

**SONDERREGELUNG FÜR DIAKONIE-STATIONEN IM BEREICH
DES DIAKONISCHEN WERKES BERLIN-BRANDENBURG-SCHLESISCHE OBERLAUSITZ E.V.
(DWBO) – SR-DIAK.STAT. -**

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Regelung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-Stationen, die als Mitglieder des DWBO die AVR anwenden.
- (2) Für die Dienstverhältnisse gelten die AVR, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.
- (3) Wenn die AK DWBO von den AVR abweichende Regelungen beschlossen hat, gelten insoweit die von der AK DWBO beschlossenen Regelungen.

§ 2 Sonderregelungen für Berufsgruppen

- (1) Für die in Anlage 1 Ziff. 1 aufgeführten Berufsgruppen gelten die folgenden Bestimmungen der AVR nicht:
§ 12, § 14 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. a) und c) und §§ 15 bis 20 einschl. der dort genannten Anlagen
§ 14 Abs. 3 AVR gilt in der folgenden Fassung: Sonstige Zuwendungen werden nach den Anlagen 12 und 13 (SR-Diak.Stat.) und ohne Anlage 14 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.
- (2) Soweit es bei der Bemessung von Leistungen nach den AVR auf die Vergütungsgruppen bzw. Entgeltgruppen ankommt, sind folgende Zuordnungen maßgebend:

Für	HW, HP1 bis HP3, V1, KP1, V2 S1, PDL, GF	Entgeltgruppe	EG 4 bis EG 7 EG 9 bis EG 13
-----	---	---------------	---------------------------------

§ 3 Eingruppierung und Vergütung

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen gem. Anlage 1 Ziff. 1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
- (2) Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
- (3) Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, so ist sie bzw. er mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihr bzw. ihm die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, gem. Abs.1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppiert.
- (4) Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr bzw. ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit sechs Monate lang ununterbrochen ausgeübt, ist sie bzw. er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats gem. Abs.1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppiert. Eine Unterbrechung von bis zu sechs Wochen ist unschädlich. Für die zurückliegenden sechs Monate gilt § 13 Abs.1 AVR sinngemäß.
- (5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus Anlage 1 Ziff. 2. Weiterhin erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Zuwendung nach § 4 dieser Ordnung sowie ein Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat.
- (6) Die Vergütungsgruppe ist im Dienstvertrag anzugeben.
- (7) Beschäftigungszeiten bei anderen Diakonie-Stationen werden auf die Beschäftigungszeit gem. Anlage 1 angerechnet, wenn der Wechsel zu einer anderen Diakonie-Station innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Tätigkeit bei der bisherigen Dienstgeberin bzw. bei dem bisherigen Dienstgeber erfolgt.

Arbeitsvorgänge i.S. des Abs. 2 sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Beratung bei der Beantragung einer Leistung nach SGB XII, unterschrittsreife Erstellung eines Zuschussantrages). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

§ 4 Zuwendung

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten statt einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 eine Zuwendung nach den folgenden Bestimmungen:

(2) Besteht das Dienstverhältnis am 1. Dezember des Jahres, erhält die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der vollbeschäftigte Mitarbeiter deren bzw. dessen Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber das ganze Jahr bestanden hat, eine Zuwendung in Höhe von 511,29 €.

(3) Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erhalten von dem Betrag gem. Abs. 2 den Teil, der dem Maß der durchschnittlich vergüteten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Bemessungszeitraum sind die letzten zwölf Abrechnungsmonate.

(4) Die Zuwendung vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keine Bezüge erhalten hat und für den kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss bestanden hat.

(5) Die Zuwendung wird mit den Bezügen für November gezahlt.

(6) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist zur Rückzahlung der Zuwendung verpflichtet, wenn sie bzw. er vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

(7) Die Gesellschafterversammlung bzw. das zuständige Beschlussorgan der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers soll für Geschäftsjahre, in denen ein Überschuss erzielt wurde, den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zusätzlich zu der Zuwendung eine Prämie zahlen. Einzelheiten dazu werden in einer Dienstvereinbarung geregelt, die zwischen der örtlichen Dienststellenleitung und der zuständigen MAV abgeschlossen wird. Die Dienststellenleitung hat die MAV über das wirtschaftliche Ergebnis der Einrichtung nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses zu unterrichten und dieses auf Verlangen mit ihr zu erörtern.

§ 5 Überleitungsregelung

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der am 31. Dezember 1998 in einem Dienstverhältnis stand, das am 1. Januar 1999 zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber fortbesteht, erhält eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Vergütung und der Vergütung nach der Regelung der SR DS in der Fassung zum 31.12.2007. Nach diesem Stand der SR – Diak.Stat. richtet sich auch die Behandlung bzw. evtl. Abschmelzung der persönlichen Zulage bei Entgeltsteigerungen etc.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Sonderregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1999 in Kraft. Die Änderungen der Anlage 1 im Zusammenhang mit der Neuaufnahme weiterer Berufsgruppen treten am 1. Januar 2000 in Kraft.

Sonderregelung AVR – Fassung - Ost -:

In § 4 Abs. 2 tritt an Stelle des Betrages „511,29 €“ der Betrag „442,27 €“.

1. Tätigkeitsmerkmale

Gruppe HW - Hauswirtschaftskräfte

Hauswirtschaftskräfte sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die keine planmäßig angeordneten pflegerischen Tätigkeiten verrichten und ständig in erheblichem Umfang hauswirtschaftliche Leistungen erbringen. Hauswirtschaftliche Arbeiten sind häusliche Verrichtungen wie z.B. Einkaufen, Reinigung, Wäscheversorgung.

Gruppe HP 1 - Pflegehelfer/Innen ohne Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung: Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn in nicht unerheblichem Umfang pflegerische Leistungen erbracht werden.

Gruppe HP 2

Pflegehelfer/innen mit einer Ausbildung im Umfang von mind. 200 Stunden und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1) und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen (z.B. Arzthelferinnen bnv. Arzthelfer, Therapeutinnen bzw. Therapeuten)

Die med. Rettungsassistenten gehören zu den med. Assistenzberufen und sind damit vergütungsrechtlich den Absolventen mit 200h - Kursen gleichgestellt.

Gruppe HP 3

Krankenpflegehelfer/innen mit mind. 1-jähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1)

Gruppe KP 1

Krankenschwestern bzw. -pfleger und Altenpflegerinnen bzw. -pfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1)

Gruppe S 1

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Sozialdienst oder Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung: Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn in nicht unerheblichem Umfang Leistungen erbracht werden, zu denen die verlangte Ausbildung befähigt.

Gruppe PDL

Pflegedienstleitung und Stellvertretung

Gruppe V 1

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Verwaltung ohne einschlägige Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten.

Gruppe V 2 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

Gruppe GF Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Geschäftsführung

2. Vergütung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppen HW, HP 1 bis HP 3 - KP 1 - S 1 - PDL - V 1 und V 2 – GF erhalten die Vergütung gem. der Vergütungstabelle SR-Diak.Stat. Die Zuordnung zu einer Stufe ist abhängig von der Beschäftigungszeit bzw. dem Maß der Verantwortung. Auf die Beschäftigungszeit werden Zeiten vor Inkrafttreten der SR-Diak.Stat. angerechnet.

Grundlage für den Monatslohn sind 167,40 h/Mt (167,40 Stunden pro Monat = 38,5 h/Woche x 4,348). Der Bemessungssatz Berlin (Bereiche West und Ost) = 100%.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost -:

Unterabs. 1 gilt auch für Berlin (Bereich - Ost -); für Brandenburg und schlesische Oberlausitz tritt an Stelle der „Vergütungstabelle 2.3.“ die „Vergütungstabelle 2.4.“.

Unterabs. 2 gilt auch für Berlin (Bereich - Ost -); für Brandenburg und schlesische Oberlausitz erhält er folgende Fassung:
Grundlage für den Monatslohn sind 169,57 h/Mt (169,57 Stunden pro Monat = 39 h/Woche x 4,348).

Unterabs. 3 erhält folgende Fassung:

Die Vergütungen richten sich nach dem Bemessungssatz bezogen auf die Vergütung Berlin (Bereich - West -) im Verhältnis Arbeitszeit Bereich - West - zu Arbeitszeit Bereich - Ost -. Der Bemessungssatz Berlin (Bereich - Ost -) = 100 %; der Bemessungssatz Brandenburg und schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost -) = 90,0 %.

Ziffer 2 Vergütung wird um folgenden Unterabs. 4 ergänzt:

Für Brandenburg und schlesische Oberlausitz ist bei den Gruppen HW, HP 1 bis HP 3 und V 1 Vergütungsbasis der Stundenlohn und nicht, wie sonst üblich, der Monatstabellenlohn. Für die Gruppen (KP 1, S 1, PDL, V 2 und GF) sind die Monatstabellenlöhne Vergütungsbasis.

2.3 VERGÜTUNGSTABELLE
Berlin (Bereich - West - und - Ost -)

- gültig ab Januar 2009-

Gruppe	Stufe	Beschäftigungszeit Verantwortung	Std. Lohn 38,5 h/Woche (167,4 h/Mt) 01.01.2009	Monatslohn 38,5 h/Woche (167,4 h/Mt) 01.01.2009
			€	€
HW			7,64	1.279,57
HP1	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,11	1.524,67
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,47	1.586,04
HP 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,58	1.603,83
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,29	1.723,05
HP 3	Stufe 1	unter 6 Jahre	10,52	1.760,40
	Stufe 2	ab 6 Jahre	11,12	1.860,94
KP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	12,38	2.072,66
	Stufe 2	ab 6 Jahre	13,71	2.295,05
S 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	13,98	2.339,54
	Stufe 2	große Verantwortung	14,77	2.472,98
	Stufe 3	ab 6 Jahre	15,59	2.609,97
	Stufe 4	ab 6 Jahre und große Verantwortung	16,39	2.743,42
PDL	Stufe 1	Verantwortung	14,52	2.430,27
	Stufe 2	große Verantwortung	15,87	2.657,13
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	16,84	2.819,25
V 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,58	1.603,83
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,29	1.723,05
V 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	10,48	1.754,18
	Stufe 2	ab 6 Jahre	11,50	1.925,88
	Stufe 3	große Verantwortung	12,06	2.019,28
GF	Stufe 1	Verantwortung	15,11	2.529,02
	Stufe 2	große Verantwortung	16,93	2.833,27
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	18,38	3.077,02

2.4 VERGÜTUNGSTABELLE
Brandenburg/schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost)

- gültig ab Januar 2009 -

Gruppe	Stufe	Beschäftigungszeit Verantwortung	Std. Lohn 39h/Woche (169,57 h/Mt) 01.01.2009	Monatslohn 39h/Woche (169,57 h/Mt) 01.01.2009
			€	€
HW			6,79	1.151,61
HP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,31	1.408,86
	Stufe 2	ab 6 Jahre	8,64	1.464,86
HP 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,73	1.480,62
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,38	1.590,87
HP 3	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,59	1.625,88
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,14	1.718,64
KP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	11,00	1.865,39
	Stufe 2	ab 6 Jahre	12,18	2.065,54
S 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	12,42	2.105,59
	Stufe 2	große Verantwortung	13,13	2.225,68
	Stufe 3	ab 6 Jahre	13,85	2.348,98
	Stufe 4	ab 6 Jahre und große Verantwortung	14,56	2.469,08
PDL	Stufe 1	Verantwortung	12,90	2.187,24
	Stufe 2	große Verantwortung	14,10	2.391,42
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	14,96	2.537,32
V1	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,73	1.480,62
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,38	1.590,87
V 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,31	1.578,76
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,22	1.733,29
	Stufe 3	große Verantwortung	10,72	1.817,36
GF	Stufe 1	Verantwortung	13,42	2.276,11
	Stufe 2	große Verantwortung	15,04	2.549,95
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	16,33	2.769,33

2.5 TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a
und ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN nach der Anlage 8
Berlin (Bereich - West - und - Ost -)

- gültig ab Januar 2009 -

Gruppe/ Stufe	Stunden- vergütung	Zeitzuschlag für Überstunden v.H.	Zeitzuschlag für Überstd. 25/15 v.H.	Überstd.- vergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen, d. auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen 35 v.H.
	€		€	€	€	€	€
HW	7,64	25%	1,91	9,55	1,91	3,82	2,67
HP 1/1	9,11	25%	2,28	11,39	2,28	4,56	3,19
HP 1/2	9,47	25%	2,37	11,84	2,37	4,74	3,31
HP 2/1	9,58	25%	2,40	11,98	2,40	4,79	3,35
HP 2/2	10,29	25%	2,57	12,86	2,57	5,15	3,60
HP 3/1	10,52	25%	2,63	13,15	2,63	5,26	3,68
HP 3/2	11,12	25%	2,78	13,90	2,78	5,56	3,89
KP 1/1	12,38	25%	3,10	15,48	3,10	6,19	4,33
KP 1/2	13,71	25%	3,43	17,14	3,43	6,86	4,80
S 1/1	13,98	15%	2,10	16,08	3,50	6,99	4,89
S 1/2	14,77	15%	2,22	16,99	3,69	7,39	5,17
S 1/3	15,59	15%	2,34	17,93	3,90	7,80	5,46
S 1/4	16,39	15%	2,46	18,85	4,10	8,20	5,74
PDL 1	14,52	15%	2,18	16,70	3,63	7,26	5,08
PDL 2	15,87	15%	2,38	18,25	3,97	7,94	5,55
PDL 3	16,84	15%	2,53	19,37	4,21	8,42	5,89
V 1/1	9,58	25%	2,40	11,98	2,40	4,79	3,35
V 1/2	10,29	25%	2,57	12,86	2,57	5,15	3,60
V 2/1	10,48	25%	2,62	13,10	2,62	5,24	3,67
V 2/2	11,50	25%	2,88	14,38	2,88	5,75	4,03
V 2/3	12,06	25%	3,02	15,08	3,02	6,03	4,22
GF 1	15,11	15%	2,27	17,38	3,78	7,56	5,29
GF 2	16,93	15%	2,54	19,47	4,23	8,47	5,93
GF 3	18,38	15%	2,76	21,14	4,60	9,19	6,43

2.6 TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20 a
und ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN nach Anlage 8
Brandenburg/schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost)

- gültig ab Januar 2009 -

Gruppe/ Stufe	Stunden- vergütung	Zeitzuschlag für Überstunden v.H.	Zeitzuschlag für Überstunden 25/15 v.H.	Überstd.- vergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier- tagen 35 v.H.
	€		€	€	€	€	€
HW	6,79	25%	1,70	8,49	1,70	3,40	2,38
HP 1/1	8,31	25%	2,08	10,39	2,08	4,16	2,91
HP 1/2	8,64	25%	2,16	10,80	2,16	4,32	3,02
HP 2/1	8,73	25%	2,18	10,91	2,18	4,37	3,06
HP 2/2	9,38	25%	2,35	11,73	2,35	4,69	3,28
HP 3/1	9,59	25%	2,40	11,99	2,40	4,80	3,36
HP 3/2	10,14	25%	2,54	12,68	2,54	5,07	3,55
KP 1/1	11,00	25%	2,75	13,75	2,75	5,50	3,85
KP 1/2	12,18	25%	3,05	15,23	3,05	6,09	4,26
S 1/1	12,42	15%	1,86	14,28	3,11	6,21	4,35
S 1/2	13,13	15%	1,97	15,10	3,28	6,57	4,60
S 1/3	13,85	15%	2,08	15,93	3,46	6,93	4,85
S 1/4	14,56	15%	2,18	16,74	3,64	7,28	5,10
PDL /1	12,90	15%	1,94	14,84	3,23	6,45	4,52
PDL /2	14,10	15%	2,12	16,22	3,53	7,05	4,94
PDL /3	14,96	15%	2,24	17,20	3,74	7,48	5,24
V 1/1	8,73	25%	2,18	10,91	2,18	4,37	3,06
V 1/2	9,38	25%	2,35	11,73	2,35	4,69	3,28
V 2/1	9,31	25%	2,33	11,64	2,33	4,66	3,26
V 2/2	10,22	25%	2,56	12,78	2,56	5,11	3,58
V 2/3	10,72	25%	2,68	13,40	2,68	5,36	3,75
GF /1	13,42	15%	2,01	15,43	3,36	6,71	4,70
GF /2	15,04	15%	2,26	17,30	3,76	7,52	5,26
GF /3	16,33	15%	2,45	18,78	4,08	8,17	5,72

REGELUNG ÜBER EIN URLAUBSGELD

Ein Urlaubsgeld nach den folgenden Bestimmungen erhalten
vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegten Examen,
Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf,
Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des KrPflG oder des HebG ausgebildet werden,
Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden.

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie bzw. er

1. am 1. Juli im Dienstverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, Praktikantin bzw. Praktikant, Auszubildende bzw. Auszubildender, Schülerin bzw. Schüler in der Krankenpflege, Entbindungspflege oder Altenpflege bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt war und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss oder Ausbildungsvergütung hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabs. 1 Nr. 3 nur wegen des Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder den Krankengeldzuschuss, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung, Bezüge oder Ausbildungsvergütung für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz auch die Voraussetzung des Unterabs. 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit - in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Die saisonweise beschäftigte Mitarbeiterin bzw. der saisonweise beschäftigte Mitarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn sie bzw. er die Voraussetzungen des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 i.V.m. Unterabs. 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) Eine Unterbrechung i.S.d. Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 2 Höhe des Urlaubsgeldes

(1) Das Urlaubsgeld beträgt

- a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vergütung nach Verg.Gr. HW, HP 1 bis KP 1 und V 1 bis V 2 der SR -Diak.Stat. (maßgebend ist der 1. Juli des jeweiligen Jahres) € 332,34

- b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vergütung nach Verg.Gr. S 1, PDL und GF der SR-Diak.Stat. (maßgebend ist der 1. Juli des jeweiligen Jahres) € 255,65
- c) für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, und Altenpflege € 255,65

(2) Die bzw. der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten - am 1. Juli geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder der zu ihrer bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten aus einem anderen Rechtsgrunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bzw. Ausbildenden oder aus Mitteln der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bzw. Ausbildenden gewährt, ist der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

§ 4 Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es zurückzuzahlen.

Anmerkungen:

Das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis i.S.d. § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -

§ 2 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

(1) Das Urlaubsgeld beträgt

- a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter € 255,65
- b) -unbesetzt-
- c) für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege € 255,65

DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn die Diakonie-Treuhand oder ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der MAV vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt.

§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i.S.d. § 1 kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung i.S.d. § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der MAV festgelegt werden, dass die Bruttovergütungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter* vorübergehend bis zu max. zehn Prozent abgesenkt werden können, z.B.

- a) die Zuwendung nach § 4 SR-Diak.Stat.,
- b) das Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat.,
- c) die wöchentliche Arbeitszeit,
- d) sonstige Vergütungsbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis d) er bzw. sie in Anspruch nehmen will.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 2 ist, dass der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin der MAV vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gem. § 1 zu ermöglichen. Leitung und MAV haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen MAV und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Bruttovergütungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der MAV des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gem. § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gem. den AVR zu bezahlen.
7. Das Inkrafttreten steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung gem. § 3 Abs. 5.

(3) Die Dienstvereinbarung kann auch ausgleichende Regelungen für die Zeit nach Überwindung der wirtschaftlichen Notlage enthalten.

(4) MAV und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gem. Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die MAV nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(5) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der AK gem. § 1a Abs. 2 AVR, in Ermangelung derselben der AK DW EKD, zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.