



Beschlüsse der ARK DW M-V

Die von den Mitgliedern der ARK DW M-V gefassten Beschlüsse werden jeweils nach den Sitzungen der ARK DW M-V als Rundschreiben veröffentlicht und treten damit in Kraft.

In ihrer 4. Amtszeit von **2019 bis 2023** hat die ARK DW M-V folgende Beschlüsse gefasst:

2019:

B-01/19-ARK DW M-V vom 02.07.2019

Änderung der Anlage 10a AVR DW M-V – Ausbildungsentgelt -

Die Ausbildungsentgelte wurden zuletzt zum 01.09.2016 neu festgesetzt. Um Auszubildende in staatlich anerkannten Berufen (Anlage 10a II.), Auszubildende in Pflegeberufen (Anlage 10a III.) und Schüler in der Erzieherausbildung (Anlage 10a IV.) auch weiterhin zu gewinnen, werden die Ausbildungsentgelte erhöht.

Bislang haben Auszubildende zum Medizinisch-Technischen Radiologieassistent (MTRA), Medizinisch-Technischen Laboratoriumsassistent (MTLA) und Physiotherapeut (PT) keine Ausbildungsvergütung erhalten. Dies hat sich inzwischen geändert; ein Teil der Auszubildenden in diesen Medizinisch-Technischen Berufen erhält inzwischen ein Ausbildungsentgelt. Um Auszubildende für diese Berufe zu gewinnen, werden zum 01.09.2019 Ausbildungsentgelte auch für diese staatlich anerkannten Berufe in die Anlage 10a II. aufgenommen. Das Entgelt für diese Ausbildungen ist niedriger gehalten, da auch die Ausbildungszeiten in den Ausbildungseinrichtungen geringer sind.

B-02/19-ARK DW M-V vom 25.09.2019

Änderung des § 19 AVR DW M-V – Familienfördernde Leistungen/Kinderzuschlag -

Zum 01.01.2019 wurde die Beitragsfreiheit für Geschwisterkinder in der Kindertagesförderung eingeführt, wonach Eltern ab dem zweiten Kind in der Kindertagesförderung keine Beiträge mehr zahlen müssen, wenn das erste Kind in die Krippe, den Kindergarten, die Tagespflege

oder den Hort geht. Ab dem zweiten Kind in Krippe, Kita, Hort oder Tagespflege bezahlen Eltern somit künftig keine Gebühren mehr.

Damit können die familienfördernden Leistungen gemäß § 19 Abs. 1 und 2 AVR DW M-V ab diesem Zeitpunkt zwar (zunächst) für das erste Kind weiter in Anspruch genommen werden. Für das zweite Kind läuft diese Regelung ab dem 01.01.2019 allerdings ins Leere. Darüber hinaus wird es ab dem 01.01.2020 eine komplette Beitragsfreiheit für die Kindertagesförderung geben.

Die somit entstehende Lücke wird mit dem vorliegenden Beschluss durch eine angemessene Regelung geschlossen.

Darüber hinaus wird der Kinderzuschlag sowohl dem Grunde nach als auch in den Entgeltgruppen 1 bis 4 erhöht.

2020:

B-01/20-ARK DW M-V vom 20.04.2020

Änderung der Anlagen 2 und 8a, der Anlage 14 und der Anlagen 6 und 6a AVR DW M-V, Einfügung eines § 27a AVR DW M-V - Weiterentwicklung der AVR DW M-V -

Mit diesem Beschluss werden ab dem 01.02.2021 die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 bis 13 der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V, die Tabellenwerte der Entgelttabelle der Gruppen I bis IV des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V sowie die Tabellenwerte der Entgelttabelle des § 8 der Anlage 8a AVR DW M-V (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) der Gruppen I bis IV in jeder Stufe um 4,00 Prozent erhöht.

Ab dem 01.10.2021 werden die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 bis 13 der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V, die Tabellenwerte der Entgelttabelle der Gruppen I bis IV des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V sowie die Tabellenwerte der Entgelttabelle des § 8 der Anlage 8a AVR DW M-V (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) der Gruppen I bis IV in jeder Stufe um 4,00 Prozent erhöht.

Ab dem 01.04.2022 werden die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 bis 13 der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V, die Tabellenwerte der Entgelttabelle der Gruppen I bis IV des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V sowie die Tabellenwerte der Entgelttabelle des § 8 der Anlage 8a AVR DW M-V (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) der Gruppen I bis IV in jeder Stufe um 4,50 Prozent erhöht.

Als Berechnungsgrundlage für die Erhöhungen galten die Tabellenwerte der Anlage 2 (Basisstufe) AVR DW M-V bzw. der Anlage 8a AVR DW M-V mit Stand vom 31.12.2020.

Ab dem 01.01.2021 ist die Höhe der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 AVR DW M-V im Juni zu 50 v. H. vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Ab dem 01.01.2023 ist die Höhe der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 AVR DW M-V im Juni zu 25 v. H. vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig.

Des Weiteren wird eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Pflichtbeiträgen der Kirchlichen Zusatzversorgungskassen (KZVK) zum 01.01.2021 eingeführt, deren Höhe bei einem Pflichtbeitrag ab 4 % des steuerpflichtigen Entgeltes der Hälfte des diesen Betrag übersteigenden Betrages entspricht. Für Mitarbeiter, die am 31.12.2020 bereits in einem Dienstverhältnis zum Dienstgeber standen, gilt der am 31.12.2020 erhobene Pflichtbeitrag zugunsten des Mitarbeiters als Besitzstand.

Ab dem 01.01.2021 beträgt der Erholungsurlaub der Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), im Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr 31 Arbeitstage.

Der Erholungsurlaub der Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf sechs Arbeitstage verteilt ist (Sechs-Tage-Woche), beträgt ab dem 01.01.2021 im Kalenderjahr 36 Arbeitstage. Nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit zu demselben Dienstgeber beträgt der Erholungsurlaub im Kalenderjahr 37 Arbeitstage.

B-02/20-ARK DW M-V vom 12.05.2020

Änderung der Anlagen 10/I ff. AVR DW M-V - Erhöhung des Erholungsurlaubs für Auszubildende -

Gemäß Beschluss der Mitglieder der ARK DW M-V vom 20.04.2020 zur Weiterentwicklung der AVR DW M-V erhöht sich der Erholungsurlaub für die Mitarbeiter des DW M-V ab dem 01.01.2021 von 28 auf 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub für die nach den Regelungen der Anlagen 10/I ff. AVR DW M-V Auszubildenden beträgt derzeit 26 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die Mitglieder der ARK DW M-V erachten es insbesondere mit Blick auf das Gebot der Abstandsregelung für folgerichtig und angemessen, den Erholungsurlaub für diese Auszubildenden ab dem 01.01.2021 ebenfalls um zwei Arbeitstage auf 28 Arbeitstage zu erhöhen.

B-03/20-ARK DW M-V vom 12.05.2020

Einfügung einer Anlage 10/VI AVR DW M-V - Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach dem PflBG ausgebildet werden -

Durch das Pflegeberufereformgesetz vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581) wurden die Berufsausbildungen für die Altenpflege und die Krankenpflege zusammengelegt. Ab dem 01.01.2020 wird es nur noch eine einheitliche Pflegeausbildung geben. Für Auszubildende, die Ihre Ausbildung vor dem 01.01.2020 begonnen haben oder bis zum 01.01.2020 noch beginnen, gelten die bisherigen Ausbildungsregelungen (im Altenpflegegesetz, im Krankenpflegegesetz, in Anlage 10/III AVR DW M-V, in Anlage 10/V AVR DW M-V) fort. Diese Auszubildenden beenden ihre Ausbildung nach den bisherigen Vorschriften.

Für die neuen, nach dem 01.01.2020 beginnenden Ausbildungen gilt das neue Pflegeberufegesetz. Dieses Gesetz regelt die neue einheitliche Pflegeausbildung. Die ergänzenden Regelungen für die diakonischen Auszubildenden sollen in einer neuen Anlage 10/VI AVR DW M-V geregelt werden, die auf den Regelungen der bisherigen Anlagen 10/III und 10/V AVR DW M-V aufbauen, die Neuerungen durch das Pflegeberufegesetz berücksichtigen und einige diakonische Sonderregelungen beinhalten.

B-04/20-ARK DW M-V vom 12.05.2020

Einfügung einer Anlage 15g AVR DW M-V - Muster-Ausbildungsvertrag nach dem PflBG -

Durch das Pflegeberufereformgesetz vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581) wurden die Berufsausbildungen für die Altenpflege und die Krankenpflege zusammengelegt. Seit dem 01.01.2020 gibt es nur noch eine einheitliche Pflegeausbildung. Die Regelungen für die diakonischen Auszubildenden werden in einer neuen Anlage 10/VI AVR DW M-V geregelt.

Aufgrund des Verweises auf die Anlagen 15 ff. AVR DW M-V in § 5 Abs. 4 AVR DW M-V werden verbindliche und einheitliche Dienstvertragsvorlagen beim schriftlichen Abschluss des Dienstvertrages verwendet. Dies soll daher auch für die Ausbildungsverträge der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden, gelten und wird mit der Aufnahme eines Mustervertrages umgesetzt.

B-05/20-ARK DW M-V vom 12.05.2020

Ergänzung der Anlage 10a AVR DW M-V - Regelung der Entgelte für Auszubildende, die nach dem PflBG ausgebildet werden -

Durch das Pflegeberufereformgesetz vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581) wurden die Berufsausbildungen für die Altenpflege und die Krankenpflege zusammengelegt. Seit dem 01.01.2020 gibt es nur noch eine einheitliche Pflegeausbildung.

Für diese Ausbildung ist es erforderlich, neben den inhaltlichen Regelungen auch das monatliche Ausbildungsentgelt in die Anlage 10a AVR DW M-V aufzunehmen. Dies ist mit diesem Beschluss umgesetzt worden.

B-06/20-ARK DW M-V vom 12.05.2020

Änderung der Anlage 1 AVR DW M-V - Eingruppierungskatalog EG 8 Richtbeispiele (OP/Anästhesie, Intensivmedizin, Neonatologie) -

Bisher sind Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen OP/Anästhesie, Intensivmedizin, Neonatologie nur mit einschlägiger Fachweiterbildung oder mindestens zweijähriger einschlägiger Erfahrung in die Entgeltgruppe 8 der AVR DW M-V einzugruppieren. Mit dem Ziel der Stärkung der Intensivpflege wird künftig für Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger in den Krankenhausbereichen OP/Anästhesie, Intensivmedizin und Neonatologie mit Intensivpflege das Erfordernis einer einschlägigen Fachweiterbildung oder mindestens zweijähriger einschlägiger Erfahrung für eine Eingruppierung in die EG 8 der AVR DW M-V aufgehoben.

B-07/20-ARK DW M-V vom 18.08.2020

Änderung des § 13 AVR DW M-V – Zulage bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit -

Mit diesem Beschluss wird das Anliegen sowohl der Dienstnehmer- als auch der Dienstnehmerseite, in Fällen der vertretungsweisen Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die Zulage nicht erst nach drei Monaten, sondern früher zu gewähren, umgesetzt. Die Zulage wird künftig bereits nach sechs Wochen gezahlt.

Infolge dieser Festlegung erfolgt sodann die Streichung der bisherigen rückwirkenden Regelungen.

2021:

B-01/21-ARK DW M-V vom 01.06.2021

Einfügung eines § 20a AVR DW M-V - Aufnahme eines Vertretungszuschlags -

Angesichts des fortschreitenden Fachkräftemangels und des sich häufenden Erfordernisses von Vertretungen in den Einrichtungen und Diensten des DW M-V erachten es die Mitglieder der ARK DW M-V als notwendig an, die Vertretung besser zu organisieren und die Bereitschaft von Mitarbeitenden zu einem kurzfristigen Einsatz zu honorieren.

Die ARK DD hatte die Aufnahme einer Regelung zu „Vertretungszuschlägen“ in § 20b AVR DD bereits beschlossen. Die Einfügung einer entsprechenden Regelung vergleichbaren Inhalts in die AVR DW M-V ist mit diesem Beschluss erfolgt.

B-02/21-ARK DW M-V vom 01.06.2021

Änderung der Anlage 1 AVR DW M-V - Eingruppierung Grundschullehrer in die EG 11 -

Mit dem Beschluss werden Lehrer aller Regelschularten, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben, als Richtbeispiel in die EG 11 (Abschnitt A.) der Anlage 1 AVR DW M-V aufgenommen. Damit soll vor allem die Gehalts- und Besoldungsentwicklung an öffentlichen Schulen berücksichtigt und in der Folge die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an freien Schulen erreicht werden. Daneben soll mit diesem Beschluss auch die heutige Heterogenität der Berufs- und Bildungsbiografien von in den Schulen tätigen Lehrkräften berücksichtigt werden.

B-03/21-ARK DW M-V vom 01.06.2021

Änderung der Anlage 1 AVR DW M-V - Eingruppierung Berufsschullehrer in die EG 11 -

Mit diesem Beschluss werden folgende Richtbeispiele in die EG 11 (Abschnitt A.) der Anlage 1 AVR DW M-V aufgenommen:

- Lehrer an Berufs- und Fachschulen, die die Zweite Staatsprüfung absolviert haben,
- Lehrer an Pflegeschulen, die mindestens einen sechsjährigen berufsbezogenen Abschluss haben (z. B. Diplom- oder Masterabschluss in Medizinpädagogik) oder einen fachfremden Diplom- oder Masterabschluss mit einer Pflegefachausbildung vorweisen können

Damit soll vor allem die Gehalts- und Besoldungsentwicklung an öffentlichen Schulen berücksichtigt und in der Folge die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an freien Schulen erreicht werden. Daneben soll aber auch die heutige Heterogenität der Berufs- und Bildungsbiografien von in den Schulen tätigen Lehrkräften bedacht werden.

Des Weiteren müssen die Besonderheiten an den formierten Pflegeschulen nach Umsetzung des Pflegeberufegesetzes berücksichtigt werden. Insoweit kann auch ein fachfremder Studienabschluss relevant sein, sofern eine zusätzliche Pflegefachausbildung vorliegt.

B-04/21-ARK DW M-V vom 24.08.2021

Änderung des § 15 Abs. 8 AVR DW M-V - Anrechenbare förderliche Zeiten -

Bei der Gewinnung und Bindung von gut qualifizierten Mitarbeitenden ist es inzwischen schwer vermittelbar, wenn nur die letzten fünf Jahre der Berufspraxis relevant für die Einstufung sein sollen. Die derzeitige Regelung des § 15 Abs. 8 AVR DW M-V erweist sich daher im Wettbewerb um geeignete Mitarbeitende als Nachteil. Eine Erhöhung der möglichen förderlichen Zeiten auf zehn Jahre kann hingegen dazu führen, dass neue Mitarbeitende bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen mit ihrer Einstellung bereits der Erfahrungsstufe 1 zugeordnet werden können.

Die Erhöhung der möglichen förderlichen Zeiten von bisher fünf auf künftig zehn Jahre soll auch für die Höhergruppierungen der Stelle Anwendung finden.

B-05/21-ARK DW M-V vom 24.08.2021

Änderung des § 9c Abs. 4 AVR DW M-V - Plusstunden, Überstunden und Minusstunden (Mitarbeiter in Teilzeit) -

Mit diesem Beschluss wurde § 9c Abs. 4 AVR DW M-V neu gefasst. Nunmehr entstehen Überstunden, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit des Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.

Mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. Diese können abgelehnt werden, wenn sie für ihn unzumutbar sind (§ 9c Abs. 2 AVR DW M-V). In der Praxis werden durch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitenden i. d. R. sehr häufig Plusstunden zum Ausgleich für Ausfälle geleistet.

Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden auf der Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeitenden überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind (§ 9c Abs. 4 AVR DW M-V). Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende stellte dies eine Benachteiligung dar, die mit der beschlossenen Änderung nunmehr behoben wird. Für Teilzeitbeschäftigte soll die Basis künftig die für sie jeweils geltende monatliche Soll-Arbeitszeit sein.

2022:

B-01/22-ARK DW M-V vom 11.01.2022

Änderung der Anlage 1 AVR DW M-V - Streichung des Richtbeispiels „Integrationshelfer“ -

Die Berufsbezeichnung „Integrationshelfer“ war als Richtbeispiel der EG 3 der Anlage 1 AVR DW M-V aufgeführt. Inzwischen werden im Rahmen der Integrationshilfe (Eingliederungshilfe, Kita-, Hort-, Schulbegleitung, Migrationshilfe) unterschiedliche Hilfeformen gewährt, zum Beispiel die einfache Begleitung und Assistenz sowie qualifizierte Assistenz als Fachkraft. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen kam es wiederholt zu Irritationen bei der jeweiligen Eingruppierung entsprechend der Aufgabenstellung der Integrationshelfer*innen im Rahmen von Entgeltverhandlungen mit den zuständigen Leistungsträgern. Die Mitglieder der ARK DW M-V haben es daher als sinnvoll erachtet, das Regelbeispiel „Integrationshelfer“ in der Anlage 1 der AVR DW M-V zu streichen, damit sich die Aufgabenstellung zur Eingruppierung künftig ausschließlich an den Inhalten der jeweiligen Tätigkeit orientiert. Damit sind dann je nach Tätigkeitsprofil auch höhere Eingruppierungen als die nach dem derzeitigen Richtbeispiel möglich. Der Beschluss trat am 01.02.2022 in Kraft.

B-02/22-ARK DW M-V vom 11.01.2022

Änderung des § 3a AVR DW M-V – Fort- und Weiterbildung -

Die ARK DD hat im Jahr 2013 veränderte Regelungen zur Fort- und Weiterbildung in die AVR DD aufgenommen, deren Übernahme zunächst auch in der ARK DW M-V beraten wurde. Deren Rechtssicherheit musste allerdings inzwischen durch die aktuellen Rechtsprechungen in Frage gestellt werden. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Komplexität der Fort- und Weiterbildungsthematik hat die ARK DW M-V im Februar des letzten Jahres nach umfassenden und intensiven Beratungen einen Beschluss zur Änderung des § 3a AVR DW M-V gefasst, der am 01.07.2022 in Kraft getreten ist.

Darin enthalten sind die konkretisierten Regelungen für die Anerkennung der eingesetzten Zeiten als Arbeitszeit und deren Kostenübernahme durch die/den Dienstgeber*in für das entsprechende Entgelt sowie die weiteren Kosten der Fort- und Weiterbildungen, die auf Anweisung der/des Dienstgebers*in wahrgenommen werden. Darüber hinaus wurde entsprechend der aktuellen Rechtsprechung klargestellt, dass Rückzahlungen immer nur auf der Grundlage einer individuellen Vereinbarung möglich sind. Von einer Verallgemeinerung der Rückzahlungsparameter in den AVR DW M-V wurde Abstand genommen, um den unterschiedlichen Fortbildungsanforderungen in den Tätigkeitsprofilen und den Entwicklungen in der jeweils aktuellen Rechtsprechung flexibler gerecht zu werden. Durch die Ermächtigung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung sollen auch einrichtungsspezifische Aspekte Berücksichtigung finden.

B-03/22-ARK DW M-V vom 11.01.2022

Änderung der Anlagen 2 und 8a AVR DW M-V - Entgelterhöhung zum 01.02.2023 -

Die zuletzt beschlossenen Erhöhungen der Entgelte nach Anlage 2 und Anlage 8a der AVR DW MV aus dem Jahr 2020 umfassten den Zeitraum bis zum 31.12.2022.

In den Beratungen der ARK DW M-V haben die Mitglieder der ARK DW M-V wiederholt erklärt, dass sie weiter das Ziel verfolgen, den bestehenden Abstand der Vergütung zwischen AVR DW M-V und AVR DD zu verringern und die Vergütungen anzugleichen. Für die Jahre 2023 und 2024 sollte dabei eine ähnliche Entwicklung wie für den Zeitraum 2021 und 2022 angestrebt werden. Wegen des bevorstehenden Ablaufs der Amtszeit der aktuellen ARK DW M-V und der erforderlichen Vorlaufzeit zwischen einem Beschluss zur Entgelterhöhung und deren Umsetzung in Vereinbarungen mit den Kostenträgern von mindestens einem Jahr ist ein Beschluss zu einer ersten Erhöhung der Entgelte zum 01.02.2023 gefasst worden.

Dieser beinhaltet eine Erhöhung der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 bis 13 der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V sowie der Tabellenwerte der Entgelttabelle der Gruppen I bis IV des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V in jeder Stufe um 4,00 Prozent, wobei die Erhöhung der Tabellenwerte in der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V und der Entgelttabelle des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V mindestens 100 Euro betragen müssen. Ebenso beinhaltet der Beschluss eine Erhöhung der Tabellenwerte der Entgelttabelle des § 8 der Anlage 8a AVR DW M-V (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) der Gruppen I bis IV in jeder Stufe um 4,00 Prozente erhöht.

Als Berechnungsgrundlage für die Erhöhungen galten die Tabellenwerte der Anlage 2 (Basisstufe) AVR DW M-V bzw. der Anlage 8a AVR DW M-V mit Stand vom 31.12.2022.

B-04/22-ARK DW M-V vom 11.01.2022

Ergänzung des § 14 Abs. 2 AVR DW M-V - Aufnahme einer Zulage für Pflegefachkräfte in den Krankenhausbereichen Intensivmedizin und Neonatologie mit Aufgaben im Tätigkeitsbereich Invasive Beatmung mit Intensivbeatmungsgerät in § 14 Abs. 2 AVR DW M-V -

Seit dem 01.02.2022 erhalten Alten-, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger*innen in den Krankenhausbereichen Intensivmedizin oder Neonatologie mit Aufgaben im Tätigkeitsbereich Invasive Beatmung mit Intensivbeatmungsgerät eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zu der nächsthöheren Entgeltgruppe.

Damit soll den verschärften Qualitätsanforderungen in der Intensivpflege und den erhöhten Qualitätskriterien zur personellen Ausstattung Rechnung getragen und die Invasive Beatmung mit Intensivbeatmungsgerät in Intensivtherapieeinheiten im Krankenhaus strukturell verbessert und finanziell unterstützt werden.

Ebenso soll mit dem Beschluss eine Absicherung der Refinanzierung seitens der Kostenträger für diese Zulage für Pflegekräfte in der intensivmedizinischen Versorgung und damit eine Verbesserung für die Intensivpflege im Krankenhaus durch Gewinnung zusätzlicher Pflegekräfte mit refinanziertem Entgelt erreicht werden.

B-05/22-ARK DW M-V vom 15.03.2022

Änderung der Anlagen 10/I ff. AVR DW M-V - Urlaubsanspruchs für Auszubildende -

Bisher erhielten Auszubildende auf der Grundlage der Anlagen 10/I bis 10/VI AVR DW M-V im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 28 Arbeitstagen. Damit erhielten die Auszubildenden zwei Tage Erholungsurlaub weniger als Mitarbeitende mit Dienstvertrag. Nach Überzeugung der Mitglieder der ARK DW M-V war diese Differenzierung im Hinblick auf die Gewinnung von Nachwuchs aufzuheben und so erhalten Auszubildende im Bereich der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern ab dem 01.01.2023 ebenfalls einen Erholungsurlaub von 30 Tagen.

B-06/22-ARK DW M-V vom 05.04.2022

Änderung der Anlage 8a AVR DW M-V - Stufenlaufzeiten für Ärzte in Weiterbildung -

Mit diesem Beschluss der ARK DW M-V wurde die Stufenlaufzeit für Ärzte*innen in Weiterbildung in § 5 a) Entgeltgruppe I der Anlage 8a AVR DW M-V auf der Basis der anrechenbaren Weiterbildungszeiten angepasst. Seit dem 01.04.2022 wird die jeweils nächste Stufe nach zwölf Monaten anrechenbarer Weiterbildungszeit erreicht. Diese Anpassung der Stufenlaufzeit an die anrechenbare Weiterbildungszeit erfolgt im bereits vorgesehenen Vergütungsrahmen Stufe 1 bis Stufe 5 mit Einführung einer weiteren Stufe 6.

B-07/22-ARK DW M-V vom 08.09.2022

Änderung der Geschäftsordnung der ARK DW M-V

Die Auswirkungen der infolge der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen steigenden Energie- und Rohstoffpreise und die damit einhergehende hohe Inflationsrate in Deutschland sind sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch die Träger der Diakonie in M-V sehr beunruhigend und herausfordernd. Die Mitglieder der ARK DW M-V waren sich vor diesem Hintergrund einig, dass nunmehr schnellstmöglich Lösungen gefunden werden müssen, die zum einen angemessene Vergütungen für die Mitarbeiter*innen und zum anderen hierauf abgestimmte prospektiv zu verhandelnde Entgelte für die diakonischen Angebote ermöglichen. Um vor diesem Hintergrund kurzfristig handeln und entscheiden zu können, haben die Mitglieder der ARK DW M-V beschlossen, dass bis auf Weiteres abweichend von den geltenden Regelungen der Geschäftsordnung der ARK DW M-V Sitzungen der ARK DW M-V in digitaler Form stattfinden und auch Beschlüsse in digitaler Form gefasst werden können. Die Ladungsfrist beträgt nun sieben Tage und kann im Einvernehmen mit allen Mitgliedern der ARK DW M-V auf bis zu drei Tage verkürzt werden. Sitzungen der ARK DW M-V können darüber hinaus auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten stattfinden.

B-08/22-ARK DW M-V vom 28.09.2022

Änderung der Anlagen 2 und 8a AVR DW M-V - Entgelterhöhung zum 01.10.2023 -

Auch die Arbeit der ARK DW M-V war im vergangenen Jahr geprägt von der durch den Ukrainekrieg hervorgerufenen schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation und der damit einhergehenden hohen Inflation mit steigenden Energie-, Bau- und Investitionskosten, die sich besonders auf die Mitarbeiter*innen, aber auch auf die diakonischen Einrichtungen auswirkt. Die Mitglieder der ARK DW M-V waren sich vor diesem Hintergrund im Grundsatz einig, dass die besonderen Belastungen der Mitarbeiter*innen anzuerkennen und zügige Verhandlungen zur Erhöhung der Entgelte unabdingbar seien. Im Spannungsfeld dazu stand allerdings das Risiko einer nicht auskömmlichen Finanzierung der diakonischen Einrichtungen durch die öffentlichen Kostenträger und damit der Sicherung der Angebote. Es durfte insoweit nicht außer Acht gelassen werden, dass die sozialen Angebote sich über prospektiv festgelegte Entgelte finanzieren. Die Träger von Angeboten müssen danach für ein Jahr in die Zukunft gerichtet ihre Kosten abschätzen und im Rahmen von Entgeltverhandlungen mit den zuständigen Kostenträgern vereinbaren. Diese Vereinbarungen gelten mindestens zwölf

Monate. Ein kurzfristiger Vertragsabschluss über die Refinanzierung aktueller Entgeltsteigerungen vor Ablauf des vereinbarten Finanzierungszeitraums ist somit ausgeschlossen und die Entgeltsteigerungen würden die Einrichtungen in der Folge über deren wirtschaftliche Belastungsgrenze bringen.

Unter Berücksichtigung dieser Erwägungen haben die Mitglieder der ARK DW M-V am 28.09.2022 einstimmig beschlossen, dass ab dem 01.10.2023 die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 bis 13 der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V in jeder Stufe um 5,20 Prozent und die Tabellenwerte der Entgelttabelle der Gruppen I bis IV des § 7 der Anlage 8a AVR DW M-V in jeder Stufe um 5,20 Prozent erhöht werden. Die Erhöhung der Tabellenwerte in der Entgelttabelle der Anlage 2 AVR DW M-V muss in der Basisstufe der Entgeltgruppen 1 bis 4 mindestens 150 Euro betragen.

Ebenso werden ab dem 01.10.2023 die Tabellenwerte der Entgelttabelle des § 8 der Anlage 8a AVR DW M-V (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) der Gruppen I bis IV in jeder Stufe um 5,20 Prozent erhöht.

B-09/22-ARK DW M-V vom 08.11.2022

Änderung der Anlage 8a AVR DW M-V – Eingruppierung -

Mit diesem Beschluss haben sich die Mitglieder der ARK DW M-V darauf verständigt, die Strahlenphysiker*innen ab dem 01.01.2023 in die Anlage 8a der AVR DW M-V wie Assistenzärzte*innen in die EG I mit entsprechenden Stufenlaufzeiten einzugruppieren; Voraussetzung dafür ist der Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums als Physiker*in. Auch Strahlenphysiker*innen mit der entsprechenden Fachkundeprüfung (Medizinphysikexperte*in) werden ab dem genannten Zeitpunkt in die Anlage 8a AVR DW M-V wie Fachärzte*innen in die EG II mit entsprechenden Stufenlaufzeiten eingruppiert.

Chemiker*innen, Biologen*innen, Mikrobiologen*innen werden dann ebenfalls in die Anlage 8a AVR DW M-V wie Assistenzärzte*innen in die EG I mit entsprechenden Stufenlaufzeiten eingruppiert; Voraussetzung ist der Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums. Mit Übernahme medizinischer Aufgabenbereiche werden sie wie Fachärzte*innen in die EG II mit entsprechenden Stufenlaufzeiten eingruppiert.

B-10/22-ARK DW M-V vom 08.11.2022

Ergänzung des § 14 Abs. 2 AVR DW M-V - Aufnahme einer Zulage für Praxisanleitungen i. S. d. § 4 PflAPrV -

In den diakonischen Einrichtungen und Diensten wird in verschiedenen Bereichen ausgebildet. Zur Sicherstellung der Ausbildung ist es erforderlich, geeignete Praxisanleiter*innen einzusetzen. In allen Pflegeeinrichtungen sowie Krankenhäusern werden Pflegefachfrauen/Pflegefachmänner auf der Grundlage des Pflegeberufgesetzes ausgebildet. Die praktische Ausbildung der eigenen Auszubildenden und der Ausbildungspraktikanten*innen anderer Ausbildungsträger wird durch qualifizierte Praxisanleiter*innen durchgeführt. Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass 10 % der Praxiszeit als angeleitete Praxiszeit durchgeführt werden müssen. Dies erfordert den Einsatz von Praxisanleitern*innen, die die dafür gesetzlich vorgeschriebene Befähigung im Umfang von derzeit mindestens 300 Stunden erworben haben und jährlich an den ebenfalls vorgeschriebenen Pflichtfortbildungen teilnehmen und dies nachweisen.

Diese umfangreichen Zusatzqualifikationen wurden in den AVR DW M-V bisher nicht berücksichtigt, was mit diesem Beschluss geändert wurde.

Bei der Bewertung der Zusatzqualifikation wird nunmehr danach differenziert, ob die ausdrücklich übertragene Tätigkeit als Praxisanleiter*innen im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit bis zu 50 % oder über 50 % beträgt. Im ersten Fall soll eine feste monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz der Entgeltgruppe 7 zur Entgeltgruppe 8 in der Basisstufe gewährt werden. Im zweiten Fall soll eine feste monatliche Zulage in Höhe von 100 % der Differenz der Entgeltgruppe 7 zur Entgeltgruppe 8 in der Basisstufe gewährt werden. Die Zulagen werden gewährt bis zur Entgeltgruppe 8.

B-11/22-ARK DW M-V vom 08.11.2022

Änderung der §§ 15 und 16 AVR DW M-V – Höhergruppierung -

Durch die Neufassung des § 16 AVR DW M-V zum 01.01.2023 erfolgen die Höhergruppierungen künftig in der gleichen Entgeltstufe mit einer Übertragung der Verweildauer in der bisherigen Entgeltstufe, d. h. in der Regel ändert sich die Entgeltstufe bei einer Höhergruppierung nicht. Gleiches gilt bei einer Herabgruppierung.

Eine Höher- bzw. Herabgruppierung bezieht sich dabei stets auf die Stelle, die die/der Mitarbeiter*in bereits innehat, d. h. ein Stellenwechsel erfolgt nicht. Findet hingegen innerhalb des Unternehmens ein Stellenwechsel, d. h. eine Einstellung statt, sind förderliche Zeiten der beruflichen Tätigkeit für diese neue Stelle nach § 15 Abs. 8 AVR DW M-V grundsätzlich zu berücksichtigen. Nach dem neu eingefügten § 15 Abs. 9 AVR DW M-V sollen nach einer vereinbarten Ausbildung der/des Mitarbeiters*in von einer Hilfskraft zu einer Fachkraft und einem daraus folgenden Wechsel auf eine Fachkraftstelle (Einstellung) die förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit Berücksichtigung finden.

2023:

B-01/23-ARK DW M-V vom 13.04.2023

Einfügung eines § 27c AVR DW M-V – Entgeltumwandlung für Sachleistungen -

Um zur Attraktivität der diakonischen Arbeitgeber beizutragen und die Bindung der Dienstnehmer an ihre Einrichtungen zu stärken, soll die Gewährung von Sachleistungen in Form der Entgeltumwandlung möglich gemacht werden. Diese sollen explizit nicht auf das gängige Beispiel des Jobrades eingeschränkt werden, sondern es sollen auch andere steuerbegünstigte Sachleistungen in Betracht gezogen werden. Erforderlich ist dafür eine Dienstvereinbarung für die einzelnen AVR DW M-V-Anwender, da die inhaltliche Ausgestaltung von Einrichtung zu Einrichtung stark variieren kann. Auch können die konkreten steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen nicht im Detail prognostiziert werden, so dass es individueller Betrachtung und der Einbeziehung der Mitarbeitervertretung bedarf.

B-02/23-ARK DW M-V vom 13.04.2023

Aufhebung der Bildschirmordnung

Die Bildschirmordnung der AVR DW M-V ist seit Einführung der AVR DWM im Jahr 2008 Bestandteil der AVR DWM bzw. AVR DW M-V. Die Rechtslage im staatlichen Arbeitsschutzrecht hat sich seitdem stark verändert. Gleichzeitig hat sich auch der Umgang mit technischen Hilfsmitteln am Arbeitsplatz geändert und sind gesundheitliche Gefahren durch technischen Fortschritt vermindert worden.

Der betriebliche Arbeitsschutz ist nunmehr durch das Arbeitsschutzgesetz einheitlich geregelt. Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) konkretisiert.

Diese gesetzlichen Regelungen stellen gleich hohe oder sogar höhere Anforderungen an die Sicherheit am Bildschirmarbeitsplatz als die Bildschirmordnung der AVR DW M-V. Sie bieten damit einen ausreichenden Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen durch die Arbeit an einem solchen Arbeitsplatz. Daher kann die Bildschirmordnung der AVR DW M-V aufgehoben werden.

B-03/23-ARK DW M-V vom 08.06.2023

Änderung der Anlage 10a AVR DW M-V – Ausbildungsentgelt -

Die Ausbildungsentgelte wurden zuletzt zum 01.09.2019 erhöht. Die Entwicklungen (Energiekrise, Inflation etc.) führen aber auch bei den Auszubildenden zu finanziellen Belastungen. Darüber hinaus erachteten es die Mitglieder der ARK DW M-V als geboten an, die Ausbildungsentgelte zu erhöhen, um auch weiterhin in den diakonischen Einrichtungen in M-V auszubilden und dabei möglichst attraktive Ausbildungsplätze anbieten zu können. Hierbei mussten aber gleichsam die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Einrichtungsträger

berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund wurden Entgelterhöhungen für die Auszubildenden ab dem 1. September 2023 in Höhe von 6,00 Prozent sowie ab dem 1. September 2024 in Höhe von 4,00 Prozent als angemessen und ausgewogen angesehen.

B-04/23-ARK DW M-V vom 08.06.2023

Ergänzung des § 14 sowie Änderung des § 20 AVR DW M-V

Mit diesem Beschluss werden zum 01.05.2024 die Zeitzuschläge gemäß § 20 AVR DW M-V erhöht und die Zeitzuschläge für den Samstagsdienst erweitert.

Darüber hinaus wird zum 01.05.2024 eine monatliche Zulage für alle Mitarbeitenden eingeführt, die den Dienst im 24/7-Schichtsystem anerkennt.