** Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage

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.

### **Abs. 3:** Einschränkung der Maßnahmen

In Abs. 3 ist festgelegt, dass die Personalkostenreduzierung nur so lange und in der Höhe aufrechterhalten werden darf, wie sie zur Überwindung der Notlage notwendig ist. Besteht zwischen den Betriebsparteien Uneinigkeit, kann die AK 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** Genehmigung

Neu eingefügt wurden die formalen Voraussetzungen.

### **Abs. 1:** Genehmigungsvorbehalt

Der Genehmigungsvorbehalt in Abs. 1 entspricht der bisherigen Regelung.

### **Abs. 2:** Antrag

Die Genehmigung einer Dienstvereinbarung durch die AK setzt voraus, dass die MAV mit der Dienststellenleitung gemeinsam einen Antrag stellt. Dieser Antrag muss die erforderlichen Informationen enthalten, nach denen die AK die Feststellung nach Abs. 1 treffen kann. Der AK sind die testierten Jahresabschlüsse der letzten beiden 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 AK kann über diese geforderten Unterlagen hinaus die Antragsteller auffordern, weitere Unterlagen vorzulegen. Die MAV hat außerdem zu bestätigen, dass sie die Möglichkeit hatte, sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen. Diese Bestätigung ist dem Antrag beizufügen.

## **§ 5** Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

Neu aufgenommen wurde, dass durch Dienstvereinbarung 10% des Bruttojahresentgeltes der Mitarbeiter gestundet werden können, wenn ein vorübergehender Liquiditätsengpass vorliegt. Diese Dienstvereinbarung muss der AK nicht zur Genehmigung vorgelegt werden, sondern die AK muss von ihrem Abschluss nur informiert werden. Auch hier besteht diese Vorlagepflicht gegenüber der zuständigen AK.

### **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.

94. **Anlage 18 Beschäftigungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftsbereiche Diakonischer Einrichtungen**  
Die Anlage 18 wird aufgehoben.
95. **Sicherungsordnung  
Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen**  
Redaktionelle Anpassung.
96. **Altersteilzeitordnung  
Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (ATZO)**  
Redaktionelle Anpassung.
97. **Sonderregelung Diakonie-Stationen - SR Diak.Stat. -**  
Auf Grund von vorliegenden Anträgen zu weiteren Sonderregelungen für die Diakonie-Stationen entschloss sich die AK DWBO die Eingliederung der Diakonie-Stationen ab 1. Januar 2008 in die AVR DWBO längstens bis zum 30. Juni 2008 auszusetzen. D.h. die Sonderregelung SR - Diak.Stat. - gilt längstens bis zu diesem Zeitpunkt mit der Maßgabe, dass die Befristung in § 6 Satz 2 längstens bis zum 30. Juni 2008 verlängert wird.
98. **Überleitung 2008**  
Die Regelung über die Überleitung werden in der Loseblattsammlung unter der Überschrift „Überleitung 2008“ vor der Entgelttabelle veröffentlicht.

gez. Matthias Kinne  
Leiter der Geschäftsstelle der AK DWBO