

Arbeitsrechtsregelung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit in Einrichtungen der Diakonie in Hessen und Nassau

Vom 15. November 2018

(ABl. EKHN 2018 S. 390),

zuletzt geändert am 18. Dezember 2023 (ABl. EKHN 2024 S. 8 Nr. 3)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau.
- (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 Arbeitgeber 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 die Einrichtung bzw. den Rechtsträger in Kraft treten soll (nicht vor dem 1. September 2023).
- (3) 1Beantragt der Arbeitgeber 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) ¹Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet durch Beschluss. ²Der 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.

(6) ¹Ein Arbeitgeber kann zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit schriftlich beantragen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission am 18. Dezember 2023 beschlossene Erweiterung des Anwendungsbereiches in § 36a Absatz 1a vorzeitig umzusetzen, frühestens ab dem 1. September 2024. In dem Antrag ist anzugeben,

- a) für welchen Rechtsträger bzw. welche Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 2 die vorzeitige Umsetzung beantragt wird;
- b) ab welchem Zeitpunkt die vorzeitige Umsetzung für die Einrichtung bzw. den Rechtsträger in Kraft treten soll (nicht vor dem 1. September 2024).

Für den Fall, dass ein Arbeitgeber nach § 3 Absatz 1 vorgeht, kann der Antrag nach Abs. 6 auch auf den Zeitpunkt, zu dem die vorzeitige Entgelterhöhung nach Absatz 1 eintreten soll, vorgezogen werden. Die Absätze 3 bis 5 gelten entsprechend.

§ 4

Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage

(1) Ein Arbeitgeber 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, die Zahlung einer zeitlich befristeten monatlichen Zulage von bis zu 15 Prozent des jeweiligen Arbeitsentgelts (§ 30 Absatz 1 AVR.HN) gewährt wird.

(2) Die Zulage ist zu berücksichtigen bei der Berechnung der Leistungszulage (§ 29 Absatz 2 AVR.HN), bei der Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden (§ 31 AVR.HN), bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 37 Absatz 4 AVR.HN) und bei der Entgeltberechnung gemäß § 42 Absatz 2 AVR.HN.

¹ Zuletzt geändert mit Wirkung zum 01.01.2024 Beschluss der ARK.DH vom 18.12.2023

§ 5

Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und Antragstellung

(1) ¹Ein Antrag nach § 4 ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung umfassend über die geplante Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage informiert hat. ²Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, sind an Stelle dessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Durchführung der Maßnahme 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.