

Anlage 6 TV-L-AnwBeschl

-zurzeit nicht besetzt-

Nachrichtlich:

Anlage 5 (zu Abschn. I Abs. 5 BAT-AnwBeschl)

**Sonderregelungen für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen
(Einrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB XI bzw. Einrichtungen, die Leistungen
nach §§ 37, 38 SGB V erbringen)¹**

I. Geltungsbereich / Grundsätze

1. Diese Sonderregelungen der Anlage 5 gelten ab 1. April 2003 für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen
2. 1Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten in der Alten- und Krankenpflege sowie Haus- und Familienpflege richtet sich nach Anhang 1 zu dieser Anlage 5.²

2³Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausschließlich Assistenzleistungen gegenüber Privatpersonen erbringen, die nicht vom Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) oder der gesetzlichen Pflegeversicherung (SGB XI) umfasst sind (sog. "haushaltsnahe Dienstleistungen"), werden nicht in Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert. 3Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Stundenvergütung in Höhe von mindestens 6,50 €. 4Hierin sind Urlaubsgeld und Zuwendung anteilig enthalten. 5Diese Regelung gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

¹ zuletzt geändert durch 62. Änderungsbeschluss zum BAT-Anwendungsbeschluss vom 24. Januar 2013 (KABl. S. 29)

² Anmerkung zu Nr. 2:

Die Übernahme der im Tarifabschluss 2003 des sonstigen öffentlichen Dienstes vereinbarten Regelungen gilt nicht für die Mitarbeiter nach Nr. 2. Dies betrifft sowohl die Vergütungserhöhungen und Einmalzahlungen als auch alle anderen Änderungen der Tarifverträge einschließlich der Sonderregelung zur Streichung des AZV-Tages.

³ Anmerkung zu Nr. 2, Unterabsatz 2:

Mit der Regelung soll den Diakonie-/Sozialstationen die Möglichkeit eröffnet werden, bereits im Vorfeld von Pflegebedürftigkeit oder zusätzlich zu Pflegeleistungen nach SGB V bzw. SGB XI unterstützende Angebote zu einem Preis vorzuhalten, bei dem seitens der unterstützungsbedürftigen Personen noch von einer entsprechenden Nachfrage ausgegangen werden kann. Gleichzeitig soll damit in diesem Arbeitsbereich für die dort eingesetzten Mitarbeitenden die Möglichkeit geschaffen werden, die ansonsten u.U. in "Schwarzarbeit" verrichteten Tätigkeiten in einem rechtlich geregelten Rahmen einschließlich von Unfallversicherungsschutz zu erbringen. Die Arbeitsrechtliche Kommission geht bei der Ermöglichung der Mindestvergütung in Höhe von lediglich 6,50 € jedoch davon aus, dass es sich bei dem umschriebenen Arbeitsbereich für die dort eingesetzten Mitarbeitenden um steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigte Zuverdienstmöglichkeiten und nicht um reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Es ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht beabsichtigt, dass auf der Grundlage dieser Regelung sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, solange nicht eine höhere Vergütung als die Mindestvergütung von 6,50 € pro Stunde gewährt wird.

Es wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung nach dieser Regelung keinesfalls (auch nicht in geringem Umfang) in der Pflege oder der hauswirtschaftlichen Versorgung der Klienten nach SGB V bzw. SGB XI bestehen darf.

ter, die nicht bei einer Diakoniestation angestellt sind, aber Assistenzleistungen im Zusammenwirken mit einer Diakoniestation erbringen.

3. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Tätigkeitsbereichen, z.B. Verwaltung und Geschäftsführung, gilt die Sonderregelung über die Zuwendung nach Abschnitt II Nr. 9, die Besitzstandsregelung zur Zuwendung nach Abschnitt III sowie die Sonderregelung zu dem Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Sonderzahlung nach Abschnitt IV dieser Anlage 5.
4. Die zuständigen Gremien des Trägers einer Diakonie-/Sozialstation sollen darauf hinwirken, dass auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter den BAT-Anwendungsbeschluss oder den MTArb-Anwendungsbeschluss fallen, eine Vereinbarung getroffen wird, die dem Regelungsgehalt der vorstehenden Nr. 3 entspricht, z.B. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Geschäftsführungsaufgaben.
5. Die Sonderregelungen dieser Anlage 5 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen bei dritten Rechtsträgern Tätigkeiten für externe Diakonie-/Sozialstationen übertragen sind.

II. Sonderregelungen im Einzelnen

1. Zu § 15 BAT:

1Absatz 6b wird wie folgt ergänzt:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig zu Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. 2Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

2. Zu § 22 BAT:

An die Stelle der in § 22 Absatz 1 BAT genannten Vergütungsordnung und des ansonsten im kirchlichen Bereich geltenden Vergütungsgruppenplanes nach Abschnitt II Nr. 8 des BAT-Anwendungsbeschlusses tritt der Einzelgruppenplan D "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen in der Alten- und Krankenpflege sowie der Haus- und Familienpflege" – Anhang 1.

3. Zu § 27 BAT:

An die Stelle von § 27 BAT tritt folgende Regelung:

(1) Die Grundvergütung der nach Einzelgruppenplan D (Anhang 1) eingestuftten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gemäß den Vergütungstabellen D der Anhänge 2a und 2b nach der Dauer der Berufserfahrung in der ausgeübten Tätigkeit.

(2) 1Zu der Dauer der Berufserfahrung im Sinne des Absatz 1 zählen Tätigkeiten, die der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechen. 2Darüber hinaus sind auch Tätigkeiten zu berücksichtigen, die nach den folgenden Maßgaben niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen:

- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 1 sowie D 2 bis D 5, jeweils Buchst. b) (Haus- und Familienpflege) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.
- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 2 – D 4, jeweils Buchst. a) (Pflegehilfstätigkeiten) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.
- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 5 Buchst. a) und D 6 – D 9 (Pflegefachkräfte und Pflegedienstleitungen) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.

(3) 1Bei der Berechnung der Dauer der Berufserfahrung nach Absatz 2 sind auch Tätigkeiten zu berücksichtigen, die in anderen Arbeitsverhältnissen erbracht wurden. 2Das Gleiche gilt für Pflegetätigkeiten, die im häuslichen Bereich erbracht wurden und für die eine Rentenversicherungspflicht nach § 3 Nr. 1a SGB VI anerkannt wurde.

(4) 1Die anrechenbare Zeit der Berufserfahrung (Absätze 1 und 2) muss ununterbrochen zurückgelegt sein. 2Bei Unterbrechungen gelten die Regelungen des § 13a Absatz 5 AVR KW entsprechend mit der Maßgabe, dass die nach Buchstabe a unschädliche Unterbrechung 2 Jahre beträgt.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1 85 v.H. als Gesamtvergütung gemäß Anhang 3a und 3b.

(6) Die nach den Absätzen 1 bis 4 festgelegte Grundvergütung erhöht sich bis zum Erreichen der Endgrundvergütung jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das vierte bzw. achte Jahr der Berufserfahrung (Absätze 2 und 3) vollendet auf den Betrag der nächsthöheren Stufe ihrer bzw. seiner Vergütungsgruppe.

(7) Bei einer Höhergruppierung wird vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Stufe der Berufserfahrung gewährt, die sich aus den Regelungen Absätze 2 bis 4 ergibt.

(8) Bei einer Herabgruppierung wird vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der gleichen Stufe der Berufserfahrung gewährt, die in der verlassenen Vergütungsgruppe bestand.

4. Zu § 29 BAT:

Es gehören zu

Tarifklasse Ic die Vergütungsgruppen D 9 und D 7,

Tarifklasse II die Vergütungsgruppen D 6 bis D 1.

In der Regelung der Erhöhungsbeträge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tarifklasse II treten

- neben die Vergütungsgruppe "Kr 1" die Vergütungsgruppen "D 1 bis D 3", und
- neben die Vergütungsgruppe "Kr 2" die Vergütungsgruppe "D 4".

5. Zu § 35 BAT:

Die Zeitzuschläge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a betragen

in den Vergütungsgruppen D 1 bis D 7 25 v.H.,

in den Vergütungsgruppen D 8 und D 9 20 v.H..

Die Stundenvergütungen ergeben sich abweichend von § 35 Absatz 3 BAT aus Anhang 4a und 4b.

5a. Zu § 48 BAT:

(1) Abweichend von § 48 Absatz 1 BAT beträgt der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Anmerkung zu Absatz 1: Die Mitglieder der ARK.KW sind bei der Neuregelung übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein entsprechend höherer Erholungsbedarf besteht. Deshalb ist für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zusätzlicher Urlaubstag gerechtfertigt.

(2) Der Urlaubsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2011 hinaus fortbestanden hat und die spätestens am 31. Dezember 2012 das 40. Lebensjahr vollendet haben, beträgt abweichend von Absatz 1 30 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(3) Der Urlaubsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2011 hinaus fortbestanden hat und die spätestens am 31. Dezember 2012 das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt abweichend von Absatz 1 33 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

6. Zu § 71 BAT:

1§ 71 BAT findet keine Anwendung.

2Für am 31.03.2003 bestehende Krankheitsfälle mit Krankenbezügen nach § 71 BAT, die am 01.04.2003 weiter bestehen, findet § 71 BAT bis zum Ende dieser Arbeitsunfähigkeit Anwendung.

7. Zu Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte:

Für die allgemeine Zulage nach § 2 Absatz 2 des TV Zulagen erfolgt nachstehende Zuordnung:

- zu Buchstabe a Vergütungsgruppen D 1 bis D 4
- zu Buchstabe b Vergütungsgruppen D 5 bis D 7
- zu Buchstabe c Vergütungsgruppen D 8 und D 9

8. Zu Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte:

Der höhere Betrag des Urlaubsgeldes nach § 2 Absatz 1 Satz 2 des TV Urlaubsgeld wird gezahlt bei Grundvergütung nach den Vergütungsgruppen D 1 bis D 7.

9. Zu Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte:

(1) Die Höhe des Bemessungssatzes beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß Abschnitt I Nr. 2 der Anlage 5 nach Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert sind, 50 v.H. des Bemessungssatzes nach Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des TV Zuwendung.

(2) Die Höhe des Bemessungssatzes beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Abschnitt I Nr. 3 der Anlage 5 40 v.H. des Bemessungssatzes nach Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des TV Zuwendung.

(3) Der Bemessungssatz nach Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des TV Zuwendung beträgt ab 1. Januar 2013 76,06 v.H. (West) und 57,04 v.H. (Ost) und ab 1. Januar 2014 74,79 v.H. (West) und 56,09 v.H. (Ost).

10. Zu Anlage 1 – Arbeitsvertrag:

§ 3 des Arbeitsvertragsmusters nach Anlage 1 zum BAT-Anwendungsbeschluss erhält folgende Fassung:

"§ 3 – Er/Sie erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe D ... Fallgruppe ... (Einzelgruppenplan D)"

III. Besitzstandsregelung

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. März 2003 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. April 2003 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, erhalten persönliche Besitzstandszulagen nach folgenden Maßgaben:
 - a) ¹Als Bestandteil der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag) wird eine Zulage in Höhe einer Differenz zu der regelmäßigen monatlichen Vergütung der bisherigen Eingruppierung gewährt. ²Vergütungsänderungen, die bis einschließlich am 1. April 2003 eintreten, werden bei der Berechnung der Zulage berücksichtigt; später eintretende Änderungen bleiben unberücksichtigt. ³Diese Zulage ist unter den Voraussetzungen des Buchstabe e) in zwei Teilbeträgen (abschmelzbarer Teilbetrag und nicht abschmelzbarer Teilbetrag) auszuweisen.
 - b) ¹Als Bestandteil der Zuwendung (TV Zuwendung) wird eine weitere Zulage in Höhe der Differenz gezahlt, die sich unter Zugrundelegung des Bemessungssatzes für das Jahr 2003 nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt. ²Sofern die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Bezugsmonat September 2003 höher als am 1. April 2003 ist, ist für die Berechnung der Zulage der am 1. April 2003 vereinbarte Umfang der individuellen Regelarbeitszeit maßgeblich.
 - c) Die persönlichen Zulagen nach Buchstabe a) bzw. b) werden mit Ablauf des 31. Dezember 2003 und danach nach jeweils einem weiteren Kalenderjahr um 12,5 v.H. gekürzt, soweit in Buchstabe d) oder e) keine anderweitige Regelung getroffen ist.
 - d) Die Abschmelzung gem. Buchstabe c) erfolgt nicht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die spätestens am 31. März 2003 das 55. Lebensjahr vollendet haben.
 - e) Eine Abschmelzung erfolgt nicht für einen Teilbetrag der monatlichen persönlichen Besitzstandszulage gemäß Buchstabe a) nach folgender Maßgabe:
 - ¹Der Betrag der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag), der sich für den Monat April 2003 auf der Grundlage der bis zum 31. März 2003 geltenden Eingruppierung ergeben würde, ist mit dem Faktor 12,858 zu multiplizieren. ²Zum Vergleich ist der Betrag der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag), der sich für den Monat April 2003 nach der ab 1. April 2003 geltenden Eingruppierung ergibt, mit dem Faktor 12,429 zu multiplizieren. ³Sofern der Betrag nach Satz 2 um mehr als 10 v.H. hinter dem Betrag nach Satz 1 zurückbleibt, ist der Teil der Differenz, der um mehr als 10 v.H. hinter dem Betrag nach S. 1 zurückbleibt, durch den Divisor 12 zu teilen. ⁴Der sich daraus ergebende Betrag ist von der monatlichen Zulage nach Buchstabe a) in Abzug zu bringen und zusätzlich zu der Zulage nach

Buchstabe a) als weitere monatliche Zulage gesondert auszuweisen. ⁵Diese Zulage ist nicht abzuschmelzen.

- f) Mit Ausnahme einer nach Buchstabe e) nicht abschmelzbaren Zulage nehmen die persönlichen Besitzstandszulagen nicht an allgemeinen Vergütungserhöhungen teil.
 - g) Wechselt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Anwendungsbereich der Anlage 5 zu einem anderen Anstellungsträger einer Diakonie-/Sozialstation, sollen die nach Buchstabe a) bis f) gewährten Zulagen weitergewährt werden.
2. Die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit, die bis zum 31. März 2003 geleistet wurden, erfolgt auf der Grundlage der am 31. März 2003 geltenden Stundensätze (Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT).
 3. ¹Verringert sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Nr. 1 persönliche Besitzstandszulagen erhalten, die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, verringert sich in gleichem Verhältnis auch die Höhe von persönlichen Besitzstandszulagen.
²Erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Nr. 1 persönliche Besitzstandszulagen erhalten, die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, erhöhen sich persönliche Besitzstandszulagen nur, soweit die regelmäßige Arbeitszeit vor ihrer Erhöhung reduziert wurde und die wieder erfolgte Erhöhung von vornherein vereinbart worden ist (z.B. bei Inanspruchnahme einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz). ³Abschmelzungen (Nr. 1 Buchstabe c) werden durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen oder ein Ruhen des Dienstverhältnisses nicht unterbrochen.

IV. Erfolgsabhängige Sonderzahlung

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Anlage 5 erhalten unter den Voraussetzungen des Nr. 2 und nach Maßgabe der Nrn. 3 bis 6 einmal jährlich eine Sonderzahlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr.
2. Die Einmalzahlung wird gewährt, wenn die nach den Bestimmungen der kaufmännischen Buchführung erstellte Gewinn- und Verlustrechnung eines Geschäftsjahres in der Position "Jahresüberschuss/ Jahresfehlbetrag" einen Jahresüberschuss ausweist, der den Betrag von 3 v.H. der ausgewiesenen Erträge ohne Finanzerträge und außerordentliche Erträge übersteigt und sich für alle anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Nr. 3) mindestens ein Auszahlungsbetrag von 1 € ergibt.
3. Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich dieser Anlage 5 fallen und die in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die

erfolgsabhängige Einmalzahlung gewährt wird, Anspruch auf eine Zuwendung gemäß TV Zuwendung hatten.

4. Der nach Nr. 2 auszahlende Gesamtbetrag wird auf die anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Verhältnis der im betreffenden Geschäftsjahr gezahlten Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 dieser Anlage 5) umgelegt.

5. ¹Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß Abschnitt I Nr. 2 der Anlage 5 nach Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert sind, wird die erfolgsabhängige Sonderzahlung bis zu einem Höchstbetrag gewährt, der zusammen mit der für das abgelaufene Geschäftsjahr erhaltenen Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 Absatz 1 dieser Anlage 5) 130 v.H. des Zuwendungsbetrags entspricht, der sich nach dem Bemessungssatz der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt.

²Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Abschnitt I Nr. 3 der Anlage 5 wird die erfolgsabhängige Sonderzahlung bis zu einem Höchstbetrag gewährt, der zusammen mit der für das abgelaufene Geschäftsjahr erhaltenen Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 Absatz 2 dieser Anlage 5) 100 v.H. des Zuwendungsbetrags entspricht, der sich nach dem Bemessungssatz der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt.

6. ¹Eine nach den Nrn. 2 bis 5 auszubezahlende Sonderzahlung wird mit der Vergütungszahlung für den Monat Juni des Jahres fällig, das auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, auf das sich die Sonderzahlung bezieht, folgt.

²Sofern zu diesem Fälligkeitszeitpunkt nicht rechtzeitig die geprüfte Gewinn- und Verlustrechnung vorliegt, ist für die nach Nr. 2 vorzunehmende Berechnung die vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung maßgeblich. ³Sofern sich zwischen einer zu Grunde gelegten vorläufigen Gewinn- und Verlustrechnung und der geprüften Gewinn- und Verlustrechnung eine Abweichung in der Berechnung eine Sonderzahlung ergibt, ist eine Neuberechnung vorzunehmen.

⁴Zur Vermeidung der Zugrundelegung einer vorläufigen Gewinn- und Verlustrechnung kann durch Dienstvereinbarung ein späterer Fälligkeitstermin als nach Unterab-
satz 1 vereinbart werden.

V. Informationspflichten / Mitwirkungspflichten

Der Dienstgeber ist verpflichtet,

- a) der MAV – bzw. bei Nichtbestehen einer MAV der Mitarbeiterschaft – vierteljährlich die Ertragsentwicklung und das erwartete Jahresergebnis mitzuteilen,
- b) daran anschließend mit der MAV bzw. der Mitarbeiterschaft die weiteren wirtschaftlichen Erwartungen, die Möglichkeiten zur Ertragssteigerung sowie die Möglichkeiten zur Beantragung von Fördermitteln zu erörtern,

- c) die MAV bzw. die Mitarbeiterschaft an den Jahresabschlussgesprächen – bzw. an der Besprechung einer ggf. nach Buchst. d) vorzulegenden Gewinn- und Verlustrechnung – zwischen Dienststellenleitung und deren Abschlussprüfer zu beteiligen,
- d) für den Bereich der Diakoniestationen, die nicht eigenständig bilanzieren, eine separate geprüfte Gewinn- und Verlustrechnung nach den Grundsätzen der kaufmännischen Buchführung vorzulegen.

VI. Abweichende Dienstvereinbarung

(1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Anlage 5 zusätzliche übertarifliche Vergütungszahlungen erhalten. ²Voraussetzung ist die in der Dienstvereinbarung niederzulegende übereinstimmende Beurteilung der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung, dass übertarifliche Vergütungen aus Gründen der Personalgewinnung bzw. -erhaltung notwendig erscheinen.

(2) ¹Zur Überwindung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen in den kirchlichen Diakonie-/Sozialstationen können durch Dienstvereinbarung abweichende tarifliche Bestimmungen festgelegt werden entsprechend den Regelungen der Anlage 17 AVR.KW in der für Diakonie-/Sozialstationen in privatrechtlicher Rechtsträgerschaft geltenden Fassung gemäß Abschnitt C Buchstaben a, b und c des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 13. November 2008 (ARK 14/08) mit einer Absenkungsgrenze von 10%. ²Anstelle der AG-MAV ist die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung zu beteiligen. ³Bevor die Notlagenregelung in Anspruch genommen werden kann, muss zunächst ein Antrag auf Nothilfe gestellt und über diesen entschieden sein. ⁴Diese Regelung gilt ab Rechtskraft des Beschlusses vom 25. Mai 2009 - also ab 1. Juli 2009 - und ist befristet bis zum 31. Dezember 2013. ⁵Bis zum 31. Dezember 2013 abgeschlossene Dienstvereinbarungen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission genehmigt worden sind, bleiben bis zum Ende der in der Dienstvereinbarung festgelegten Laufzeit, jedoch längstens bis zum 31. Dezember 2014 in Kraft. ⁶Anlage 7 AVR.KW gilt entsprechend.

(3) ¹Durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG.EKD in Verbindung mit Artikel 1 MVG.EKD.AG) kann vereinbart werden, dass die Auszahlungsfälligkeit der Erhöhungsbeträge, die sich aus der ab 1. Januar 2013 eintretenden Vergütungshöhe ergeben, erst zu einem späteren Zeitpunkt eintritt, spätestens mit den Bezügen für den Monat Mai 2013. ²Dienstvereinbarungen in diesem Sinne können bis zum 28. Februar 2013 vereinbart werden und sind nach ihrem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Kenntnisnahme vorzulegen.

(4) ¹Eine Dienstvereinbarung in entsprechender Anwendung der Anlage 17 AVR.KW, die lineare Vergütungssteigerung ganz oder teilweise ausschließt, kann darin nur die noch

nicht zur Auszahlung fällig gewesenen Monate einbeziehen. 2In diesem Sinn „noch nicht zur Auszahlung fällig gewesen“ sind auch diejenigen Monate, deren Auszahlungsfälligkeit aufgrund einer Dienstvereinbarung nach Absatz 3 noch nicht eingetreten ist.

VII. Inkrafttreten

Die Anlage 5 tritt mit Wirkung vom 1. April 2003 in Kraft.

**Anhang 1
Einzelgruppenplan D**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen in der Alten- und Krankenpflege sowie der Haus- und Familienpflege

D 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege ohne Ausbildung.

D 2

- a) Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit ohne Ausbildung.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung oder berufsbegleitenden Schulung.

D 3

- a) Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit und einer Ausbildung im Umfang von mindestens 200 Stunden oder einer für die Pflegehilfstätigkeit förderlichen Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen einjährigen Ausbildung (Anm. 1, 2).

D 4

- a) Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine gleichwertige Tätigkeit übertragen wurde (Anm. 3, 4).
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Ausbildung (Anm. 1, 2).

D 5

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 5).
- b) Haus- und Familienpflegerinnen und Haus- und Familienpfleger mit staatlicher Anerkennung (Anm. 5, 6).

D 6

Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindegrenzenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit (Anm. 5, 7).

D 7

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit weniger als 6 ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 8).
- b) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vergütungsgruppe 8 a bestellt sind (Anm. 5, 9).

D 8

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit 6 bis 19 ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 8).
- b) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vergütungsgruppe 9 bestellt sind (Anm. 5, 9).

D 9

Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit 20 und mehr ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 9).

Anmerkungen

1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Zulage in Höhe von 10% der jeweiligen Grundvergütung.
2. Als förderliche Ausbildung in der Haus- und Familienpflege gilt z. B. eine Ausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege oder Hauswirtschaft.
3. ¹Eine bis zum 31. Dezember 1991 abgeschlossene verwaltungseigene Schulung mit mindestens 240 Unterrichtsstunden ist der mindestens einjährigen Ausbildung gleichgestellt. ²Eine ab 1. Januar 1992 abgeschlossene verwaltungseigene Ausbildung ist der

mindestens einjährige Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 500 Unterrichtsstunden umfasst.

4. 1Eine Tätigkeit gilt als "gleichwertige Tätigkeit", wenn Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige Ausbildung Tätigkeiten der gleichen Verantwortlichkeit wie Pflegehilfskräfte mit abgeschlossener mindestens einjähriger Ausbildung verrichten.

2Hinweis: Die rechtliche Zulässigkeit der Übertragung von Tätigkeiten gleicher Verantwortlichkeit an Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige Ausbildung ist anhand der einschlägigen Vorschriften (z.B. auch Qualitätssicherungsregelungen) zu prüfen.

5. 1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die üblichen Aufgaben ihrer Vergütungsgruppe hinaus Zusatzaufgaben ausüben, erhalten für jeden vollen Monat der Ausübung eine persönliche Zulage, sofern die Zusatzaufgabe im Umfang von durchschnittlich mindestens 4 Stunden wöchentlich verrichtet wird.

2Zusatzaufgaben, die eine Zulage auslösen können, sind z.B.: Bestellung als Qualitätsmanagementbeauftragte bzw. -beauftragten, Bestellung als Hygienebeauftragte bzw. -beauftragten, regelmäßige Durchführung von Hauskrankenpflegekursen, regelmäßige eigenständige Durchführung von einrichtungsinternen Fortbildungsmaßnahmen; regelmäßige Übernahme von Geschäftsführungsaufgaben durch Pflegedienstleitungen.

3Bei Übertragung der Zusatzaufgabe ist deren durchschnittlicher Zeitanteil an der individuellen Regelarbeitszeit festzulegen. 4Die Festlegung ist zusammen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter mindestens einmal jährlich zu überprüfen.

5Zur Berechnung der Höhe der persönlichen Zulage wird die Eingruppierung ermittelt, die sich ergeben würde, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die zusätzliche Tätigkeit überwiegend ausüben würde. 6Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz gezahlt, die sich zwischen der regulären Eingruppierung und der Eingruppierung nach der Zusatzaufgabe ergibt, und zwar anteilig entsprechend dem durchschnittlichen Zeitanteil, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Verhältnis zu ihrer/seiner individuellen Regelarbeitszeit mit der Zusatzaufgabe betraut ist.

7Werden höherwertige Aufgaben mit mindestens 50% der individuellen Regelarbeitszeit verrichtet, berechnet sich nach den allgemeinen Regelungen die gesamte Vergütung nach der sich daraus ergebenden Eingruppierung.

6. Der staatlichen Anerkennung steht in den Ländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.
7. Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
8. 1Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Personen abhängt,
 - a. kommt es auf die Anzahl der Personen an, die in der Regel beschäftigt sind,

- b. zählen teilzeitbeschäftigte Personen mit einer Arbeitszeit bis zum Umfang von weniger als einer halben Stelle einer vollzeitbeschäftigten Stelle als 0,5-Mitarbeiter, darüber hinaus als vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter,
- c. bleiben Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, außer Betracht.

2Ständige Vertreterinnen bzw. Vertreter sind nicht die reinen Abwesenheitsvertretungen (z.B. in Urlaubs- oder Krankheitsfällen).

TABELLE DER GRUNDVERGÜTUNGEN
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D9 nach
Vollendung des 18. Lebensjahres
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 1 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)
– gültig ab 1. Januar 2013 –

Vergütungsgruppe	1. – 4. Jahr	5. – 8. Jahr	Ab 9. Jahr
D 1	1.138,24	1.198,03	1.261,19
D 2	1.217,21	1.278,11	1.341,29
D 3	1.280,38	1.348,07	1.419,12
D 4	1.383,02	1.456,36	1.533,08
D 5	1.691,00	1.780,12	1.873,76
D 6	1.782,38	1.876,01	1.974,15
D 7	1.925,64	2.027,17	2.133,21
D 8	2.079,06	2.188,49	2.303,56
D 9	2.244,90	2.363,33	2.487,43

Anhang 2 b -Ost-

TABELLE DER GRUNDVERGÜTUNGEN
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D9 nach
Vollendung des 18. Lebensjahres
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 1 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)
– gültig ab 1. Januar 2013 –

Vergütungsgruppe	1. – 4. Jahr	5. – 8. Jahr	Ab 9. Jahr
D 1	1.052,87	1.108,18	1.166,60
D 2	1.125,92	1.182,25	1.240,69
D 3	1.184,35	1.246,96	1.312,69
D 4	1.279,29	1.347,13	1.418,10
D 5	1.564,18	1.646,61	1.733,23
D 6	1.648,70	1.735,31	1.826,09
D 7	1.781,22	1.875,13	1.973,22
D 8	1.923,13	2.024,35	2.130,79
D 9	2.076,53	2.186,08	2.300,87

TABELLE DER GESAMTVERGÜTUNGEN
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4
unter 18 Jahren
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 5 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)
– gültig ab 1. Januar 2013 –

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe

D 1	D 2	D 3	D 4
1.401,88	1.469,00	1.522,70	1.609,95

Anhang 3 b -Ost-

TABELLE DER GESAMTVERGÜTUNGEN
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4
unter 18 Jahren
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 5 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)
– gültig ab 1. Januar 2013 –

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe

D 1	D 2	D 3	D 4
1.296,74	1.358,83	1.408,50	1.489,20

Anhang 4 a - West -

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen zu Abschnitt II Nr. 5 der Anlage 5

in EUR

- gültig ab 1. Januar 2013 -

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenvergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochentage, die auf einen Sonntag fallen		Zeitzuschlag für Arbeit an Wochentage		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfestagen	
					ohne Freizeit- ausgleich 150 v.H.	mit Freizeit- ausgleich 50 v.H.	ohne Freizeit- ausgleich 135 v.H.	mit Freizeit- ausgleich 35 v.H.	Ostern Pfingsten 25 v.H.	Weihnachten Neujahr 100 v.H.
D 1	10,87	2,72	13,59	2,72	16,31	5,44	14,67	3,80	2,72	10,87
D 2	11,35	2,84	14,19	2,84	17,03	5,68	15,32	3,97	2,84	11,35
D 3	11,76	2,94	14,70	2,94	17,64	5,88	15,88	4,12	2,94	11,76
D 4	12,41	3,10	15,51	3,10	18,62	6,21	16,75	4,34	3,10	12,41
D 5	14,34	3,59	17,93	3,59	21,51	7,17	19,36	5,02	3,59	14,34
D 6	14,91	3,73	18,64	3,73	22,37	7,46	20,13	5,22	3,73	14,91
D 7	15,82	3,96	19,78	3,96	23,73	7,91	21,36	5,54	3,96	15,82
D 8	16,99	3,40	20,39	4,25	25,49	8,50	22,94	5,95	4,25	16,99
D 9	18,04	3,61	21,65	4,51	27,06	9,02	24,35	6,31	4,51	18,04

Anhang 4 b -Ost-

Anhang 4 b - Ost -

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen zu Abschnitt II Nr. 5 der Anlage 5

in EUR

- gültig ab 1. Januar 2013 -

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenvergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen		Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfeiertagen	
					ohne Freizeit- ausgleich 150 v.H.	mit Freizeit- ausgleich 50 v.H.	ohne Freizeit- ausgleich 135 v.H.	mit Freizeit- ausgleich 35 v.H.	Ostern Pfingsten 25 v.H.	Weihnachten Neujahr 100 v.H.
D.1	9,66	2,42	12,10	2,42	14,52	4,84	13,07	3,39	2,42	9,66
D.2	10,11	2,53	12,64	2,53	15,17	5,06	13,65	3,54	2,53	10,11
D.3	10,47	2,62	13,09	2,62	15,71	5,24	14,13	3,66	2,62	10,47
D.4	11,05	2,76	13,81	2,76	16,58	5,53	14,92	3,87	2,76	11,05
D.5	12,77	3,19	15,96	3,19	19,16	6,39	17,24	4,47	3,19	12,77
D.6	13,27	3,32	16,59	3,32	19,91	6,64	17,91	4,64	3,32	13,27
D.7	14,08	3,52	17,60	3,52	21,12	7,04	19,01	4,93	3,52	14,08
D.8	15,13	3,03	18,16	3,78	22,70	7,57	20,43	5,30	3,78	15,13
D.9	16,06	3,21	19,27	4,02	24,09	8,03	21,68	5,62	4,02	16,06