

Anlage 18 AVR.KW

Regelung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Einrichtungen der Diakonie Hessen für den Bereich Kurhessen-Waldeck

Zuletzt geändert am 31. Juli 2023 (ABl. EKKW 2023 S. 206 Nr. 123)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Hessen für den Bereich Kurhessen-Waldeck.
- (2) ¹Einrichtungen im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung sind die durch Leitung und Organisation selbständigen Betriebe eines Rechtsträgers. ²Als Einrichtung gelten Einrichtungsteile, die durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind.

§ 2

Zweck

¹Diese Arbeitsrechtsregelung verfolgt den Zweck der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Einrichtungen. ²Hierzu werden Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die unterschiedliche Interessenlagen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen berücksichtigen.

§ 3

Vorgezogene Entgelterhöhung

- (1) Ein Dienstgeber kann zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit schriftlich beantragen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission am 31.07.2023 beschlossene Entgelterhöhung vorzeitig, frühestens ab 1. September 2023, umzusetzen.
- (2) In dem Antrag ist anzugeben,
1. für welchen Rechtsträger bzw. welche Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 2 die vorzeitige Entgelterhöhung beantragt wird,
 2. auf welche Entgelttabelle (Laufzeit) sich der Antrag bezieht,
 3. ab welchem Zeitpunkt die vorzeitige Entgelterhöhung für den Rechtsträger bzw. die Einrichtung in Kraft treten soll (nicht vor dem 1. September 2023).
- (3) ¹Beantragt der Dienstgeber eine vorzeitige Entgelterhöhung, gilt dies für alle Entgeltbestandteile und Beschäftigtengruppen, die von dem Erhöhungsbeschluss erfasst sind, so-

weit diese auf den Rechtsträger bzw. eine Einrichtung anwendbar sind. ²Die vorzeitige Anwendung der Entgelterhöhung kann nur für ganze Kalendermonate beantragt werden. ³Ein Antrag kann maximal für drei Kalendermonate rückwirkend gestellt werden. ⁴Maßgeblich für die Berechnung dieser Frist ist der Eingang des Antrags bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet durch Beschluss. Der Antrag kann nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden.

(5) ¹Die vorzeitige Entgelterhöhung nach Absatz 1 darf vorläufig entsprechend dem Antrag umgesetzt werden. ²Die vorläufige Umsetzung ist in der auf den Beschluss folgenden Entgeltabrechnung rückgängig zu machen, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission dem Antrag nicht zustimmt.

§ 4

Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage

(1) Ein Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften beantragen, dass Mitarbeitenden, die einer auf dem Markt besonders nachgefragten Berufsgruppe mit vergleichbarer Tätigkeit angehören, abweichend vom Grundentgelt (§ 15 AVR.KW) die Zahlung einer zeitlich befristeten monatlichen Zulage von bis zu 15 Prozent des Grundentgelts (§ 15 Absatz 1 AVR.KW) gewährt wird.

(2) Die Zulage ist zu berücksichtigen bei der Berechnung des Entgelts nach § 14 Absatz 1 AVR.KW und den Entgeltbemessungen, die sich unmittelbar aus dem Entgelt nach § 14 Absatz 1 AVR.KW ableiten sowie bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung (Anlage 14 Absatz 2 AVR.KW).

§ 5

Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und Antragstellung

(1) ¹Ein Antrag nach § 4 ist nur zulässig, wenn der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung umfassend über die geplante Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage informiert hat. ²Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, sind an Stelle dessen die Mitarbeitenden im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung zu informieren. ³Der Mitarbeitervertretung werden die erforderlichen Unterlagen vorgelegt und auf deren Wunsch erläutert. ⁴Die Unterlagen müssen insbesondere umfassen:

1. eine Aufstellung über die derzeit in der Einrichtung betroffenen Stellen, unter Angabe der nach § 4 Abs. 1 S. 1 erfassten Berufsgruppe,
2. eine Aufstellung über noch offene oder abgelehnte interne Bewerbungen in der von der Zulage betroffenen Stellen- bzw. Berufsgruppe der letzten sechs Monate,
3. die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen,

4. eine detaillierte Prognose zu den voraussichtlichen Auswirkungen der Gewährung der Zulage auf die kurz-, mittel- und langfristige wirtschaftliche Stabilität der Einrichtung.

5Die Mitarbeitervertretung hat Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von 14 Arbeitstagen nach Vorlage der Unterlagen beziehungsweise nach Beendigung der Erläuterung.

(2) 1Der Antrag auf Gewährung einer Zulage ist gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission zu begründen. 2Er muss die Unterlagen gemäß Absatz 1 sowie die schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung enthalten.

§ 6

Beschlussfassung

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet über die Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage nach §§ 4 und 5.

(2) 1Die Arbeitsrechtliche Kommission kann von der Leitung alle erforderlichen Informationen verlangen. 2Sie kann die Mitarbeitervertretung und die Leitung anhören.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission erteilt die Zustimmung zur Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage durch Beschluss.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die Gewährung einer Zulage jederzeit für die Zukunft durch Beschluss aufheben.

§ 7

Schlussvorschriften

(1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. März 2022 in Kraft und am 31. August 2025 außer Kraft.

(2) 1Eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission, nach der bis zum 28. Februar 2022 geltenden Fassung dieser Arbeitsrechtsregelung beschlossene Bindungs- und Rekrutierungszulage, hat bis zu deren Ablauf Bestand. 2Die Arbeitsrechtliche Kommission kann einen Beschluss auf Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage, in der bis zum 28. Februar 2022 geltenden Fassung jederzeit für die Zukunft durch Beschluss aufheben.

