Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse in der Diakonie in Hessen und Nassau

Vom 20. Juli 2005

(ABl. EKHN 2005 S. 262, 289), zul. geändert am 21. März 2018 (ABl. EKHN 2018 S. 93)

§ 1
Geltungsbereich

(1) Abweichend von den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN)[1] gilt folgende Sonderregelung, wenn

1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnis tätig ist, das dem Zweck dient, ihre oder seine Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern, und
2. die Beschäftigung in einer der folgenden Einrichtungen stattfindet:
   a) *gestrichen*
   b) *gestrichen*
   c) Jugendwerkstatt Gießen gGmbH, 35398 Gießen,
   d) Neue Arbeit Vogelsberg gGmbH, 36304 Alsfeld,
   e) *gestrichen*
   f) *gestrichen*
   g) Integrationsbetriebe der Stiftung Nieder-Ramstädter Diakonie und der Stiftung Scheuern, in denen von den Integrationsämtern genehmigte Integrationsmaßnahmen durchgeführt werden; dies gilt nur für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, für die ein Bewilligungsbescheid vorliegt.

(2) Diese Sonderregelung ist nicht anzuwenden, wenn die Beschäftigung auf anderer als arbeitsvertraglicher Rechtsgrundlage erfolgt.

(3) Diese Sonderregelung gilt nicht für Schwerbehinderte, die in anerkannten Werkstätten für Schwerbehinderte beschäftigt sind.

---

1 DH 2.2.1

§ 2
Entgeltgruppenverzeichnis B

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Kriterien das Arbeitsverhältnis insgesamt zutreffend beschreiben (Anlage).

(2) Während einer Einarbeitungszeit ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert.

§ 3
Betriebliche Zulage

(1) $_1$Für besondere, die Persönlichkeit fördernde Leistungen, kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Zulage auf das Grundentgelt gezahlt werden. $_2$Die Zulage beträgt bis maximal 35 Prozent des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe, in die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) Das Verfahren zur Beurteilung der Leistung ist betrieblich zu vereinbaren.

§ 4
Monatsentgelt

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält ein monatliches Grundentgelt.

(2) Folgende Entgeltgruppen sind gültig:

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro
B 1	750,00
B 1a	798,62
B 2	834,56
B 3	872,11
B 4	1.051,56
B 5	1.098,89

(3) $_1$Das Grundentgelt wird zu dem selben Zeitpunkt um den selben Prozentsatz erhöht, um den das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der Entgeltgruppe E 5 steigt. $_2$Dabei sind bei tarifvertraglichen Einmalzahlungen 80 Prozent des für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der Entgeltgruppe E 5 vereinbarten Betrages für den Anspruch auf Einmalzahlung zu Grunde zu legen.

(4) $_1$Das monatliche Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Bewilligung berufs- oder ausbildungsvorbereitender Maßnahmen, insbesondere der Ar-

beitsverwaltung oder der öffentlichen Sozial- oder Jugendhilfeträger, beschäftigt werden, beträgt abweichend von Absatz 2 267,33 Euro. [2]Satz 1 gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend, wenn sie aufgrund berufs- oder ausbildungsvorbereitender Maßnahmen vor vollendetem 27. Lebensjahr beschäftigt werden.

§ 5
Krankengeldzuschuss

Ein Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt.

§ 6
Kündigungsfristen

(1) Es gelten folgende Kündigungsfristen:

1. Während der ersten sechs Monate der Beschäftigung (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Besteht das Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren, so sind die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB durch den Arbeitgeber einzuhalten.

(2) [1]Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfristen gemäß Absatz 1 vorzeitig gekündigt werden kann. [2]Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die des Kündigungsschutzgesetzes, bleiben unberührt.

§ 7
Besondere Zahlungen

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus Anlass ihres oder seines planmäßigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine Sonderzahlung erhalten. [2]Die Sonderzahlung beträgt bei Vollzeitbeschäftigung bis zu 400 Euro. [3]Es wird aufgrund der rückwirkenden Bewertung ihrer oder seiner persönlichen Entwicklung während des Arbeitsverhältnisses bemessen. [4]Die Kriterien sind in einer betrieblichen Regelung unter Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der an der Maßnahme Teilnehmenden zu bestimmen. [5]Als Qualitätsmerkmale sind dabei zu beachten

1. Steigerung bzw. Ausprägung der Arbeitstugenden, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit,
2. Engagement bei der Aufgabenerfüllung,
3. Initiativen und Anstrengungen zur Erreichung der vorgegebenen Ziele.

[6]Je nach Ausrichtung des pädagogischen Konzepts des Beschäftigungsbetriebes können weitere Qualitätsmerkmale definiert werden.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 steht auch zu, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gekündigt hat oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat, um in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis oder in ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis einzutreten, und diesen Eintritt nachweist.

(3) [1]Kündigt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis vorzeitig, um eine ungeförderte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen, oder schließt sie oder er aus diesem Grund einen Auflösungsvertrag erhält sie oder er bei Nachweis der Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses ein Übergangsgeld von 400 Euro. [2]Der Anspruch setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis aus Sicht des Beschäftigungsbetriebes insgesamt zufriedenstellend verlaufen ist. [3]Der Anspruch nach Satz 1 steht vorbehaltlich des Satzes 2 auch zu, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an das Arbeitsverhältnis eine auf Dauer angelegte ungeförderte Arbeit aufnimmt oder in ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis des „Ersten Arbeitsmarktes" eintritt.

(4) [1]Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 können nebeneinander zustehen. [2]Die Zahlungen erfolgen spätestens sechs Wochen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

(5) Die §§ 58 bis 60 BMT-G/II, der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter sowie der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter finden keine Anwendung.

§ 8
Übergangsregelung

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2004 bei demselben Arbeitgeber aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt waren, behalten den Anspruch auf den regelmäßigen Monatslohn, der ihnen aufgrund der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung dieser Lohnordnung ohne Berücksichtigung von Mehr- oder Überarbeit oder Zeitzuschlägen und Leistungszulagen zugestanden hat, solange dies für sie günstiger ist. [2]Leistungszulagen können daneben aufgrund von betrieblichen Vereinbarungen oder Ordnungen weiterhin gewährt werden.

Anlage

Entgeltgruppe	Merkmal
B 1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1. in der Regel während der ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses (Orientierungszeit) 2. die einfachste Hilfstätigkeiten verrichten
B 1a	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit/Orientierungsphase, die einfache Hilfstätigkeiten verrichten, die eine nur geringe Einarbeitung erfordern
B 2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine eingehende Einarbeitung erfordern (Anmerkung 1)
B 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gehilfentätigkeiten verrichten, die eine fachlich oder handwerkliche Einarbeitung erfordern, und diese in diesem Rahmen selbständig ausführen (Anmerkung 2)
B 4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine abgeschlossene Ausbildung bzw. eine vergleichbare Qualifikation erfordern (Anmerkung 3)
B 5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. eine vergleichbare Qualifikation und die Fähigkeit erfordern, diese Tätigkeit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln

Anmerkungen:

1. [1]Bei der Beurteilung, ob eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, ist auf den Regelfall abzustellen. [2]Ohne Bedeutung ist, wie viel Zeit aufgrund der individuellen Auffassungsgabe und des individuellen Leistungsvermögens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters tatsächlich erforderlich ist.
2. Aufgrund der Einarbeitung muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Kenntnisse und Fertigkeiten zu einzelnen Facharbeiten befähigt sein, die üblicherweise als Bestandteil eines Ausbildungsberufes des Handwerks oder eines anderen Gewerbes vermittelt werden.
3. Die Tätigkeit muss sämtliche Kenntnisse und Fertigkeiten eines Ausbildungsberufes erfordern.