

Diakonie-Tarif AVR DD: Gehaltsplus 2,2 % und bis zu 800 € Corona-Prämie

Überblick: Regelungen für 2022

Mit dem Beschluss der ARK DD gelten ab 2022 folgende Regelungen:

1. Corona-Sonderzahlung

Mitarbeitende, Auszubildende sowie Anerkennungspraktikanten nach den AVR DD haben Anspruch auf eine einmalige Corona-Sonderzahlung (Corona-Prämie). Sie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nr. 11a des Einkommensteuergesetzes (EStG). Der Anspruch setzt das Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses am 31. Januar 2022 voraus. Zwischen dem 1. November 2020 und dem 30. Juni 2021 muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben.

Ausgenommen von dem Anspruch sind Maßnahmeteilnehmende in geförderten Arbeitsverhältnissen (z.B. SGB II) sowie Mitarbeitende deren Arbeitszeit im Zeitraum November 2020 bis Juni 2021 aufgrund der Vereinbarung von Kurzarbeit an mindestens 30 Kalendertagen um mehr als 50 v.H. verringert war. Für Mitarbeitende in Tagungshäusern kann eine Corona-Prämie aufgrund freiwilliger Dienstvereinbarung vereinbart werden.

Die Corona-Prämie ist in der Höhe nach Entgeltgruppen gestaffelt. Sie soll möglichst mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Januar 2022 ausgezahlt werden; spätestens jedoch mit der Gehaltsabrechnung für den Monat März 2022.

800 € erhalten Mitarbeitende der EG 1-7

600 € erhalten Mitarbeitende der EG 8-13

225 € erhalten Mitarbeitende der EG 1 – 7 in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen,
deren Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist
(z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB II) sowie
Auszubildende und Anerkennungspraktikanten

Teilzeitmitarbeitende erhalten die Sonderzahlung entsprechend des Teilzeitquotientens. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. Dezember 2021.

Durch freiwillige Dienstvereinbarung kann auch eine andere Verteilung der genannten Prämienbeträgen auf die Entgeltgruppen vorgenommen werden.

Soweit Mitarbeitende im Jahr 2020 bzw. 2021 bereits aufgrund betrieblicher Entscheidung Corona-Prämien im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG erhalten haben, werden diese auf die genannten Beträge angerechnet.

Die Corona-Prämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist auch bei der Bemessung sonstiger Leistungen im Jahr 2021 bzw. 2022 (z.B. der Jahressonderzahlung) nicht zu berücksichtigen.

2. Lineare Entgeltsteigerung

Ab **1. Januar 2022** werden die Tabellenwerte der Anlage 2 um **2,2 v.H.** erhöht, **mindestens** jedoch um **50 €**. Die Tabellenwerte der Anlage 5 sowie die Vergütungen der Auszubildenden und Anerkennungspraktikanten werden zu demselben Zeitpunkt um 2,2 v.H. erhöht.

3. Einführung von Funktionszulagen

Ab dem **1. April 2022** erhalten Mitarbeitende in der **EG 7** eine **monatliche Zulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz ihrer Entgeltstufe zur gleichen Entgeltstufe in der EG 8** soweit folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ausdrücklich übertragene Tätigkeiten in der **Praxisanleitung in Pflegeeinrichtungen** gemäß § 4 Abs. 3 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung
oder
- ausdrücklich übertragene Tätigkeiten für die eine **Fachweiterbildung in Palliativ-Care** (vgl. § 37b und § 39a SGB V) oder **Wundmanagement** von mindestens 160 Zeitstunden erforderlich ist

Als weitere Voraussetzung müssen die übertragenen Tätigkeiten in beiden Fällen mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen.

Beim Zusammentreffen mehrerer angegebener Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt. Bisher für diese Tätigkeiten auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden angerechnet.

4. Einführung einer Intensivzulage

Ab dem **1. April 2022** erhalten Mitarbeitende eine Intensivzulage in Höhe von **150 €**, sofern ihnen Tätigkeiten in der Intensivpflege (EG 8) ausdrücklich übertragen sind **und** sie eine **abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung** zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert haben. Bisher für diese Tätigkeiten auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden angerechnet.

5. Erhöhung der Wechselschichtzulage

Die **Wechselschichtzulage** in § 20 Abs. 1 Satz 1 steigt zum **1. April 2022** auf **100 €** (bisher 70 €). Zum **1. September 2022** wird sie um weitere 30 € auf **130 €** erhöht.

In der Regelung zur Wechselschichtzulage erfolgt zudem zum 1. April 2022 eine Änderung des Wortlauts. Mit Beschluss vom Juli 2019 hatte die Arbeitsrechtliche Kommission die Zulage für Wechselschicht und die erhöhte Schichtzulage betragsmäßig zusammengelegt. Dabei sollten die bisherigen Voraussetzungen beibehalten werden. Die Neuformulierung in § 20 Abs. 1 Satz 2 Fall 2 ließ den Schluss zu, dass nur Nachtarbeitsstunden (= Arbeitsstunden zwischen 21 und 6 Uhr) zu berücksichtigen seien. Dies wird nun klargestellt, in dem die ursprüngliche Formulierung wieder aufgenommen wird.

&. Erhöhung des Samstagzuschlags

Der **Samstagszuschlag** in § 21 Abs. 1 Buchstabe f) wird ab **1. April 2022** an die übrigen Zeitzuschläge angeglichen, in dem der bisher zu zahlende feste Euro-Betrag pro Stunde (0,64 €) auf einen prozentualen Anteil des Stundenentgelts der Anlage 9 umgestellt wird (neu **15 v.H.**).