Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR – der Diakonie Deutschland in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz (AK DWBO) für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz angeschlossen sind*

Stand: 13.03.2023 (einschl. Rdschr. 02/2023 vom 13.03.2023)

* geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (Titel)

Vorbemerkung

Nach § 6 Abs. 1 ARRG EKBO wurde für die Regelung der Arbeitsbedingungen der in einem Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DWBO und seine Mitgliedseinrichtungen eine Arbeitsrechtliche Kommission (AK DWBO) gebildet. Aufgabe der AK DWBO ist die Beschlussfassung von Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit diakonischen Einrichtungen im Bereich des DWBO, die in den Arbeitsvertragsrichtlinien des DWBO zusammengefasst werden. Diese Beschlüsse der AK DWBO bedürfen nach § 6 Abs. 3 ARRG nicht der Zustimmung der Organe des DWBO. Sie sind für das DWBO und seine Mitgliedseinrichtungen verbindliches kirchliches Arbeitsrecht. Soweit diese kirchliche Körperschaften, Einrichtungen oder Werke der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind und nicht unter den Geltungsbereich der verfassten Kirche (vgl. § 2 Abs. 1 ARRG) fallen (Diakonisches Werk), gelten die Regelungen des Dritten Abschnitts dieses Kirchengesetzes. Für andere Mitgliedseinrichtungen gelten diese Regelungen nach Maßgabe eines Beschlusses des zuständigen Organs des DWBO.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis **2**
Erster Abschnitt **9**
I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE **9**
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung 9
§ 1a Geltungsbereich 11
§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich 12
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten 13
§ 3 Besondere Dienstpflichten 14
§ 3a Fort- und Weiterbildung 15
§ 4 Personalakten 17
II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG - VERSETZUNG UND ABORDNUNG - PROBEZEIT - **18**
§ 5 Einstellung 18
§ 6 Ärztliche Betreuung 20
§ 7 Versetzung, Abordnung und Umsetzung 21
§ 8 Probezeit 22
III. ARBEITSZEIT **23**
§ 9 Arbeitszeit 23
§ 9a Pausen und Ruhezeit 26
§ 9b Arbeitszeitkonten 27
§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden 29
§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen 30
§ 9e Formen der Arbeit 31
§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer 32
§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß§ 18a Abs. 1 Nr. 3 ArbZG 33
§ 9h Freizeitmaßnahmen 34
§ 9i Kurzarbeit 35
§ 10 Fernbleiben vom Dienst 37
§ 11 Dienstbefreiung 39
IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT **42**
§ 11a Beschäftigungszeit 42
V. EINGRUPPIERUNG **43**
§ 12 Eingruppierung 43
§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 44
VI. ENTGELT 45
§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes 45

§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 48
§ 15a Übergangsregelung - gestrichen - 51
§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen 52
§ 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote 53
§ 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege 57
§ 18 Besitzstandsregelung 59
§ 19- gestrichen - 61
§ 19a Kinderzuschlag 62
§ 20 Schichtzulage 63
§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt 64
§ 21 Entgelt nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 66
§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge 67
§ 22 Sachleistungen 69
§ 22a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG 70
§ 23 Reisekostenvergütung - Trennungsentschädigung – Umzugskostenerstattung 72
VII. SOZIALBEZÜGE 73
§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss 73
§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung 76
§ 25a Jubiläumszuwendung 77
§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen 78
§ 26a Sterbegeld 80
VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG 81
§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 81
§ 27a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung 83
§ 27b Entgeltumwandlung 84
§ 27c Zuschuss für Beiträge zur Entgeltumwandlung 85
IX. URLAUB 87
§ 28 Erholungsurlaub 87
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs 91
§ 28b Zusatzurlaub für Schichtarbeit, Nachtarbeit, nächtlichem Bereitschaftsdienst und nächtlichem Rufbereitschaftsdienst 93
§ 28c Urlaubsabgeltung 95
§ 29 Sonderurlaub 96
§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen 97
X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES 99
§ 30 Ordentliche Kündigung 99
§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 101

§ 32 Außerordentliche Kündigung ... 102
§ 33 Schriftform der Kündigung ... 103
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung ... 104
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ... 105
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung ... 106
§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen ... 107
XI. ÜBERGANGSGELD ... 108
§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes ... 108
§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes ... 110
§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes ... 112
XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN ... 113
§ 41 Werkdienstwohnungen ... 113
§ 42 Schutzkleidung ... 114
§ 43 Dienstkleidung ... 115
XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN ... 116
§ 44 Schlichtungsstelle ... 116
§ 45 Ausschlussfristen ... 117
ANLAGEN ... 118
Anlage 1 EINGRUPPIERUNGSKATALOG ... 118
Entgeltgruppe 1 (Anm. 1) ... 118
Entgeltgruppe 2 (Anm. 2) ... 119
Entgeltgruppe 3 (Anm. 2, 3, 12, 13) ... 120
Entgeltgruppe 4 (Anm. 3, 4, 12, 13) ... 121
Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 12, 13, 15) ... 122
Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13) ... 123
Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15) ... 124
Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14) ... 125
Entgeltgruppe 9 (Anm.6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, l6) ... 127
Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16) ... 128
Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16) ... 129
Entgeltgruppe 12 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) ... 130
Entgeltgruppe 13 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) ... 131
Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR) ... 134
ENTGELTERHÖHUNGEN/ENTGELTBESCHLUSS/MINDESTLOHN ... 139
A. Entgeltbeschluss 2019-2021 ... 139
B. Entgeltbeschluss 2022 ... 140
C. Entgeltbeschluss 2023/2024 ... 141

Anlage 2 TABELLE DER GRUNDENTGELTE 142
Anlage 2 - West – 143
Anlage 2 - Ost – 149
Anlage 2a TABELLE DER GRUNDENTGELTE DER DIAKONIESTATIONEN
– aufgehoben - 158
Anlage 3 – aufgehoben - 159
Anlage 4 – aufgehoben - 160
Anlage 5 SONDERSTUFENENTGELTE 161
Anlage 5a - aufgehoben - 164
Anlage 6 ERHOLUNGSURLAUB 165
Anlage 6a ERHOLUNGSURLAUB 166
Anlage 7 EINIGUNGSSTELLE 167
§ 1 Errichtung der Einigungsstelle 167
§ 2 Verfahren 167
§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle 168
§ 4 Kosten der Einigungsstelle 168
Anlage 7a ZUSCHLAGSBERECHTIGE ARBEITEN 169
§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge 169
§ 2 Zahlung der Zuschläge 169
§ 3 Höhe des Zuschlages 170
§ 4 Berechnung der Zuschläge 170
§ 5 Pauschalierung 170
§ 6 Ausschluss 170
Anlage 8 BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT 171
Anlage 8a ÄRZTINNEN UND ÄRZTE 177
§ 1 Eingruppierung von Ärztinnen bzw. Ärzten 177
§ 2 Grundentgelt für Ärztinnen bzw. Ärzte 177
§ 3 Stunden- und Überstundenentgelte 179
§ 4 Überleitungszulage – gestrichen - 179
§ 5 Besondere Rechte und Pflichten 179
§ 6 Einführungsregelung – gestrichen – 180
Anhang 1 zu Anlage 8a 181
Anhang 2 zu Anlage 8a 188
Anlage 9
TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE 195
Anlage 9a
TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE DER DIAKONIESTATIONEN - aufgehoben - 211

Anlage 10/I
AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE ... 212
§ 1 Ausbildungsentgelt ... 212
§ 1a Probezeit ... 213
§ 2 Arbeitszeit ... 213
§ 3 Krankheit ... 213
§ 4 Erholungsurlaub ... 213
§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung ... 213
§ 6 Sonstige Bestimmungen ... 213
Anlage 10/II
REGELUNG DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE IN EINEM STAATLICH ANERKANNTEN AUSBILDUNGSBERUF ... 215
§ 1 Geltungsbereich ... 215
§ 2 Ausbildungsentgelt ... 215
§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen ... 216
§ 4 Ausbildungsvertrag ... 216
§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ... 216
§ 6 Ärztliche Untersuchungen ... 217
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit ... 217
§ 8 Teilzeitberufsausbildung ... 217
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten ... 218
§ 10 Krankheit ... 218
§ 11 Erholungsurlaub ... 218
§ 13 Freistellung vor Prüfungen ... 218
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung ... 219
§ 15 Ausbildungsmittel ... 219
§ 16 Prüfungen ... 219
§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit ... 219
§ 18 Zeugnis ... 219
§ 19 Sonstige Bestimmungen ... 220
§ 20 Sonderregelung für Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz ... 220
Anlage 10a
AUSBILDUNGSENTGELTE ... 222
Anlage 11
BEWERTUNG MITARBEITERUNTERKÜNFTEN – gestrichen **- ... 249**
Anlage 12
VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN ... 250
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen ... 250

§ 2 Mitteilung der Anlageart ... 251
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs ... 251
§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage ... 251
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs.1 Nr. 5 VermBG ... 252

Anlage 13
REGELUNG ÜBER EIN URLAUBSGELD - gestrichen **- ... 253**

Anlage 14
JAHRESSONDERZAHLUNG ... 254

Anlage 15
DIENSTVERTRAG ... 258

Anlage 15a
PRAKTIKANTENVERTRAG ... 262

Anlage 15b
AUSBILDUNGSVERTRAG ... 264

Anlage 15c
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE – gestrichen **- ... 268**

Anlage 15d
AUSBILDUNGSVERTRAG FÜR AUSZUBILDENDE NACH DEM PFLEGEBERUFE-GESETZ - gestrichen **- ... 269**

Anlage 15e
ALTERSTEILZEITDIENSTVERTRAG ... 270

Anlage 15f
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE – gestrichen **- ... 271**

Anlage 16
SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND AUSBILDUNGS-VERHÄLTNISSE ... 272
§ 1 Geltungsbereich ... 272
§ 2 Höhe der Vergütung, Voraussetzungen ... 272
§ 3 Anwendung der AVR ... 272
§ 4 Abweichende Bestimmungen ... 272
§ 5 Kündigung ... 272
§ 6 Anpassungsklausel ... 273

Anlage 17
DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE ... 274
§ 1 Wirtschaftliche Notlage ... 274
§ 2 Personalkostenreduzierung ... 274
§ 3 Dienstvereinbarung ... 275
§ 4 Genehmigung ... 276
§ 5 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe ... 276

Anlage TR TRÄGERSPEZIFISCHE REGELUNGEN ... 277

Anlage JOHANNITER 278

SicherungsO ORDNUNG ZUR SICHERUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER BEI RATIONALISIERUNGSMAßNAHMEN UND EINSCHRÄNKUNGEN VON EINRICHTUNGEN (SicherungsO) 279

§ 1 Geltungsbereich 279
§ 2 Begriffsbestimmungen 279
§ 3 Einbeziehung der MAV 280
§ 4 Arbeitsplatzsicherung 280
§ 5 Fortbildung, Umschulung 281
§ 6 Besonderer Kündigungsschutz 281
§ 7 Entgeltsicherung 282
§ 8 Abfindung 283
§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen 284
§ 10 Anrechnungsvorschrift 284
§ 11 Inkrafttreten 284

ATZO ORDNUNG ZUR FÖRDERUNG EINES GLEITENDEN ÜBERGANGS IN DEN RUHESTAND (Altersteilzeitordnung - ATZO) 287

§ 1 Geltungsbereich 287
§ 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit 287
§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit 288
§ 4 Höhe des Entgeltes 288
§ 5 Aufstockungsleistungen 288
§ 6 Nebentätigkeiten 289
§ 7 Urlaub 289
§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen 289
§ 9 Ende des Dienstverhältnisses 290
§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht 290
§ 11 Befristung der Regelung 291
§ 12 Inkrafttreten 291

Erster Abschnitt

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung*

(1) [1]Die der Diakonie Deutschland angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. [2]Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(1a) [1]Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland heißt seit dem Jahr 2017 Diakonie Deutschland. [2]Der Name der Arbeitsrechtlichen Kommission, die das Beschlussgremium für diese Arbeitsvertragsrichtlinien ist, wurde demgemäß geändert in Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland. [3]Daher heißen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Beschluss vom 23. Januar 2014 Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland.

(2) [1]Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. [2]Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) [1]Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. [2]Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

(4) Der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter.

(5) Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn

a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem Diakonischen Werk sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden. Ergänzende Regelungen zu den AVR, die eindeutig und klar für die Beschäftigten vorteilhafter sind, stehen der Annahme der Tariftreue nicht entgegen.

b) Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung i.S.d. Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v.H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeitnehmer i.S.d. AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 5 einschl. Anmerkung)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (Überschrift, Abs. 1, 1a)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Abs. 5, 3.UA)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (Abs. 5)

Beschäftigte, die mindestens in Höhe des AVR-Entgeltes beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.

Anmerkung:

Gleichwertig i.S.d. Abs. 5 ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach der Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Regelungen.

§ 1a Geltungsbereich*

(1) Die AVR gelten für alle Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren.

(2) [1]Ist für den Bereich eines oder mehrerer gliedkirchlich-diakonischer Werke eine Arbeitsrechtliche Kommission (AK) gebildet, gelten die AVR nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung. [2]Entsprechendes gilt für die Freikirchen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind.

(3) Abs. 2 ist dann nicht anzuwenden, wenn eine Einrichtung nicht unter den Geltungsbereich des gliedkirchlich-diakonischen oder freikirchlichen Arbeitsrechts fällt, weil

a) sie der Diakonie Deutschland direkt angeschlossen ist,

b) sie gemäß der Satzung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes von seiner Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht hat oder eine Ausnahmeentscheidung vorliegt,

c) sie nicht dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Gliedkirche oder einer entsprechenden Ordnung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes unterfällt.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Bundesländern gelten die AVR in dem Umfang und mit den Maßgaben, die die AK beschlossen hat (AVR - Fassung Ost -).

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 4)
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Abs. 3)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3)

§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich*

Die AVR gelten nicht, sofern deren vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung;

c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind (kurzzeitige Beschäftigung);

d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 10 anzuwenden ist.

Anmerkung zu Buchst. c):

§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzzeitige Beschäftigung) hat folgenden Wortlaut:

„(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. (…)

2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

(…)“

---

* geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2013 v. 15.02.2013 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Anmerkung)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Anmerkung)
geä. mit RS 05/2022 v. 30.11.2022 (Anmerkung)

§ 2 Allgemeine Dienstpflichten

(1) [1]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. [2]Sie bzw. er soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. [3]Bei Ausübung ihres bzw. seines Dienstes hat sie bzw. er die für ihren bzw. seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie die durch Dienstanweisung oder Anordnung ihrer bzw. seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

(2) Die von der einzelnen Einrichtung erlassene Dienstordnung ist für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verbindlich.

§ 3 Besondere Dienstpflichten

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) [1]Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. [2]Die Versagung der Genehmigung ist schriftlich zu begründen.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers annehmen. [2]Werden einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie bzw. er dies der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe, in der sonstigen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder in einer Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, haben auf Verlangen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. [2]Die hierfür entstehenden Kosten trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

(5) Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den Pflichten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(6) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die ihre bzw. der seine Dienstpflichten verletzt, ist der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 3a Fort- und Weiterbildung*

(1) [1]Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers und im Rahmen des Personalbedarfs der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers oder nach § 111 GewO fort- oder weitergebildet, gilt die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit. [2]Dies gilt auch für die Zeiten, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht arbeiten würde. [3]§ 9d findet Anwendung.

(2) Während der Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber

a) das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1), ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(3) Endet das Dienstverhältnis aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zur Rückzahlung der Aufwendungen nach Abs. 2 nach folgenden Maßgaben verpflichtet:

a) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nur dann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme besonders bedeutsame zusätzliche Arbeitsmarktchancen erworben hat. Besonders bedeutsame Arbeitsmarktchancen liegen in der Regel vor, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen der absolvierten Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme eine höhere Vergütung nach den AVR erzielt als zuvor (z.B. Zahlung einer Funktionszulage, Höhergruppierung).

b) Eine Rückzahlungspflicht entsteht grundsätzlich erst, sobald die Fort- und Weiterbildungsmaßnahme einen zeitlichen Umfang von mindestens einem Monat (gleich 22 Maßnahmetage) überschreitet.

c) Dauerte die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme weniger als 3 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wobei ihr bzw. ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/12 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.

d) Dauerte die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme mindestens 3 Monate, aber weniger als 6 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihr bzw. ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/24 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.

e) Dauerte die Fort- oder Weiterbildung mindestens 6 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihr bzw. ihm in diesem Fall für jeden vollen

---

* mit Wirkung zum 01.01.1991 in die AVR.EKD eingefügt
geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 1a)
neu gefasst mit RS 01/2014 v. 14.02.2014
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Abs. 1, Abs. 5)

Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung 1/36 der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.

(4) [1]Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn ein befristetes Dienstverhältnis durch Zeitablauf endet. [2]Eine Rückzahlungspflicht besteht ferner nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag abschließt.

(5) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht weiterhin nicht bei Maßnahmen im Sinne des § 111 GewO, insbesondere im Rahmen der ärztlichen Weiterbildung nach den Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern und bei Fortbildungen im Rahmen der fachärztlichen Fortbildungspflicht und beim Erwerb von Fachkunden (z.B. Strahlenschutz, Rettungsdienst).

(6) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsverpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgesehen werden.

(7) Für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Abs. 1 schließen die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor Beginn der Maßnahme eine schriftliche Vereinbarung, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Paragraphen aufzunehmen sind.

§ 4 Personalakten*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine vollständigen Personalakten. [2]Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. [3]Das Recht auf Einsicht in die Personalakten kann auch durch eine gesetzliche Vertreterin bzw. einen gesetzlichen Vertreter oder eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. [4]Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. [5]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann eine Bevollmächtigte bzw. einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie bzw. ihn ungünstig sind oder ihr bzw. ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [2]Die Äußerung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist zu ihren bzw. seinen Personalakten zu nehmen.

(3) [1]Beurteilungen sind der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unverzüglich bekannt zu geben. [2]Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(4) Niederschriften über seelsorgerliche Angelegenheiten dürfen nicht in die Personalakten aufgenommen werden.

---

* Ursprünglich war die Bestimmung über Personalakten an landeskirchliches Recht gebunden. Mit Wirkung vom 01.05.1988 ist eine eigenständige Regelung geschaffen worden, die im Wesentlichen inhaltlich § 13 BAT entsprach.

II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG - VERSETZUNG UND ABORDNUNG - PROBEZEIT -

§ 5 Einstellung*

(1) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1).

(2) Persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sind weitere Voraussetzungen für die Einstellung.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat auf Verlangen vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen. [2]Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

(4) [1]Der Dienstvertrag wird schriftlich gemäß den Anlagen 15 und 15a bis 15f abgeschlossen. [2]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. [3]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [4]Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist. [5]Soweit in diesen Fällen nichts anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(5) [1]Befristete Dienstverhältnisse dürfen nur auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe i.S.d. § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) bestehen. [2]Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. [4]Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu informieren.

[1]Die Befristung eines Dienstverhältnisses bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren ist auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. Unterabs. 1 Satz 1 gem. § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG zulässig. [2]Bis zu dieser Gesamtdauer ist abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz TzBfG die einmalige Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses zulässig.

Eine sachgrundlos befristete Beschäftigung im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG von Ärzten, welche keine Facharztanerkennung haben oder sich um den Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung bemühen, ist unzulässig.

[1]Eine befristete Beschäftigung von Ärzten in der Weiterbildung ist im Rahmen von § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht möglich. [2]Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem Arzt in Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung für eine fakultative Weiterbildung kann für die notwendige Zeit bis zum Erwerb der Anerkennung als Facharzt, der Anerkennung des Schwerpunkts/der Zusatzbezeichnung höchstens bis zur Dauer von 8 Jahren abgeschlossen werden.

---

* geä. mit RS 02/2011 v. 12.04.2011 (Abs. 5, 4)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs.4, 5)

[3]Wird die Weiterbildung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung abgeleistet und verlängert sich der Weiterbildungszeitraum hierdurch, so kann diese um die Zeit der Verlängerung überschritten werden. [4]Die Befristung darf den Zeitraum jedoch nicht unterschreiten, für den der weiterbildende Arzt die Weiterbildungsbefugnis besitzt oder aber der weiterzubildende Arzt seinen von ihm nachgefragten Weiterbildungsabschnitt beendet. [5]Im Übrigen findet das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung Anwendung.

(6) [1]Mehrere Dienstverhältnisse zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Anderenfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

§ 6 Ärztliche Betreuung*

(1) Bei gegebener Veranlassung kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber durch eine Vertrauensärztin bzw. einen Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(3) [1]Sofern der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu übernehmen. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf ihren bzw. seinen Antrag bekannt zu geben.

(4) Im Übrigen wird auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.

---

* geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012 (Abs. 4 eingefügt)
geä. mit RS 06/2007 v. 27.06.2017 (Abs. 4 Fußnote)

§ 7 Versetzung, Abordnung und Umsetzung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen ihres bzw. seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung umgesetzt oder in eine andere Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. [2]Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihr bzw. ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z.B. mit Rücksicht auf ihre bzw. seine Familie).

(3) Während der Probezeit (§ 8) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zulässig.

§ 8 Probezeit

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

III. ARBEITSZEIT

§ 9 Arbeitszeit*

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich bzw. für Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe A 1 bis A 3 (Anlage 8a) 40 Stunden wöchentlich. [2]Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. [3]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.

[1]Bei Teilzeitbeschäftigten wird die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X % von 38,5 bzw. bei Ärztinnen und Ärzten X % von 40). [2]Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

(2) [1]Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 7,7 Stunden (bzw. bei Ärztinnen und Ärzten 8 Stunden). [2]Der Tag beginnt um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.

Für die Teilzeitbeschäftigten gilt Abs. 1 Unterabs. 2 entsprechend.

(3) [1]Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. [3]Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. [4]Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von einem Kalenderjahr acht Stunden werktäglich nicht überschreiten.

[1]Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, sowie in sonstigen stationären Einrichtungen auf über zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn dies die Konzeption der Einrichtung erfordert. [2]Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. [3]Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 07/2007 v. 12.11.2007 SR Fassung Ost)
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 1)
geä. mit RS 01/2011 v. 14.03.2011 (Abs. 1, 2)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (SR DS Ost)
geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012 (Abs.7 neu)
geä. mit RS 03/2014 v. 09.05.2014 (Anmerkung Abs. 7)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (SR Fassung Ost)
geä. mit RS 01/2015 v. 25.02.2015 (Abs. 7)
geä. mit RS 05/2016 v. 23.09.2016 (Abs. 7)
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2021 v. 04.06.2021 (Abs. 1, Abs. 7, Anmerkung))
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Anmerkung)

längstens acht Wochen. [4]Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

[1]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. [2]In diesem Fall ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit entsprechend der nach Unterabs. 3 Satz 1 vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(4) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

[1]Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. [2]Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einem der Werktage innerhalb der folgenden 2 Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, gilt Satz 2 insoweit nicht.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(5) [1]Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). [2]Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(6) [1]Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit, wobei jedoch mindestens 1 Arbeitsstunde anzusetzen ist. [2]Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabs. 1.

(7) [1]Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nach einem Dienstplan arbeitenden Einrichtungen oder Teilen einer Einrichtung, die in den Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, erhalten zusätzlich zur normalen Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto für die freiwillige kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen 33,44 € brutto pro übernommenem Dienst. [2]Auszubildende, sofern sie im praktischen Teil der Ausbildung in nach einem Dienstplan arbeitenden Einrichtungen oder Teilen einer Einrichtung eingesetzt werden, erhalten zusätzlich zum normalen Ausbildungsentgelt für die freiwillige kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan im Frei eingeplanten Tagen 33,44 € brutto pro übernommenem Dienst. [3]Der Betrag ist mit dem monatlichen Entgelt analog § 21a AVR abzurechnen. [4]Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Änderung weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird.

[1]Geringfügig Beschäftigte sind von dieser Regelung ausgenommen. [2]Im Rahmen einer Dienstvereinbarung kann diese Regelung für hier nicht erfasste Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter übernommen werden.

Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung kollektivrechtlich vereinbart werden.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

[1]In Abs. 1 Satz 1 tritt ab 1. Januar 2013 anstelle der Zahl „38,5“ die Zahl „40“ sowie in Abs. 2 Satz 1 ab 1. Januar 2013 anstelle der Zahl „7,7“ die Zahl „8“. [2]Durch Dienstvereinbarung kann die vorzeitige Einführung der 40h-Woche bei vollem Lohnausgleich vereinbart werden. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern beschäftigt werden, die von der Möglichkeit der Anwendung des Beschlusses der AK DW EKD vom 4. Oktober 1994 zum „Einkommensangleichungsgesetz/Land Berlin vom 7. Juli 1994“ Gebrauch gemacht haben, verbleibt es bei den Regelungen in Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1.

Anmerkung:

[1]Der Zahlbetrag in § 9 Abs. 7 AVR wird mit Wirkung zum 01.01.2020 dynamisiert entsprechend der Entwicklung der Entgelttabellen der Anlage 2 – West – der AVR DWBO. In § 9 Abs. 7 tritt an die Stelle des Betrags „33,44 €“ ab 1. September 2023 der Betrag „33,94 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „34,79 €“.

§ 9a Pausen und Ruhezeit*

(1) [1]Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen (§ 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)). [2]Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(1a) [1]Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine fünf- bis zehnminütige Arbeitsunterbrechung gegeben. [2]Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen.

(2) Durch Dienstvereinbarung kann

a) in Betrieben mit Wechselschicht und/oder Schichtarbeit die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden;

b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen angepasst werden.

[1]In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. [2]Sofern die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen als Arbeitszeit anzurechnen.

(3) [1]Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. [2]In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(4) [1]Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen wird. [2]Die Verkürzung der Ruhezeit soll nur einmal pro Woche oder zweimal in vierzehn Tagen erfolgen.

(5) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran Arbeitsstunden geleistet, sind die dadurch zusätzlich notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit anzurechnen.

---

* geä. mit RS 01/2013 v. 31.03.2013 (Abs. 1a)

§ 9b Arbeitszeitkonten*

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber richtet für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses. [2]Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann zusätzlich ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet werden.

(2) [1]Die anzurechnende Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. [2]Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z.B. Urlaub Arbeitsunfähigkeit und Dienstbefreiung nach § 11) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

(4) Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann der über den nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zustehenden Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(5) [1]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand ihres/seines jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). [2]Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert. [3]Die täglichen Veränderungen sind dabei im Arbeitszeitkonto nachvollziehbar darzustellen.

[1]Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden (§ 9c Abs. 1) bzw. bis zu 30 Minusstunden (§ 9c Abs. 6) abgewichen werden. [2]Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch um mehr als 30 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen wurde. [3]Wird die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschritten, so verfallen diese über 30 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden i.S.d. § 9c Abs. 4 oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen.

Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

(6) Bis zu 150 Plusstunden bzw. bis zu 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(6a) Für Teilzeitbeschäftigte tritt an die Stelle der 30 Plus- bzw. Minusstunden in Abs. 5 sowie die 150 Plus- bzw. 50 Minusstunden in Abs. 5 und 6 die Stundenzahl, die ihrem Teilzeitquotienten entspricht.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 8)
geä. mit RS 01/2015 v. 25.02.2015 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2015 v. 23.06.2015 (Abs. 5 UA 1)
geä. mit RS 05/2020 v. 15.05.2020 (Abs. 6a - Inkrafttreten 01.01.2021)
geä. mit RS 06/2020 v. 02.10.2020 (Abs. 5 UA 2 Satz 1)

(7) Für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass zum Zwecke einer Verstetigung der Bezüge von den Grenzen der Abs. 5 und 6 abgewichen werden kann.

(8) [1]Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden auf, so ist das diese Höchstgrenze von 150 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten vier Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. [2]Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist die Summe aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch das 4.348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(9) Dem rechtzeitigen Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende dienstliche bzw. betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen.

(10) Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.

[1]Eine Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs mindert das Jahresarbeitszeitkonto nur in der ersten Woche eines von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in Anspruch genommenen Zeitausgleichs. [2]Ab der zweiten Woche eines Zeitausgleichs gelten die für den Krankheitsfall während des Urlaubs geltenden Bestimmungen entsprechend (§ 28 Abs. 9).

(11) [1]Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. [2]Bis zur Dauer von zwei Monaten während eines Zeitausgleichs vom Jahresarbeitszeitkonto wird eine Zulage gem. § 20 weitergezahlt.

(12) Wird für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet, so sind durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben auf dem Langzeitarbeitszeitkonto zu treffen.

(13) [1]Die Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. [2]Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. [3]Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26a Abs. 1 und 2) ausbezahlt.

(14) [1]Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte Zeitzuschläge entsprechend der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Faktorisierung). [2]Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung sind auch Regelungen über die Ansammlung und den Ausgleich des durch Faktorisierung erworbenen Zeitguthabens zu treffen.

Anmerkung:

Zum Insolvenzschutz für Langzeitarbeitszeitkonten ist § 7e SGB IV zu berücksichtigen.

§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden*

(1) [1]Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. [2]Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (§ 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Unterabs. 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat.

[1]Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen.

(2) [1]Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten. [2]Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden. [3]Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. [4]Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 3 vereinbarten Plusstunden dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind.

(3) [1]Die Vergütung der Plusstunden richtet sich nach § 9b Abs. 8. [2]§ 9 Abs. 3 Unterabs. 3 bleibt unberührt.

(4) [1]Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2), für Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des § 9b Abs. 6a, überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. [2]Für Überstunden ist zusätzlich zum anteiligen Entgelt nach § 9b Abs. 8 ein Zeitzuschlag nach § 20a zu bezahlen.

(5) [1]Überstunden sind von vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Anordnung zu leisten. [2]Überstunden sind jedoch auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. [3]Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen. [4]Abs. 2 Satz 2 bis 4 gelten entsprechend.

(6) [1]Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der in einem Kalendermonat anzurechnenden Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (Abs. 1 Satz 2) unterschreitet. [2]Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 4)
geä. mit RS 05/2020 v. 15.05.2020 (Abs. 4 - Inkrafttreten 01.01.2021)

§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen*

[1]Bei Dienstreisen im Sinne des § 2 BRKG gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. [3]Dienstreisezeiten, die außerhalb der Normalarbeitszeit zu erbringen sind, sind grundsätzlich in Form von Arbeitszeit zu vergüten, soweit sie erforderlich sind.

* neu gefasst mit RS 06/2020 v. 05.10.2020

§ 9e Formen der Arbeit*

(1) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

(2) - gestrichen -

(3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

* Geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Abs. 2, Anmerkungen)

§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies

a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder

b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer (i.S.d. ArbZG).

(2) Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.

[1]Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. [2]Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht gem. Abs. 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 9 Abs. 1.

Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4) [1]Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer i.S.d. Abs. 1 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zulassen. [2]Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. [3]Die Kosten der Untersuchungen hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht kostenlos durch eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten angeboten werden.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit gefährdet oder

b) im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder

c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß§ 18a Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

Über die Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, sind Dienstvereinbarungen abzuschließen.

§ 9h Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleichs bzw. der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann von §§ 9 bis 9g, 20a, 23, 28b und der Anlage 8 durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

§ 9i Kurzarbeit*

(1) [1]Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen ist. [2]Sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen, ersetzt dieser Prozentsatz abweichend von Satz 1 entsprechend den Anteil der in der Einrichtung oder Teile der Einrichtung (§ 97 S. 2 SGB III) beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen. [3]Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 Abs. 1 und 2 SGB III nicht erfüllen. [4]Die Dienstvereinbarung muss unter anderem folgendes regeln:

a) Persönlicher Geltungsbereich (z.B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);

b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;

c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung.

Die Einteilung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung (MAV) rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.

(2) [1]Die MAV ist über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. [2]Sie ist verpflichtet, ihren Beschluss unverzüglich herbeizuführen und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber mitzuteilen. [3]Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. [4]Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

Anmerkung zu § 9i Abs. 2 Satz 4:

Die nach § 9i Abs. 2 Satz 4 erforderliche Information der Mitarbeitenden über die geplanten Kurzarbeitsmaßnahmen soll normalerweise in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen. Davon ist angesichts der aktuellen Infektionsgefahr dringend abzuraten! Die Mitarbeitenden müssen stattdessen über andere Wege, insbesondere auf elektronischem Weg, informiert werden.

(3) [1]Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 9b unter Berücksichtigung des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen. [2]Eine vorrangige Ansammlung von Minusstunden vor der Einführung

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 4)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Abs. 1, 3, 5)
geä. mit RS 04/2020 v. 17.04.2020 (Abs. 1, 2, 3)
verlängert mit RS 07/2020 v. 17.12.2020 (Abs. 1, 2, 3) bis 31.12.2021
verlängert mit RS 05/2021 v. 17.12.2021 (Abs. 1, 2, 3) bis 31.03.2022
geä. mit RS 02/2022 v. 01.07.2022 (Abs. 1, 2, 3) befristete Geltung vom 01.07.2022 bis 30.09.2022
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Abs. 1, 2, 3) verlängert bis 31.12.2022

von Kurzarbeit ist gemäß Satz 1 nicht vorgesehen; sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten, so gilt dies entsprechend für die Vereinbarung von Kurzarbeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung.

(4) [1]Für die Berechnung des Entgeltes gem. §§ 14 bis 19a und der Krankenbezüge gem. § 24 gilt § 21 mit Ausnahme von Abs. 2 zweiter Halbsatz entsprechend. [2]Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht. [3]Die Jahressonderzahlung wird entsprechend der Anlage 14 aus dem Entgelt ohne Kurzarbeit gewährt.

(5) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder die MAV haben den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat der MAV die für eine Stellungnahme gem. § 99 Abs. 1 SGB lll erforderlichen Informationen zu geben.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst

(1) [1]Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und ihre bzw. seine Genehmigung einzuholen. [3]Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge; darüber hinaus kann nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

(2) [1]Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihrer bzw. seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. [2]Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. [4]In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [5]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. [6]Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. [7]Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.

[1]Hält sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie bzw. er darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. [2]Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen. [3]Darüber hinaus ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, wenn sie bzw. er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. [4]Kehrt eine arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterin bzw. ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist sie bzw. er verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihr bzw. ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 2 Unterabs. 1 besteht für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge und des Krankengeldzuschusses nach § 24 Abs. 2 und 4.

(3) [1]Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i.S.d. § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. [2]Abs. 2 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Anmerkung:

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle i.S.d. Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist der allgemeine Arbeitstag der Personalstelle der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

§ 11 Dienstbefreiung*

(1) Als Fälle nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Geburt des eigenen Kindes	1 Arbeitstag innerhalb von 4 Wochen ab dem Ereignis
b) Tod	
aa) der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin bzw. des eingetragenen Lebenspartners, eines (Pflege-)Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage innerhalb von 8 Wochen ab dem Ereignis
bb) eines Geschwisterteils	1 Arbeitstag innerhalb von 8 Wochen ab dem Ereignis
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag innerhalb von 4 Wochen ab dem Ereignis
d) Eheschließung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, Eintragung einer Lebenspartnerschaft	1 Arbeitstag innerhalb von 4 Wochen ab dem Ereignis
e) Konfirmation oder Kommunion eines Kindes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters	1 Arbeitstag innerhalb von 4 Wochen ab dem Ereignis
f) Taufe der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters	1 Arbeitstag innerhalb von 4 Wochen ab dem Ereignis

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 1)
geä. mit RS 04/2011 v. 01.07.2011 (Abs. 1)
geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012 (Abs. 3 neu eingefügt, Abs. 4, Anmerkungen)
geä. mit RS 08/2017 v. 14.09.2017 (Abs. 1)
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Abs. 1 Buchst. b) aa)),

g) Schwere Erkrankung

aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben, Haushalt lebt,	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderrjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres bzw. seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

[1]Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bescheinigt. [2]Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

h) Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

(2) [1]Bei Erfüllung kirchlicher und allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber abzuführen.

(3) [1]Mitarbeitenden, die der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO oder einem Fachausschuss angehören oder von diesen zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Dienstbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser bzw. für diese Kommission notwendigem Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. [2]Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einem Schlichtungsausschuss.

(4) Dienstbefreiung kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Dienstbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkungen:

Befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Zu den „begründeten Fällen“ i.S.d. Abs. 5 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT*

§ 11a Beschäftigungszeit

(1) [1]Beschäftigungszeit ist die bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist. [2]Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus ihrem bzw. seinem Verschulden oder auf ihren bzw. seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass sie bzw. er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber eine Einrichtung, so werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn in dieser Einrichtung die AVR oder den AVR entsprechende Regelungen galten.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

Anmerkungen:

Ausbildungszeiten auf der Grundlage der Vereinbarung über die Ausbildung von mittleren medizinischen Fachkräften für die Tätigkeit in evangelischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in der DDR - Ausbildungsvereinbarung – vom 2. Juli 1975 gelten als Beschäftigungszeiten.

Ausbildungszeiten in einem Beruf mit kirchlich-diakonischem Abschluss (z.B. Diakoniepfleger) gelten als Beschäftigungszeiten.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

V. EINGRUPPIERUNG

§ 12 Eingruppierung*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen der Anlage 1 eingruppiert. [2]Abweichend von Satz 1 sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Tätigkeit einer Ärztin bzw. eines Arztes nach den Merkmalen der Entgeltgruppe A 1 bis A 3 gemäß § 1 der Anlage 8a eingruppiert. [3]Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben- und Stellenbeschreibungen). [4]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. [5]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

(2) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. [2]Gepräge bedeutet. dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

(3) [1]Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. [2]Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(4) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschreiben werden. [2]Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

(5) Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, so ist sie bzw. er mit Beginn des Kalendermonates, in der ihr bzw. ihm die höherwertige Tätigkeitsgruppe übertragen wird, gem. Abs. 1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppieren.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 1)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (§ 12 Abs. 5 Überleitung)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Anmerkung)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Anmerkung)

§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere, von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem sie bzw. er mit der ihr bzw. ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeit begonnen hat und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) in der höheren und in derjenigen Gruppe, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere, von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält sie bzw. er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage gem. Abs. 1 Satz 2 für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. [2]Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich.

VI. ENTGELT

§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes*

(1) Das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt gem. § 15 bzw. für Ärztinnen und Ärzte gem. § 2 der Anlage 8a und ggf. dem Kinderzuschlag (§ 19a).

(2) Neben dem Entgelt erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 7a,

b) ggf. eine Besitzstandszulage (§ 18) bzw. für Ärztinnen und Ärzte eine Überleitungszulage (§ 4 der Anlage 8a),

c) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Betreuung eine monatliche Zulage i.H.v. 89,13 €. Soweit zusätzlich oder ausschließlich Tätigkeiten in der Pflege ausgeübt werden, beträgt die monatliche Zulage 150,- €.

Anmerkung zu § 14 Abs. 2 c):

[1]Die Zulagen nach § 14 Abs. 2 c) werden ab dem 01.09.2023 entsprechend der Entwicklung der Anlage 2 – West – der AVR DWBO dynamisiert. [2]An die Stelle des Betrags der Zulage nach Buchst. c) Teilsatz 1 (Betreuungszulage) „89,13 €“ tritt ab 1. September 2023 der Betrag „90,47 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „92,73 €“. [3]An die Stelle des Betrags nach Buchst. c) Teilsatz 2 (Pflegezulage) „150,00 €“ tritt ab 1. September 2023 der Betrag „152,25 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „156,06 €“.

d) deren Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage i.H.v. 50 v.H. der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 1, 2)
berichtigt mit RS 02/2010 v. 04.03.2010
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011; (Anm. Abs. 3 gestr.)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012; (Anmerkung)
geä. mit RS 08/2012 v. 16.08.2012; (SR Fassung Ost Abs. 2 c))
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014; (SR Fassung Ost)
geä. mit RS 02/2015 v. 23.06.2015, (Abs. 2 d)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (SR Fassung Ost),
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018,(Abs. 2 c) und e))
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (Abs. 2 c) und e), Anmerkung Abs.1)
geä. mit RS 03/2019 v. 31.05.2019 (Abs. 2 c)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Anm. gestr. zum 01.03.2020)
geä. mit RS 03/2020 v. 17.03.2020 (Abs. 2 f)
geä. mit RS 04/2020 v. 17.04.2020 (Abs. 2 f)
geä. mit RS 02/2021 v. 04.06.2021 (Abs. 2, Anmerkung)
geä. mit RS 01/2022 v. 22.06.2022 (Abs. 2 c), e) h) und i))
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Abs. 2 c), f), h), i))
geä. mit RS 02/2023 v. 13.03.2023 (Abs. 2 d))

e) Fachkräfte in der Entgeltgruppe 7 mit Tätigkeit in der Praxisanleitung und Fachpflegekräfte in der Entgeltgruppe 7 mit erforderlicher Fachweiterbildung und entsprechender angeordneter Tätigkeit in der Onkologie, Nephrologie, Palliativmedizin erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe. Beim Zusammentreffen mehrerer o.a. Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt.

ab 01.01.2024

e) Fachpflegekräfte in der Entgeltgruppe 7 mit erforderlicher Fachweiterbildung und entsprechender angeordneter Tätigkeit in der Onkologie, Nephrologie, Palliativmedizin erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe. Fachpflegekräften mit mehreren Fachweiterbildungen und entsprechender Tätigkeit wird die Zulage nur einmal gezahlt.

Mitarbeitende mit Tätigkeit in der Praxisanleitung erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe.

Anmerkung zu § 14 Abs. 2 e) ab 01.01.2024

Praxisanleitende, die in der Leitung und Koordinierung von Mitarbeitenden mit Tätigkeit sowie der Planung und Durchführung der praktischen Ausbildung in der Einrichtung im Sinne des § 12 Abs. 2 beauftragt und tätig sind, erhalten keine Zulage im Sinne des § 14 Abs. 2 e) Unterabsatz 2.

f) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern gemäß § 107 Abs. 1 SGB V in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in Krankenhäusern gemäß § 17b Abs. 4 Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) i.V.m. § 6a Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) erhalten eine monatliche PpSG-Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur nächst höheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe, soweit sie mindestens einjährig examinierte Pflegekräfte sind.

g) - unbelegt -

h) Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 in der Altenhilfe, Jugendhilfe, Kindertagesstätten, Horten sowie Eingliederungshilfe in der Tätigkeit: Pflege, Betreuung, (Heil-)Erziehung und Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 in Werkstätten für Menschen mit Behinderung erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 25 % der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe. .

Fachkräfte mit der Entgeltgruppe 8, als Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben und Leitungsaufgaben in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung (gemäß Anlage 1 8 B 1a) sowie in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM), erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 25% der Differenz zur Entgeltgruppe 9 in der individuellen Stufe.

Anmerkung zu § 14 Abs. 2 h):

Der Prozentsatz in § 14 Abs. 2 h) erhöht sich zum 01.01.2024 auf 50 %.

i) Gesundheits- und Krankenpflegerin / Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Pflegefachfrau / Pflegefachmann in der Entgeltgruppe 7, die innerhalb eines Monats überwiegend für den Bereich Rettungsstelle oder Notaufnahme eingesetzt werden, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 25 % der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe.

Anmerkung zu § 14 Abs. 2 i):

Der Prozentsatz in § 14 Abs. 2 i) erhöht sich zum 01.01.2024 auf 50 %.

(3) Sonstige Zuwendungen werden nach den Anlagen 12 und 14 AVR in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.

Anmerkung:

Der Zahlbetrag in § 14 Abs. 2 Buchst. c) AVR wird mit Wirkung zum 01.01.2020 dynamisiert entsprechend der Entwicklung der Entgelttabellen der Anlage 2 – West – der AVR DWBO. An die Stelle des Betrags „83,89 €“ tritt ab dem 1. Januar 2022 der Betrag „85,23 €“ und ab 1. Oktober 2022 der Betrag „85,74 €“.

§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

(1) [1]Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gem. Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungs-, Basis-, Erfahrungsstufe 1, Erfahrungsstufe 2 und Erfahrungsstufe 3). [2]Für das Grundentgelt der Ärztinnen und Ärzte gilt § 2 der Anlage 8a AVR. 3Das Wahlrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Stufensprüngen gemäß Abs. 5a bleibt unberührt.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe. [2]Die Einarbeitungszeit in der Einarbeitungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1, 2, 3 und 4 entfällt die Einarbeitungsstufe.

(3) [1]Nach der Einarbeitungszeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Basisstufe. [2]Die Erfahrungszeit in der Basisstufe für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. [3]In der Erfahrungszeit erwerben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Organisations- und Berufskenntnisse.

(4) [1]Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskenntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1. [2]Nach einer weiteren Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 2. [3]In den EG 5 bis EG 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 3. [4]Die Verweildauer in den Erfahrungsstufen 1 bis 3 richtet sich für die jeweiligen Entgeltgruppen nach den in der Entgelttabelle der Anlage 2 angegebenen Monaten.

(5) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von Beginn des Monates an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. [2]Das gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Wahlrecht gemäß Abs. 5a ausübt. [3]In diesem Fall reduziert sich die vereinbarte reguläre Arbeitszeit zum Zeitpunkt gemäß Satz 1.

(5a) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen, dass anstelle der Gewährung des Entgelts der neuen Tabellenstufe die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Weitergewährung des Entgelts der alten Stufe reduziert wird, wobei das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung pauschal 5 v.H. entspricht. [2]Wählt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. [3]Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 1)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Überleitungsregelung)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Überleitungsregelung)
geä. mit RS 11/2012 v. 16.11.2012 (Abs. 1, 4 , 6, Überleitungsregelung)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Überleitungsregelung Abs. 2 und Anmerkung)
geä. mit RS 03/2014 v. 09.05.2014 (Abs. 6)
geä. mit RS 06/2016 v. 04.11.2016 (Überleitungsregelung Abs. 3),
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (Abs. 1, Abs. 5, Abs. 5a, Abs. 6),
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (Abs. 5a)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Überleitungsregelung)
geä. mit RS 03/2019 v. 31.05.2019 (Abs. 5a; Abs. 6a)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Abs. 5a)
geä. mit RS 05/2019 v. 06.11.2019 (Abs. 6a)
geä. mit RS 01/2021 v. 17.05.2021 (Abs. 1, 4 und Überleitungsregelung zu Abs. 4)

und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 § 1 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben. [3]Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabsatz 1 Satz 2 entsprechend.

[1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. [2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabsatz 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. [3]Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. [4]Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten ihr bzw. sein Wahlrecht auszuüben.

[1]Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der jeweiligen Endstufe das Entgelt dieser Stufe, bei unverminderter Arbeitszeit gezahlt. [2]Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gemäß Unterabsatz 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.

Anmerkung:

Für Mitarbeitende, die innerhalb der ersten sechs Monate nach Inkrafttreten der Regelung am 01.01.2019 einen Stufensprung hätten oder eine Verweildauer von 48 Monaten in der Endstufe vollenden, kann das Wahlrecht erstmalig zum 01.07.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 01.01.2019 entsteht.

(6) [1]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten sechs Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet. [2]Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses festgestellt. [3]Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellung zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(6a) [1]Für Mitarbeitende gemäß Nr. 3A der Ergänzung der Anlage 1 der AVR (Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte) gilt ab dem 1. August 2019 bei Neueinstellungen abweichend von Absatz 6 Satz 1, dass diese mit bis zu bis zu zwei Jahren nachgewiesenen förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit das Grundgehalt der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe erhalten. [2]Mit bis zu zehn Jahren nachgewiesenen förderlichen Zeiten beruflicher Tätigkeit erhalten Mitarbeitende das Grundgehalt der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe. [3]Mitarbeiter mit mehr als zehn Jahren nachgewiesener förderlicher beruflicher Tätigkeit erhalten das Grundentgelt der Erfahrungsstufe 1 ihrer Entgeltgruppe. [4]Ab dem 01.08.2020 gilt dies mit der Maßgabe, dass nach mehr als 9 Jahren, ab dem 01.08.2021 mit mehr als 8 Jahren und ab dem 01.08.2022 mit mehr als 7 Jahren nachgewiesener förderlicher Zeit beruflicher Tätigkeit eine Stufenzuordnung in die Erfahrungsstufe 1 erfolgt.

(7) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen.

[2]Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

Sonderregelung AVR - Ost -:

In Abs. 1 tritt an Stelle der „Anlage 2“ die „Anlage 2 – Ost“. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern beschäftigt werden, die von der Möglichkeit der Anwendung des Beschlusses der AK DW EKD vom 4. Oktober 1994 zum „Einkommensangleichungsgesetz/Land Berlin vom 7. Juli 1994“ Gebrauch gemacht haben, verbleibt es beim Bemessungssatz des Grundentgeltes – Ost - 100 v.H. des Grundentgeltes - West -.

Überleitungsregelung zu Abs. 4:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in einem Dienstverhältnis stehen, dass am 1. Januar 2023 fortbesteht und deren Verweildauer in der bisherigen Endstufe 48 oder mehr Monate beträgt, werden zum 1. Januar 2023 in die nächsthöhere Stufe eingereiht (EG 1 bis 4 in die Erfahrungsstufe 2, EG 5 bis 13 in die Erfahrungsstufe 3).

Die Wahlmöglichkeit gemäß § 15a Abs. 5a findet auf die Erfahrungsstufe 2 in den Entgeltgruppen 1 bis 4 bzw. auf die Erfahrungsstufe 3 in den Entgeltgruppen 5 bis 13 bis zum 31.12.2025 keine Anwendung.

§ 15a Übergangsregelung* - gestrichen -

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 07/2007 v. 12.11.2007; (Abs. 3)
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 6)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011; (Anmerkung MA Diakoniestationen)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012; (Anmerkung SR Fassung Ost)
geä. mit RS 08/2012 v. 16.08.2012; (Abs. 5, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 09/2012 v. 13.09.2012; (Abs. 2)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014; (Abs. 5, S. 2, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 05/2014 v. 10.10.2014, (Abs. 1 und 2)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Abs. 5; Fassung Ost, UA 3)
gestrichen mit RS 02/2019 v. 18.03.2019

§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen*

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monates an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe, und zwar in der Stufe, die in ihrer Entgelthöhe mindestens der Summe aus dem bisherigen Grundentgelt zzgl. eines ggf. vorhandenen Besitzstands gem. § 18 entspricht, mindestens aber das Grundentgelt der Basisstufe.

(2) Bei einer Herabgruppierung (§ 31) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monates an das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe.

ab 01.10.2024

(1) [1]Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe in der gleichen Entgeltstufe. [2]Die Verweildauer (Erfahrungszeit) in der bisherigen Stufe wird auf die entsprechende Stufe der höheren Entgeltgruppe übertragen.

Bei einer Höhergruppierung um mehr als eine Entgeltgruppe erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter abweichend hiervon das Grundentgelt der Basisstufe der höheren Entgeltgruppe.

(2) Bei einer Herabgruppierung erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe der bisherigen Entgeltstufe unter Berücksichtigung der Verweildauer (Erfahrungszeit).

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 03/2014 v. 09.05.2014 (Abs. 1)
geä. Mit RS 01/2022 v. 22.06.2022, Inkrafttreten zum 01.10.2024

§ 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote*

(1) Zur Sicherung der Leistungsangebote einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständigen Teiles einer Einrichtung kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

(2) [1]Befindet sich eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil einer Einrichtung in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrechterhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 10 v.H. des Entgeltes einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters in einer Dienstvereinbarung geregelt werden, dass

a) Entgelte, Zuschläge, Zulagen, Zuwendungen, Beihilfen, tarifliche Mehrurlaubsansprüche und alle sonstigen in Geld quantifizierbare Ansprüche, soweit diese nicht durch Rechtsnormen oder Rechtsprechung in Bestand oder Höhe vorgegeben sind, abgesenkt werden und/oder

b) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Erhöhung des Entgeltes erhöht wird, und/oder

c) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einer entsprechenden Herabsetzung des Entgeltes gesenkt wird. Bei der Herabsenkung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

[1]Die betriebliche Altersvorsorge gemäß § 27 ff bleibt davon unberührt. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden von dieser Dienstvereinbarung nicht erfasst.

(3) Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden (die Voraussetzungen liegen i.d.R. bei Pflegediensten und Rehabilitationsdiensten vor) oder

b) die Festsetzung der Preise und Zuschüsse für Leistungsangebote von Hilfen und Einrichtungen oder die Vergabe, Zuweisung oder Beauftragung durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Bund, Land, Kommune) erfolgt. Diese Voraussetzungen liegen i.d.R. bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migrantinnen und Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf, Beschäftigungsgesellschaften oder teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen vor. Entsprechendes gilt, wenn nachweislich die Zahlung der tariflichen Entgelte unter Berück-

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Abs. 2,Satz 2)
geä. mit RS 01/2011 v. 14.03.2011 (Abs. 2)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Anmerkung)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Abs. 3, Anmerkungen)
geä. mit RS 12/2012 v. 04.12.2012 (Abs. 2 und 3, 5, 6, 10 sowie Anmerkungen)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (Abs. 9)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Abs. 6)
geä. mit RS 03/2018 v. 16.06.2018 (Abs. 2, 3)
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (Abs. 2, 3)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 10)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Abs. 13)

sichtigung der ordnungsgemäßen Vergleichsberechnung unter Ausschöpfung der Möglichkeiten des Vergleichstarifvertrages (insbesondere der Öffnungsmöglichkeiten in den Eingruppierungsregelungen, Zulagen) zu einem Verstoß gegen das Besserstellungsverbot aus § 44 LHO/BHO führen würde. Sollte der Zuwendungsgeber einzelne Öffnungsmöglichkeiten des Vergleichstarifvertrages bzw. Zulagen im Einzelfall von der Vergleichsberechnung ausschließen, erfolgt die Vergleichsberechnung nach Maßgabe dieser Vorgaben

(4) Teilzeitbeschäftigte können der Erhöhung ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit binnen vier Wochen mit der Folge widersprechen, dass ihre Entgelte entsprechend der Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten abgesenkt werden.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen gegenüber nach Inkrafttreten einer Dienstvereinbarung gem. Abs. 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten zwölf Monate.

(6) [1]Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Einrichtung bei Aufnahme der Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung dies der Arbeitsrechtlichen Kommission anzeigt. [2]Jede Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission kann die Betriebsparteien vor Abschluss einer Dienstvereinbarung durch Entsendung eines Mitgliedes innerhalb von 14 Tagen ab Anzeige beraten. [3]Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist ferner, dass

a) die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung die Situation der Einrichtung oder des wirtschaftlich selbständigen Teiles der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erläutert. Dazu sind der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. Ferner ist ihr eine unmittelbare Unterrichtung durch einen Wirtschaftsprüfer oder eine andere sachkundige Person ihres Vertrauens zu garantieren.

   Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u.a.

   aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbständigen Teil der Einrichtung,

   bb) die Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,

   cc) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die Situation zu belegen (z.B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen).

b) die Mitarbeitervertretung das Recht hat, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.

c) die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung, sofern eine solche besteht, über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert.

(7) [1]In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen. [2]Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. [3]Bei einer Änderung von Arbeitsplätzen und bei einer Neubesetzung ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle gem. Anlage 7.

(8) [1]Kommt eine Dienstvereinbarung innerhalb von drei Monaten nicht zustande (vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung), kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gem. Anlage 7 beantragen. [3]Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch die Dienststellenleitung mit vollständiger Information i.S.d. Abs. 6.

Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt an Stelle der Dienstvereinbarung.

(9) [1]Die Dienstvereinbarung bzw. die Entscheidung der Einigungsstelle ist nach ihrem Abschluss der AK gem. § 1a Abs. 2, soweit diese nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist, im Übrigen der AK der Diakonie Deutschland zuzuleiten. [2]Dazu sind von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber folgende Unterlagen einzureichen:

a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,

b) eine Aufstellung, welche Unterlagen der MAV vorgelegt worden sind,

c) ggf. die Bestätigung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung informiert worden ist und ggf. deren Stellungnahme,

d) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

(10) Wenn eine Dienstvereinbarung durch Beschluss einer Einigungsstelle zustande gekommen ist, gilt diese mit Anzeige bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

[1]Kommt eine Dienstvereinbarung ohne Beteiligung einer Einigungsstelle zustande, tritt diese innerhalb von vier Wochen nach Kenntnisgabe an die Arbeitsrechtliche Kommission in Kraft, es sei denn, fünf Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission widersprechen mit schriftlicher Begründung dem Inkrafttreten. [2]Die Betriebsparteien können sodann eine geänderte Dienstvereinbarung abschließen, oder das Einigungsstellenverfahren durchführen. [3]Unter der Voraussetzung, dass die Mindestvorgaben des § 17 einschließlich der Höchstgrenze der Entgeltabsenkung im Sinne des § 17 Abs. 2 erfüllt sind, können die Betriebsparteien anstelle der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens auch einvernehmlich das Festhalten an der vorgelegten Dienstvereinbarung erklären.

(11) Die erforderlichen Unterlagen nach Abs. 6 Buchst. a) sind der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Dienstvereinbarung alljährlich vorzulegen.

(12) [1]Eine zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene Dienstvereinbarung bleibt solange in Geltung, bis sie durch eine Dienstvereinbarung ersetzt oder aufgehoben wird. [2]Abs. 8 Unterabs. 2 gilt entsprechend.

(13) [1]Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen), die nach Veröffentlichung dieser Regelung bis zum 31.12.2020 eine Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossen oder geändert haben, gilt eine Besitzstandsregelung für die Regelungen des § 17 in der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Besitzstandsregelung geltenden Fassung für einen Zeitraum bis zum 31.12.2025.

Voraussetzung ist, dass die Dienstvereinbarung

a) befristet abgeschlossen wurde längstens für 5 Jahre, d.h. längstens bis zum 31.12.2025.

b) eine stufenweise Angleichung an die Vollanwendung der Regelungen der AVR vorsieht.

c) die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung vorsieht, in dem laufend die Umsetzung eines Konzeptes zur Angleichung an die Vollanwendung der Regelungen der AVR beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen.

Die Dienstvereinbarung ist zusammen mit einem Nachweis der rechtlichen und wirtschaftlichen Beratung der Mitarbeitervertretung oder deren ausdrücklichen Ablehnung durch die Mitarbeitervertretung und den übrigen Unterlagen nach Abs. 9 der Arbeitsrechtlichen Kommission einzureichen.

Nimmt die Einrichtung die Besitzstandsregelung in Anspruch, wird die Jahressonderzahlung in Abweichung von § 17a Abs. 6 nach Anlage 14 Abs. 3, 3a, 4 gezahlt.

[1]Soweit in Einrichtungen i.S.d. Unterabs. 1 keine Mitarbeitervertretung besteht und die Wahl einer Mitarbeitervertretung nach § 7 MVG nachweislich nicht zustande gekommen ist, kann die Dienststellenleitung einen Antrag auf Beschluss einer trägerspezifischen Regelung an die Arbeitsrechtliche Kommission stellen, die anstelle einer Dienstvereinbarung unter Berücksichtigung des Abs. 13 eine Regelung für einen Zeitraum von längstens 5 Jahren trifft. [2]Die Arbeitsrechtliche Kommission wird dem Antrag dann zustimmen, wenn die Voraussetzungen des § 17 erfüllt sind und die billigenswerten Interessen der Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt wurden.

[1]Die Regelung steht unter der auflösenden Bedingung, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber jeweils nach Ablauf von 12 Monaten nach Beschluss der AK nachweist, dass die Bildung einer Mitarbeitervertretung nach § 7 MVG nicht zustande gekommen ist. [2]Wird eine Mitarbeitervertretung gewählt, endet die Regelung sechs Monate nach der Wahl der Mitarbeitervertretung, frühestens jedoch zum 31.12. eines Jahres.

Anmerkungen:

[1]Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i.S.d. Abs. 1 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. [2]Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss i.S.d. § 242 Handelsgesetzbuch (HGB). [3]Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. [4]Für den wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) zu erstellen.

Gleichwertig i.S.d. Abs. 3 Buchst. a) ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

§ 17a Besondere Vorschriften zur Sicherung der Leistungsangebote in Einrichtungen der ambulanten Pflege*

(1) Mit Wirkung ab 01.01.2012 gelten für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sicherung der Leistungsangebote in diesem Bereich die nachfolgenden Regelungen gemäß den Absätzen 2 bis 6.

(2) – gestrichen -

(3) - gestrichen -

(4) – gestrichen -.

(5) – gestrichen -

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung i.S.v. Abs. 1, für die im jeweils laufenden Kalenderjahr keine Dienstvereinbarung nach § 17 zur Anwendung kommt, wird die Jahressonderzahlung in Abweichung von Abs. 3 Satz 1 der Anlage 14 einheitlich im Juni des Folgejahres nach Maßgabe der Regelungen in Abs. 3 Satz 2 und 3, Abs. 4 bis 5 der Anlage 14 gezahlt. Die Regelungen über die Zahlung der hälftigen Sonderzahlung im November des laufenden Jahres sowie die Regelung über die höhere Auszahlung im November (Abs. 3a) kommen für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zur Anwendung.

Anmerkung zu Abs. 6:

§ 17a Abs. 6 gilt befristet bis zum 31.12.2027

(7) Soweit in den in Abs. 1 genannten Einrichtungen, insbesondere auf Grundlage von Ausnahmegenehmigungen des Diakonischen Rats, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Zeit vom 01.07.2011 bis zum 31.12.2011 Vergütungen auf Grundlage der mit Wirkung vom 01.07.2011 außer Kraft getretenen Sonderregelung für die Diakoniestationen tatsächlich entrichtet worden sind, wird bestimmt, dass diese für den genannten Zeitraum als tarifgemäß gelten.

(8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31.12.2011 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 01.01.2012 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

a) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet:

---

* neu gefasst mit RS 02/2012 v. 23.01.2012
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012; (Anm. Abs. 2, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012; (Abs. 2, 6, 8 und 9)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013, (Abs. 1, Anm. Abs. 2, 9, SR Fassung Ost))
geä. mit RS 05/2015 v. 04.11.2015 (Anmerkung Abs. 9, UA 3)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Abs. 2, 5, 6, 9)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 ((Abs. 2, 8, 9)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Abs. 3 gestr.; Abs. 2 gestr. mit Wirkung zum 01.01.2021; Abs. 4 gestr. mit Wirkung zum 01.03.2020, Abs. 6 einschl. Anm. neu gefasst mit Wirkung zum 01.01.2021)

$$\left[\frac{\text{Vergleichsjahresvergütung-Jahresentgelt}}{13}\right] = \text{monatliche Besitzstandzulage}$$

[1]Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich aus der am 31.12.2011 zustehenden Monatsvergütung multipliziert mit 12 zzgl. dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat., der Zuwendung nach § 4 SR- Diak.Stat. und 1/5 der Summe der in den Jahren 2006 bis 2010 gezahlten Prämie nach § 4 Abs. 7 SR-Diak.Stat. [2]Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gem. Anlage 1 Ziff. 2 der SR- Diak.Stat. und weitere regelmäßig gewährte (Besitzstands-) Zulagen.

Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gem. Abs. 8 Buchst. a) Unterabs. 2 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Monat vor dem 01.01.2012 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

[1]Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 01.01.2012 gem. §§ 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2012) sowie gem. § 19a i.V.m. vorstehend § 17a Abs. 2 und 5 hat. [2]Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) i.V.m. vorstehend Abs. 4 hinzuzurechnen.

Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung dividiert durch 13.

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen aufgezehrt.

b) [1]Verringert sich ab dem 01.01.2012 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. [2]Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

c) Die Besitzstandszulage reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v.H, des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung.

d) Wechselt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einvernehmlich zu einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber im Dienststellenverbund i.S.d. § 6a MVG.EKD, wird die persönliche Zulage weitergezahlt,

e) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solchen Einrichtungen nach Abs. 1, in denen die Voraussetzungen des Abs. 7 nicht vorlagen, und die demnach ab 01.07.2011 Vergütung nach den Regelungen der AVR DWBO nebst Anlagen, Sicherungs- und ATZ-Ordnung und Ordnung für Bildschirmarbeitsplätze tatsächlich erhalten haben, gelten Abs. 8 Buchst. a) bis e) sinngemäß entsprechend mit der Maßgabe, dass anstelle des 01.01.2012 der 01.07.2011 tritt.

§ 18 Besitzstandsregelung*

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichvergütung), das ihnen am 1. Januar 2008 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet:

$$\left[\frac{\text{Vergleichsjahresvergütung-Jahresentgelt}}{13}\right] = \text{monatliche Besitzstandzulage}$$

[1]Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,8420fache der am 1. Dezember 2007 zustehenden Monatsvergütung zzgl. dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 alter Fassung. 2Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gem. §§ 15 bis 17a, der Ortszuschlag gem. § 19 und die Allgemeine Zulage gem. Anlage 7, ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den EGP, sowie ggf. die persönlichen Zulagen gem. den Übergangsvorschriften zu EGP 50 und § 2 Anlage 18.

Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gem. Abs. 1 Unterabs. 3 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Monat Dezember 2007 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

[1]Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 1. Januar 2008 gem. §§ 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2008) hat. [2]Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) hinzuzurechnen.

Die monatliche Vergleichvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung dividiert durch 13.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichvergütung weniger als 105 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a aufgezehrt.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichvergütung mindestens 105 v.H., aber weniger 110 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten ihr Entgelt aus der Sonderstufe ihrer Entgeltgruppe gem. Anlage 5. [2]Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des Entgeltanspruches aus der Sonderstufe gem. Anlage 5.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25. 10.2007
geä. mit RS 07/2007 v. 12.11.2007 (Anm. Abs. 2a)
geä. mit RS 08/2007 v. 13.12.2007 (siehe RS 05/2007)
geä. mit RS 01/2008 v. 22.01.2008 (Abs. 1 UA 3 S. 1, Anm.)
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Abs. 5)
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 9)
geä. mit RS 07/2010 v. 16.11.2010 (Berechnung abschmelzbare Zulagen)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Besitzstandsregelung DS, Anmerkungen)
geä. mit RS 03/2014 v. 09.05.2014 (Abs. 7)

[1]Die Sonderstufe jeder Entgeltgruppe beträgt am 1. Januar 2008 105 v.H. des Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2. [2]Zum 1. Januar jedes folgenden Jahres wird diese Stufe um 1 Prozentpunkt bis auf 110 v.H. angehoben.

[1]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage wird durch das Anheben des Sonderstufenwerkes aufgezehrt.

(4) [1]Abs. 2 und 3 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 3. [2]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als persönliche Zulage. [3]Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 durch das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a reduziert.

(5) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung mindestens 110 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten das Entgelt ihrer Entgeltgruppe in Höhe von 110 v.H. der Basisstufe nach Anlage 2 (entspricht den Endstufen der Anlage 5). [2]Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 Satz 1 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des 110%igen Entgeltanspruches der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe nach Anlage 2. [3]Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht der Differenz zwischen der monatlichen Vergleichvergütung und 110 v.H. aus Satz 1. [4]Die nicht aufzehrbare, unwiderrufliche, statische Besitzstandszulage nimmt an Entgelterhöhungen nicht teil.

(6) [1]Verringert sich ab dem 1. Januar 2008 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. [2]Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

(7) - gestrichen -

(8) Wechselt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einvernehmlich zu einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber im Dienststellenverbund i.S.d. § 6a MVG.EKD, wird die persönliche Zulage weitergezahlt.

(9) § 18 wirkt - mit Ausnahme des Abs.6 - für Ärztinnen und Ärzte ab dem 1. Mai 2010 nicht weiter.

Anmerkungen:

Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 17a Abs. 8.

Für Auszubildende nach Anlage 10a Abschnitt II tritt in Abs. 1 Unterabs. 3 an Stelle des „12,8420fachen“ das „12,8529fache“.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

In § 18 tritt an Stelle der „Anlage 2“ die „Anlage 2 – Ost
In Abs. 1 Unterabs. 3 tritt an Stelle des „12,8420fache“ das „12,6315fache“.
In Abs. 1 Unterabs. 5 tritt an Stelle der „Anlage 3“ die „Anlage 3 - Ost und in Abs. 3 Unterabs. 1 an Stelle der „Anlage 5“ die „Anlage 5 › Ost
In Abs. 5 tritt an Stelle der „Anlage 5“ die „Anlage 5.1 – Ost
In der ersten Anmerkung tritt anstelle des „12,8529fache“ das „12,6397fache“.

§ 19* - gestrichen -

* gestr. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

§ 19a Kinderzuschlag*

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag i.H.v. € 88,35.

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
	€	€
EG1, EG2	5,21	26,05
EG 3	5,21	20,84
EG 4	5,21	15,63

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 Einkommenssteuergesetz (EStG) oder § 6 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

(3) § 21 Abs. 1 findet Anwendung.

(4) [1]Der Kinderzuschlag wird vom 1. des Monats an gezahlt, in den das für den Bezug maßgebende Ereignis fällt. [2]Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 2, Anmerkung SR Fassung Ost)
geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007 (Anmerkung, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 03/2008 v. 17.06.2008 (Abs. 3)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Übergangsregelung DS, Anmerkung)
geä. mit RS 08/2012 v. 16.08.2012 (SR Fassung Ost)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Abs. 1-5, SR Fassung Ost),
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Fassung Ost, Anmerkung)

§ 20 Schichtzulage*

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage i.H.v. 35,79 € monatlich.

ab 01.01.2024

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage i.H.v. 50,00 € monatlich.

(2) Die Abs. 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z.B. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter).

(3) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den Zulagen gem. Abs. 1, die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Anmerkung

Der Betrag in Abs. 1 „35,79 €“ wird zum 01.01.2024 durch den Betrag „50,00 €“ ersetzt. Der Betrag in Abs. 1 wird nach dem 01.01.2024 entsprechend der Entwicklung der Anlage 2 – West – AVR DWBO dynamisiert.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (3. Anmerkung, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 5),
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Anmerkung)
geä. mit RS 08/2012 v. 16.08.2012 ((SR Fassung Ost)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (SR Fassung Ost)
neu gefasst mit RS 04/2018 v. 10.09.2018
geä. mit RS 01/2022 v 22.06.2022 (Abs. 1 zum 01.01.2024)
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Anmerkung)

§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält neben ihrem bzw. seinem Entgelt (§ 14 Abs. 1) Zeitzuschläge. [2]Sie betragen je Stunde:

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

EG 1 bis EG 3	30 v.H.
EG 4 bis EG 7	25 v.H.
EG 8	20 v.H.
EG 9 bis EG 13, A 1 bis A 3	15 v.H.

b) für Arbeit an Sonntagen

EG 1 bis EG 3	40 v.H.
EG 4 bis EG 13 A 1 bis A 3	35 v.H.

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr — 45 v.H.

bb) Wochenfeiertagen sowie am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, wenn die auf einen Sonntag fallen — 60 v.H.

d) - gestrichen -

e) für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4 — 30 v.H.

f) - gestrichen -

des Stundenentgeltes,

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) und c) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007,
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Abs. 1)
berichtigt mit Rundschreiben 02/2010 v. 04.03.2010
geä. mit RS 08/2012 v.16.08.2012 (SR Fassung Ost)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Abs. 1, 2, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (SR Fassung Ost)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (Abs. 1)
geä. mit RS 05/2019 v. 06.11.2019 (Abs. 2)
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022

[1]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [2]Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b), c) und e) gezahlt. [3]Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Das Stundenentgelt i.S.d. Abs. 1 ist für jede Entgeltgruppe in der Anlage 9 bzw. für Ärztinnen und Ärzte im Anhang 2 zu Anlage 8a festgelegt.

Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nach § 9b Abs. 8 Satz 3 zzgl. des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a).

(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgeltes nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 21 Entgelt nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

(1) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind.

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 2)

§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge*

(1) [1]Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. [2]Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Empfängerin bzw. des Empfängers trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin bzw. der Empfänger.

[1]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. [2]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i.S.d. § 24 Abs. 2 zustehen. [3]Für Monate, für die weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i.S.d. § 24 Abs. 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 zu. [4]Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat i.S.d. Satz 1 dieses Unterabsatzes ist. unberücksichtigt.

[1]Im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. [2]Stehen im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i.S.d. § 24 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes.

b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs.1 Unterabs. 3,

c) der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG),

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

Nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Dienst wieder auf, wird sie bzw. er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie eine neu eingestellte Mitarbeiterin bzw. ein neu eingestellter Mitarbeiter behandelt.

(2) [1]Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 14 Abs.1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die

---

* eingefügt mit Beschluss der AK DW (nunmehr ARK DD) vom 24.04.1980
geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

in Monatsbetragen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. [3]Für die Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 9b Abs. 8 Satz 3.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs.1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) [1]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. [2]Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(4a) [1]Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). [2]Im Einzelfall kann der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Abtretbarkeit ihrer bzw. seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

(5) Scheidet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen des Bezuges von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Berufsunfähigkeitsrente aus und verzögert sich die Rentenzahlung, so ist ihr bzw. ihm gegen Abtretung des Anspruchs ein Vorschuss auf die Rente zu gewähren.

(6) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cent von mindestens 0,5 ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

Anmerkungen:

Bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 1 und 2 kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in begründeten Fällen statt des 15. eines Monats als Zahltag den letzten eines Monats und statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, wird der Zahltag auf den letzten Werktag eines Monats verschoben.

§ 22 Sachleistungen*

(1) Eine Verpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, an der Mitarbeiterverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Einrichtungsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

(2) [1]Die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte in der Sozialversicherung auf das Entgelt angerechnet. [2]Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(3) [1]Eine der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Entgelt angerechnet. [2]Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Abs. 3)
geä. mit RS 0672017 v. 27.06.2017 (Abs. 1, SR Fassung Ost)

§ 22a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG *

(1) [1]Mit Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung, wie zum Beispiel für die Dienstfahrradgestellung, gemäß § 8 Absatz 2 EStG vereinbart werden. [2]In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abzuschließen.

(2) [1]Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß Anlage 2 um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. [2]Der Dienstgeber/ die Dienstgeberin gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 Satz 10 EStG i.V.m. den gleich lautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder über die Steuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern vom 9. Januar 2020.

(3) [1]Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen. [2]Die Entgeltumwandlung nach dieser Regelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 27b AVR DWBO zulässig, soweit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin der Mindestlohn gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

Soweit der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, sind diese dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach Maßgabe einer Dienstvereinbarungsregelung gemäß Abs. 5 gutzuschreiben oder zu verrechnen.

(4) Vor der Entstehung der Vergütungsansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

[1]Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Dienstvertrag entsprechend geändert wird. [2]Aus dem Dienstvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

(5) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 2 muss folgenden Mindestinhalt haben:

a) Dienstnehmerkreis;

b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG;

c) Antragsvoraussetzungen für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin:

d) Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer;

e) Regelung für Zeiten, in denen der Dienstnehmer/ die Dienstnehmerin kein Entgelt erhält;

f) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist);

g) Bindungsdauer;

---

* Neu eingefügt mit RS 01/2022 v. 22.06.2022,

h) dienstvertragliche Vereinbarung;

i) Regelung zur Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge

(6) Weiterhin sollen im Fall der Dienstfahrradgestellung per Leasingvertrag folgende Verträge abgeschlossen bzw. Voraussetzungen erfüllt sein:

a) ein Rahmen-Leasingvertrag als Dienstleistungsvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Leasinggeber / der Leasinggeberin;

b) ein Einzelleasingvertrag zwischen dem Dienstgeber/ der Dienstgeberin und Leasinggeber mit einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten für Fahrräder und Pedelecs < 25km/h;

c) ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen Dienstgeber/ Dienstgeberin und dem Dienstnehmer/ der Dienstnehmerin;

d) ein im Sinne der Entgeltumwandlung geänderter Dienstvertrag.

(7) [1]Der Dienstgeber hat den Dienstnehmer vor Änderung des Dienstvertrages im Sinne des Absatz 4 den Inhalt der Dienstvereinbarung gemäß Absatz 5 zu erläutern und abstrakt-generell darauf hinzuweisen, dass aus der Entgeltumwandlung ggf. Nachteile, etwa durch die zeitliche Bindung, Ablösesummen oder niedrigere Leistungen aus der Sozialversicherung, entstehen können. [2]Eine auf den konkreten Fall bezogene Aufklärungs- und Beratungspflicht des Dienstgebers existiert nicht.

§ 23 Reisekostenvergütung - Trennungsentschädigung – Umzugskostenerstattung*

Für die Reisekostenerstattung, die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung gelten die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen oder der EKD entsprechend, soweit nicht im Gesamtbereich eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes eigene Vorschriften gelten.

* geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (SR Fassung Ost)

VII. SOZIALBEZÜGE

§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss*

(1) Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie bzw. ihn ein Verschulden trifft, erhält sie bzw. er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.

[1]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i.S.d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. [2]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i.S.d. Unterabs. 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

Der Anspruch nach Unterabs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgeltes nach § 28 Abs. 10, die ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er Erholungsurlaub hätte.

Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie bzw. er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie bzw. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

[1]Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. [2]Das gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt,

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 3)

Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(3) [1]Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr bzw. ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. [2]Dies gilt nicht,

a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) in den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 3,

c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V oder nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche, von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn sie bzw. er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren	längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch eine bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V.m. § 8 SGB iX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z.B. Bundesangestelltentarif (BAT)) angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[1]Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. [2]Die Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gehen insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Nettourlaubsentgeltes gezahlt. [2]Nettourlaubsentgelt ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10).

(9) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Anmerkungen:

Ein Verschulden im Sinne des Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Fall des Abs. 6 den Dienst vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie bzw. er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr bzw. ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über, als dieser der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr bzw. ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 25a Jubiläumszuwendung*

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung, soweit nicht in der jeweiligen Gliedkirche oder aufgrund einer Dienstvereinbarung eine günstigere Regelung besteht, bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 10 Jahren	175,- €, wahlweise 1 Arbeitstag Dienstbefreiung;
von 15 Jahren	325,- €, wahlweise 2 Arbeitstage Dienstbefreiung;
von 20 Jahren	500,- €, wahlweise 3 Arbeitstage Dienstbefreiung;
von 25 Jahren	650,- € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 4 Arbeitstage Dienstbefreiung;
von 30 Jahren	950,- € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 5 Arbeitstage Dienstbefreiung;
von 35 Jahren	1.250,- € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 6 Arbeitstage Dienstbefreiung.
von 40 Jahren	1.500,- € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 7 Arbeitstage Dienstbefreiung;“

[1]Die Dienstbefreiung ist auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu erteilen und innerhalb von sechs Monaten nach dem Ereignis zu gewähren. [2]Zeiten bei kirchlichen, diakonischen und karitativen Rechtsträgern können angerechnet werden.

Zur Beschäftigungszeit i.S.d. Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber im Dienststellenverbund im Sinne des § 6a MVG.EKD und/oder deren bzw. dessen Rechtsvorgängerin Rechtsvorgänger in einem Dienst- und/oder Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind.

Ist bereits nach anderen Bestimmungen eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach §§ 29 Abs. 3, 29a Abs. 7, für den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihr bzw. ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 1)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 1 UA 2)
geä. mit RS 07/2012 v. 16.05.2012 (Abs. 1 UA 3)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (Abs. 1)
geä. mit RD 01/2022 v. 22.06.2022 (Abs. 1 S. 1)

§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen*

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die für die im Diakonischen Werk und dessen Einrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständigen Organe getroffenen Beihilferegelungen.

(2) In Ermangelung einer Regelung nach Abs. 1 erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die im Rahmen der Familienversicherung mitversicherten Angehörigen Beihilfe nach Abs. 3, mit Ausnahme von

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befinden und deren Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 ruht, sowie

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund der Tätigkeit ihrer Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner im öffentlichen Dienst oder bei Dienstgebern, welche vergleichbare Vorschriften anwenden, im Beihilfefalle berücksichtigungsfähige oder selbst beihilfeberechtigte Personen darstellen, ferner

c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen EG 8 bis EG 13 sowie EG A 1 bis A 3.

d) Von den Ausnahmen gem. Buchst. c) kann durch Dienstvereinbarung zu Gunsten der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter abgewichen werden. Gegenstand der Dienstvereinbarung kann auch die vollständige Außerkraftsetzung des Buchst. c) sein.

(3) Die Leistungen der Beihilfe umfassen:

a) nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 1 Jahr für Zahnersatz 30% des eigenen Anteils an den Kosten für die Regelversorgungsleistung der gesetzlichen Krankenkasse nach § 57 Abs. 1 Satz 6 und Abs. 2 Satz 6 und 7 SGB V, wobei die Beihilfeleistungen für Zahnersatz pro Kalenderjahr bzw. Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter auf 511,- € begrenzt sind.

b) Anspruch auf Beihilfe für Zahnersatz nach Unterabsatz 1 hat auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei ist für die Berechnung der Beihilfe der Eigenanteil zugrunde zu legen, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zu tragen hätte.

c) in Geburtsfällen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 255,65 €.

d) beim Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners oder beim Tod eines Kindes, für das ein Anspruch auf Kindergeld nach EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, jeweils eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 332,- €.

Die Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 2c)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 2c)
geä. mit RS 09/2012 v. 13.09.2012 (Abs. 2b, 3c)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Abs. 1)

[1]Der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung zu beantragen. [2]Für den Beginn der Frist ist bei Beihilfen nach Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b) der Tag der Geburt, bei Beihilfen nach Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. c) der Tag des Ablebens maßgebend.

Beihilfen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 26a Sterbegeld*

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die bzw. der sich nicht im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befunden hat und deren bzw. dessen Dienstverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 geruht hat, erhalten

a) die überlebende Ehefrau bzw. der überlebende Ehemann oder die überlebende eingetragene Lebenspartnerin bzw. der Überlebende eingetragene Lebenspartner

b) die Abkömmlinge der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte i.S.d. Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern oder Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mit dieser bzw. diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die Verstorbene bzw. der Verstorbene ganz oder überwiegend ihre Ernährerin bzw. ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) [1]Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10) der bzw. des Verstorbenen gewährt. [1]Die Höhe des Urlaubsentgeltes bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist aufgrund der regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit zu berechnen.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an die Verstorbene bzw. den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) [1]Die Zahlung an eine bzw. einen der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zum Erlöschen. [2]Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) erhalten.

---

* Neu gefasst mit Wirkung zum 01.01.1984 durch die ARK EKD (neu: ARK DD).
Zum 01.02.1992 ist für die Höhe des Sterbegeldes die Urlaubsvergütung nach § 28 Abs. 10 AVR als Bezugsgröße eingeführt worden.
geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007; (Abs. 3)
geä. mit RS 09/2012 v. 13.09.2012 (Abs. 1 a)
geä. mit RS 02/2021 v. 04.06.2021 (Abs. 1)

VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung*

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, die Überleitungsabkommen mit Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes abgeschlossen hat, sicherzustellen. [2]Erfüllt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z.B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) Die Anwender der AVR können abweichend von der Bestimmung in Abs. 1 Satz 2 eine eigene Regelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung festlegen, wenn diese die folgenden Voraussetzungen erfüllt und deshalb als angemessen angesehen werden kann:

1. Die Versorgungszusage muss den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) entsprechen.

2. Die Versorgungszusage muss es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, durch eigene Leistungen beim Ausscheiden aus dem Dienst einer Einrichtung die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung aus eigenen Mitteln fortzusetzen wie auch beim Fortbestand des Dienstverhältnisses durch eigene Beiträge die Leistungen aufzustocken.

3. Die Versorgungszusage muss in gleicher Weise dieselben Risiken - Alter, Invalidität und Hinterbliebenensicherung - abdecken wie eine kirchliche Zusatzversorgungseinrichtung.

4. Die Versorgungszusage ist nur angemessen, wenn sie (mindestens) eine Betriebsrente i.H.v. § 33 Abs. 1 der Satzung der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) Darmstadt gewährt.

5. Eine Versorgungszusage ist auch dann angemessen, wenn sie

   a) bei unbefristeten Dienstverhältnissen erst nach Ablauf der Probezeit - rückwirkend - erteilt wird;

   b) bei befristeten Dienstverhältnissen erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von länger als einem Jahr erteilt wird.

6. Einzelheiten einer eigenen zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung sind durch Dienstvereinbarung zu regeln.

---

* geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007 (Abs. 1b)
geä. mit RS 08/2007 v. 13.12.2007 (Abs. 1a Ziff. 4)
geä. mit RS 01/2008 v. 22.01.2008 (Abs. 1a Ziff. 4)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 2)
geä. mit RS 06/2011 v. 14.10.2011 (Abs. 1a)
geä. mit RS 13/2012 v. 19.12.2012 (Abs. 1a, 2, Abs. 3, Abs. 4, Abs. 5)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 3)

(3) [1]Für den Fall, dass die Satzung einer Zusatzversorgungseinrichtung im Rahmen der Pflichtversicherung eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Beitragssätzen mit unterschiedlich hohen Versorgungsleistungen eröffnet, ist für bis zum 31.01.2013 eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unverminderte Pflichtbeitrag zu leisten. [2]Für ab dem 01.02.2013 vorgenommene Neueinstellungen muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber entscheiden, ob sie bzw. er für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter den unverminderten Pflichtbeitrag oder einen verminderten Pflichtbeitrag mit der Folge entsprechend geminderter Versorgungsleistungen entrichtet. [3]Im Dienstvertrag sind die jeweils nach Satz 2 gewählten Beiträge (unverminderter Pflichtbeitrag/verminderter Pflichtbeitrag) zu bezeichnen. [4]Fehlt es an einer entsprechenden Bezeichnung im Dienstvertrag, gilt die Versorgungszusage auf Grundlage des unverminderten Pflichtbeitrages.

[1]Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber sich nach Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 2 für einen verminderten Pflichtbeitrag entschieden, wird auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters die Versorgungszusage auf Basis des unverminderten Pflichtbeitrages umgestellt. [2]Mit der Umstellung der Versorgungszusage auf Grundlage des unverminderten Pflichtbeitrages entsteht die Pflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Eigenbeteiligung nach Maßgabe von § 27a. [3]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer auf die mit der Umstellung verbundene Verpflichtung zur Eigenbeteiligung hinzuweisen.

(4) [1]Besteht grundsätzlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihr bzw. ihm auf ihren bzw. seinen Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. [2]Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

(5) Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobenen Umlagen oder Beiträge entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bis zu einer Höhe von 1.752,00 € jährlich, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern besteht und so lange der Pauschallohnsteuersatz 20 % nicht übersteigt.

§ 27a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung*

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beteiligt sich an den Beiträgen zu einer angemessenen zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung im Sinne des § 27 Abs. 1 und 2.

(2) [1]Die Beteiligung erfolgt in Höhe von 0,8 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, solange der Beitragssatz 4,8 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nicht übersteigt. [2]Über einen Beitragssatz von 4,8 v.H. hinausgehende Anteile des Beitragssatzes tragen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter je zur Hälfte.

(3) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abzuführen. [2]Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. [3]Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge gemäß § 24 Abs. 2) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss - auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird - hat.

(4) Den Mitarbeitenden wird unter Bezugnahme auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt.

(5) Der Anspruch der Mitarbeitenden nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber Mitglied in einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, die diese Förderungsmöglichkeit nicht vorsieht.

(6) Der Anspruch der Mitarbeitenden nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

Anmerkung:

Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden vorstehende Regelungen erst dann Anwendung, wenn ab dem 01.01.2015 eine lineare Entgelterhöhung i. H. v. mindestens 1,5 % einzeln oder in der Summe wirksam wird.

---

* neu eingefügt mit RS 13/2012 v. 19.12.2012
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Anmerkung)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 3)

§ 27b Entgeltumwandlung*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann verlangen, dass von seinen bzw. ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. [2]Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. [3]Durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber kann die Grenze von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

(2) Die rentenversicherungspflichtige Mitarbeiterin bzw. der rentenversicherungspflichtige Mitarbeiter kann verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

a) das Grundentgelt,

b) die Jahressonderzahlung nach Anlage 14,

c) - gestrichen -

d) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

Zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

(4) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss Art und Umfang der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher in Textform geltend machen.

(5) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an. [2]Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2007 v. 06.01.2017 (Abs. 4)

§ 27c Zuschuss für Beiträge zur Entgeltumwandlung*

(1) Auszubildende sowie Mitarbeitende erhalten ab dem 01.01.2022 für Entgeltumwandlungen einen Dienstgeberzuschuss ausschließlich nach den Vorgaben des Absatzes 2.

(2) [1]Voraussetzung des Dienstgeberzuschusses ist, dass der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. [2]Der Dienstgeberzuschuss beträgt für die ersten aus dem Bruttogehalt umgewandelten (bis zu) 800 € einen Zuschuss von 30 Prozent des Umwandlungsbetrages. Über diesen Betrag hinausgehende Umwandlungsbeträge werden in Höhe der gesetzlichen Regelung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) bezuschusst.

[1]Der Dienstgeberzuschuss wird spätestens im Dezember des laufenden Kalenderjahres an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weitergeleitet. [2]Bei unterjährig endenden Entgeltumwandlungen wird der Zuschuss mit der Gehaltsabrechnung, in der letztmalig eine Entgeltumwandlung wirksam wird, spätestens im Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt.

(3) Der Dienstgeberzuschuss kann nur entweder nach Abs. 1 oder der Besitzstandsregelung in Anspruch genommen werden.

Besitzstandsregelung:

(1) [1]Auszubildende sowie Mitarbeitende der EG 1 bis 8 mit Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die bis einschließlich 31.12.2018 geschlossen wurden, erhalten auf Antrag bei einem im Kalenderjahr entrichteten sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlungsbetrag von mindestens 600,- € bis höchstens 800,00 € für das jeweilige Kalenderjahr einen Dienstgeberzuschuss von 240,- €. [2]Wird der Mindestumwandlungsbetrag im Kalenderjahr nicht erreicht oder überschreitet er 800,00€, richtet sich die Berechnung des Dienstgeberzuschusses nach § 27c Abs. 2. [3]Der Dienstgeberzuschuss wird im Dezember des laufenden Kalenderjahres statt eines Zuschusses nach § 27c Abs. 1 als Zuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weitergeleitet. [4]Bei unterjährig endenden Entgeltumwandlungen wird der Zuschuss anteilig bezogen auf die in Satz 1 genannte Mindestsumme i.H.v. 600,- € geleisteten Zahlungen mit der Gehaltsabrechnung, in der letztmalig eine Entgeltumwandlung wirksam wird, spätestens im Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt. [5]Wurde der Dienstgeberzuschuss anteilig als monatlicher Zuschuss gewährt, wird dieser weiter monatlich gewährt.

(2) Auf rechtzeitigen Antrag des Mitarbeitenden, dessen Versorgungsträger nicht bereit oder in der Lage ist, einen (höheren) verpflichtenden Dienstgeberzuschuss für einen bestehenden Vertrag entgegenzunehmen, treffen Dienstgeber und Mitarbeitender eine Vereinbarung, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleichbleibt und künftig neben einem verminderten umgewandelten Entgelt den Dienstgeberzuschuss enthält.

Nach Wahl des Mitarbeitenden kann alternativ der zusätzliche Dienstgeberzuschuss auch in ein neues Versorgungsprodukt nach Wahl des Dienstgebers eingezahlt werden.

---

* eingefügt mit RS 05/2016 v. 23.09.2016
geä. mit RS 06/2016 v. 04.11.2016 (Abs. 3)
neugefasst mit RS 05/2017 v. 15.05.2017
neugefasst mit RS 06/2018 v. 12.12.2018
neugefasst mit RS 04/2021 v. 29.11.2021
geä. mit RS 05/2021 v. 17.12.2021 (Inkrafttreten)

Wenn der gewählte Versorgungsträger die Annahme des verpflichtenden Dienstgeberzuschusses im bestehenden Vertrag nicht ermöglicht, unterrichtet der Dienstgeber den Mitarbeitenden in Textform über die bestehende Wahlmöglichkeit sowie die Frist, innerhalb derer ein Antrag auf eine individuelle Vereinbarung zur Besitzstandsregelung gestellt werden muss.

Anmerkung zur Besitzstandsregelung:

Es wird darauf hingewiesen, dass bei monatlicher Zuschussgewährung nach Absatz 1 Satz 5 der Besitzstandsregelung die individuelle Vereinbarung bis spätestens zum 31.12.2021 geschlossen sein muss, der Antrag nach Absatz 2 der Besitzstandsregelung dementsprechend rechtzeitig vorher zu stellen ist.

[1]Erfolgt die Zuschussgewährung als Einmalzahlung im laufenden Kalenderjahr, ist die individuelle Vereinbarung rechtzeitig vor Fälligkeit abzuschließen. [2]Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, bis wann ggf. ein Antrag zu stellen ist, damit er noch rechtzeitig umgesetzt werden kann.

IX. URLAUB

§ 28 Erholungsurlaub*

(1) – gestrichen -

(2) Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit und soll deshalb grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden, sofern nicht dringende dienstliche oder in der Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(3) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.

(5) [1]Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. [2]Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach BUrlG beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleiben unberührt.

[1]Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 35) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. [2]Unterabs. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub nach § 28a Abs. 4 zu vermindern ist.

Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; § 28a Abs. 5 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (Abs. 10) nicht zurückgefordert werden.

(6) [1]Bei neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein bereits von einer früheren Dienstgeberin bzw. einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubs-

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 04/2008 v. 17. 07.2008 (Abs. 5 UA 2)
geä. mit RS 04/2011 v. 01.07.2011 (Abs.1, 7, 10)
geä. mit RS 06/2015 v. 22.12.2015 (Anmerkung)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Anmerkungen, Abs. 7)
geä. mit RS 03/2019 v. 31.05.2019 (Abs. 10)
geä. mit RS 01/2021 v. 17.05.2021 (Abs. 1)
geä. mit RS 02/2021 v. 04.06.2021 (Abs. 3)

dauer angerechnet. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

(7) [1]Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. [2]Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. [3]Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. [4]War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Mehrurlaub nach Anlage 6 bzw. 6a (vgl. § 28a Abs. 1 Unterabs. 2) verfällt unabhängig von den Gründen, die dazu führten, dass er nicht genommen werden konnte, spätestens am 30.09. des Folgejahres.

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub wird zunächst nach der Gewährung von Resturlaub aus dem Vorjahr der gesetzlichen Erholungsurlaub, danach etwaiger Zusatzurlaub und anschließend Mehrurlaub nach § 28a Abs. 1 gewährt.

[1]Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. [2]Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(9) [1]Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 10 Abs. 2 gilt entsprechend. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. [3]Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(10) [1]Das Urlaubsentgelt bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. [2]Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. [3]Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen gem. Abs. 10 die letzten 3 abgerechneten Monate.

[1]Bei einer unterjährigen Veränderung der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bemisst sich das Urlaubsentgelt abweichend von Absatz 1 für vor dem Veränderungszeitpunkt noch nicht vollständig genommener Urlaubstage nach Maßgabe der diesen zugrunde liegenden Arbeitszeit. [2]Abweichend von Unterabsatz 1 Satz 1 und Unterabsatz 2 ist Bezugszeitpunkt der Bemessung des Urlaubsentgeltes nicht der Beginn des Urlaubs, sondern das Wirksamwerden der jeweiligen Veränderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

[1]Durch eine nicht erzwingbare Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass stattdessen auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abweichend von § 9b Abs. 3 die Zeiten des auf Grund von Urlaubs entschuldigten bezahlten Fernbleibens nicht mit einem Fünftel der veränderten, sondern mit der unveränderten arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutzuschreiben ist. [2]Entsprechendes gilt, wenn statt einer 5-Tage-Woche eine abweichende Vereinbarung über die Anzahl der Arbeitstage pro Woche getroffen worden war. [3]Der Antrag ist zusammen mit dem Antrag auf Gewährung des unverminderten Rest-Urlaubs zu stellen.

Anmerkungen:

[1]Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist bei langjährig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG unionsrechtskonform so auszulegen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert. [2]Die Verlängerung des Übertragungszeitraums bei Langzeiterkrankung gilt grundsätzlich nur für den gesetzlich vorgesehenen Mindesturlaub und Zusatzurlaub gem. § 125 SGB IX.

[1]Ergibt die Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nach Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1 bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet, weniger als 20 Arbeitstage (bei der 5-Tage-Woche), so ist gem. Satz 2 der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu gewähren. [2]Er beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche.

[1]Bei der Anwendung des Abs. 7 ist zu beachten, dass gem. § 24 Satz 2 MuSchG die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen kann. [2]Zudem hat die Dienstgeberin bzw. Dienstgeber gem. § 17 Abs. 2 BEEG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen gem. Abs. 10 die letzten 3 abgerechneten Monate.

a) [1]Für den Nachweis und die Auszahlung des Urlaubsentgeltes kann die folgende Verfahrensweise gewählt werden: Das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen werden weitergezahlt. [2]Der Teil des Entgeltes, welcher nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe folgender Berechnungsformel durch einen “Aufschlag" für jeden Urlaubstag berücksichtigt:

   Bei Zugrundelegung einer **6-Tage-Woche**:

$$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate}}{78} \text{ X Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

   Bei Zugrundelegung einer **5-Tage-Woche:**

$$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate}}{65} \text{ X Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

b) Krankheitstage, für die lediglich ein Krankengeldzuschuss gezahlt wird, bleiben als Entgeltkürzungen bei der Ermittlung des Durchschnittsentgeltes außer Betracht: In diesem Fall verringert sich das im Berechnungszeitraum gezahlte Entgelt um die geleisteten Zuschüsse und der Divisor der Berechnungsformel verkürzt sich um die entsprechende Anzahl der Krankheitstage.

§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr 30 Arbeitstage unter Zahlung des Urlaubsentgeltes Erholungsurlaub. [2]Dabei setzt sich der Erholungsurlaub zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub gemäß BUrlG bzw. JArbSchG von 20 Tagen sowie einem darüber hinausgehenden Mehrurlaub von 10 Tagen. [3]Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) - gestrichen -

(3) [1]Zusatzurlaub wird neben dem Erholungsurlaub nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche nicht überschreiten. [2]Bei einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich die höchstmögliche Anzahl der Urlaubstage entsprechend. [3]Satz 1 bis 3 ist auf gesetzlichen Zusatzurlaub (z.B. für schwerbehinderte Menschen – SGB IX) und auf Zusatzurlaub nach § 28b nicht anzuwenden.

(4) [1]Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 29 Abs. 3, § 29a Abs. 1 bis 6 oder eines Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 um ein Zwölftel. [2]Die Verminderung unterbleibt für 3 Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(5) [1]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [2]Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Anlage 6 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Anlage 6 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 04/2011 v. 01.07.2011 (Abs. 1)
geä. mit RS 01/2021 v. 17.05.2021 (Abs. 1, Übergangsregelung)

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.

Übergangsregelung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vor dem 1. Januar 2013 bereits in einem Dienstverhältnis befunden haben und nach der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Fassung der Anlage 6 bzw. 6a einen höheren Urlaubsanspruch hatten bzw. im Urlaubsjahr 2013 erhalten hätten als sich nach Anlage 6 bzw. 6a in der ab 1. Januar 2013 geltenden Fassung ergeben würde, behalten übergangsweise diesen Urlaubsanspruch solange, bis die Tabellenwerte der ab 1. Januar 2013 geltenden Fassung der Anlage 6, 6a (Bemessung nach Beschäftigungszeit) diese Höhe erreichen (Übergangsfrist).

Für Mitarbeitende, die in 2022 mindestens das 6. Beschäftigungsjahr vollenden, gilt der weitergehende Urlaubsanspruch nach Maßgabe der Anlage 6 bzw. 6a weiter.

§ 28b Zusatzurlaub für Schichtarbeit, Nachtarbeit, nächtlichem Bereitschaftsdienst und nächtlichem Rufbereitschaftsdienst*

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit, im Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von je 110 Nachtarbeitsstunden je 1 Arbeitstag Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. [2]Der Anspruch auf jeweils einen vollen Tag Zusatzurlaub entsteht mit Erreichen der erforderlichen Anzahl von Nachtstunden. [3]Zeiten eines nächtlichen Bereitschaftsdienstes werden für alle Mitarbeiter entsprechend den Prozentsätzen der Anlage 8 A. Abs. 3 a) und b) bzw. Anlage 8 B. als Arbeitszeit gewertet, wobei davon abweichend diese Prozentsätze um 10 v.H. erhöht werden. [4]Anfallende Arbeit im nächtlichen Rufbereitschaftsdienst einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird mit 100 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von je 150 Nachtarbeitsstunden je einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Der Anspruch auf jeweils einen vollen Tag Zusatzurlaub entsteht mit Erreichen der erforderlichen Anzahl von Nachtstunden.

(3) [1]Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub nach erstmaligem Erreichen der Stundengrenze um einen Arbeitstag. [2]Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub nach erstmaligem Erreichen der Stundengrenze um weitere zwei Arbeitstage

(4) [1]Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Abs. 1 und 2 werden die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 9 sowie im Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. [2]Abs. 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 3 verlängert ist.

5) [1]Zusatzurlaub nach den Abs. 1 darf insgesamt drei - in den Fällen des Abs. 2 vier und Abs. 3 Satz 1 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten. [2]In den Fällen des Abs. 3 Satz 2 kann sich der Zusatzurlaub auf bis zu 7 Arbeitstage für das Urlaubsjahr erhöhen, wenn die Nachtarbeitsstunden nach den Abs. 1 und 2 dienstplanmäßig vorgesehen bzw. angeordnet waren.

(6) [1]Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Abs. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. [2]Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 28a Abs. 5 Unterabs. 3 und 5 zu ermitteln.

---

* geä. mit RS 05/2014 v. 10.10.2014 (Überschrift, Abs. 1, 4)
neu gefasst mit RS 03/2018 v. 14.06.2018
neu gefasst mit RS 01/2021 v. 17.05.2021
geä. mit RS 01/2022 v. 22.06.2022 (Abs. 8)

(7) [1]Der Zusatzurlaub ist wie Urlaub zu beantragen und zu gewähren. [2]Er ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen und wie gesetzlicher Mindesturlaub übertragbar.

(8) Die Nachtarbeitsstunden, welche am 31.12. eines jeden Jahres nicht durch 110 (Absatz 1) bzw. 150 (Absatz 2) teilbar sind, werden auf die Leistung des folgenden Kalenderjahres angerechnet.

Übergangsregelung:

Der nach der bis zum 31.12.2021 geltenden Regelung zum 01.01.2022 erworbene Zusatzurlaub wird im Jahr 2022 gewährt.

§ 28c Urlaubsabgeltung*

(1) [1]Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. [2]Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. [3]Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderte Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 zum Ruhen kommt und deshalb ein zu diesem Zeitpunkt bereits erworbener Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht mehr erfüllt werden kann. [4]Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) [1]Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der 5-Tage-Woche 3/65, bei der 6-Tage-Woche 1/26 des Urlaubsentgeltes gezahlt, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie bzw. er während des ganzen Kalendermonats, in dem sie bzw. er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. [2]In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

---

* Nach Maßgabe des Beschlusses der AK DW EKD vom 03.06.1980 trat § 28c am 01.01.1981 in Kraft
geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2008 v. 19.05.2008
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Anmerkung)
geä. mit RS 08/2017 v. 14.09.2017 (Abs. 1)

§ 29 Sonderurlaub

(1) - gestrichen -

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber an fachlichen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen oder an berufsständischen Tagungen teilnehmen, kann hierfür in angemessenem Umfange Sonderurlaub gewährt werden.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge Sonderurlaub erhalten, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

(1) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ist auf Antrag unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge zu beurlauben, wenn sie bzw. er

a) ein Kind unter 18 Jahren oder

b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige bzw. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Beurlaubung erfolgt in den Fällen des Abs. 1 Buchst. a) für mindestens ein Jahr, in den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) für mindestens sechs Monate, längstens drei Jahre. [2]Sie kann einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden. [3]Die Verlängerung ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurlaubungszeitraumes zu beantragen.

(3) [1]Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

(4) Die Beurlaubung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Beurlaubungsgrund entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer für den Beurlaubten eingestellten Ersatzkraft.

(5) [1]Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter soll nach achtjähriger Betriebszugehörigkeit auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 für die Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Abs. 2 findet keine Anwendung.

(6) [1]Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter soll auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 beurlaubt werden, wenn dadurch zeitweilig Arbeitslose oder Berufsanfängerinnen bzw. Berufsanfänger eingestellt werden können und es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. [3]Im Übrigen gilt Abs. 2 Satz 2 und Satz 3.

(7) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung vorher schriftlich anerkannt hat.

(8) [1]Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, anstelle einer Beurlaubung ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden. [2]Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Eine Verlängerung ist möglich. [4]Der entsprechende Antrag soll spätestens drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gestellt werden.

(9) [1]In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. [2]Diese Mitarbeiterin bzw. dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

[1]Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, ihre bzw. seine wöchentliche Arbeitszeit befristet zu reduzieren, ist zu entsprechen, wenn nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. [2]Die Befristung kann bis zu fünf Jahren betragen. [3]Eine Verlängerung ist möglich. [4]Der entsprechende Antrag ist spätestens drei Monate vor Ablauf der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit zu stellen.

X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 30 Ordentliche Kündigung*

(1) Unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger schriftlicher Kündigung gelöst werden.

[1]Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

bis zu 1 Jahr	1 Monat;

zum Schluss eines Kalendermonats,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [2]Sofern in den gesetzlichen Bestimmungen längere Kündigungsfristen vorgesehen sind, gelten diese.

Innerhalb der Probezeit (§ 8) kann das Dienstverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

Zum Ende der Elternzeit kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendertages kündigen.

(2) [1]Das befristete Dienstverhältnis endet mit Ablauf der im Dienstvertrag kalendermäßig bestimmten Frist (zeitliche Befristung) oder mit Eintritt des im Dienstvertrag bestimmten Ereignisses (Zweckbefristung). [2]Befristete Dienstverhältnisse können auch vor ihrem nach Satz 1 zu bestimmenden Ende gekündigt werden. [3]Innerhalb der Probezeit (§ 8) kann das befristete Dienstverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

[1]Nach Ablauf der Probezeit (§ 8) beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien für zweckbefristete und zeitlich befristete Dienstverhältnisse bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 6 Monaten	2 Wochen

zum Ende eines Kalendermonats,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als 6 Monaten	1 Monat,

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2011 v. 14.03.2011 (Abs. 1 UA 3, Abs. 2)
geä. mit RS 05/2011 v. 09.09.2011 (Abs. 2)

von mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren 6 Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats. [2]Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als zwei Jahren gelten die Kündigungsfristen des Abs. 1 Unterabs. 2.

[1]Endet das zweckbefristete Dienstverhältnis durch das im Dienstvertrag bezeichnete Ereignis, so hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter den Zeitpunkt der Beendigung spätestens zwei Wochen vorher mitzuteilen, wenn das Dienstverhältnis bis zu sechs Monaten gedauert hat. [2]Bei einer Dauer von mehr als 6 Monaten muss die Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitgeteilt werden. [3]Der Anspruch auf Zahlung der Bezüge erlischt frühestens zwei Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11a) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 31 etwas anderes bestimmt.

§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

(1) Das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.

(2) Ist die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der sie bzw. er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis kündigen:

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe,

b) mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt oder wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 vorliegen.

(3) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe kündigen oder die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsplatz der Einrichtung unter gleichzeitiger Herabsetzung des Entgeltes um eine Gruppe versetzen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus Gründen, die in ihrer bzw. seiner Person liegen, dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie bzw. er eingestellt ist und die die Voraussetzung für ihre bzw. seine Eingruppierung in die bisherige Gruppe bilden, und wenn andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. [2]Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung:

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) [1]Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [2]Lehnt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihr bzw. ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

§ 32 Außerordentliche Kündigung

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

(3) [1]Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. [2]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die bzw. der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. [3]Die bzw. der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(4) Einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann nur aus in ihrer bzw. seiner Person oder in ihrem bzw. seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

§ 33 Schriftform der Kündigung

[1]Die Kündigung bedarf der Schriftform. [2]Kündigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit (§ 8), so soll sie bzw. er den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben.

§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendigt werden.

§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit*

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle oder – vorbehaltlich des Abs. 2 - teilweise Erwerbsminderung feststellt.

Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das Dienstverhältnis solange, wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) [1]Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Unterrichtungsschreibens des Dienstgebers über die Beendigung des Arbeitsverhältnis nach §§ 21, 15 TzBfG in Textform bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. [3]Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) [1]Das Dienstverhältnis endet zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts (§§ 15, 21 TzBfG), frühestens jedoch mit Ablauf der Widerspruchsfrist gegen den Rentenbescheid. [2]Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Dienstnehmer berechtigt, von seinem Dispositionsrecht Gebrauch zu machen und den Rentenantrag zurückzunehmen oder einzuschränken. [3]Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis frühestens mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

[1]Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. [2]Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Abs. 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(5) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 und 3 bereits unkündbar war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

---

* geä. mit RS 01/2007 v. 06.01.2007 (Abs. 2)
neu gefasst mit RS 07/2017 v. 04.09.2017
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 4)

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung*

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzlich oder durch Satzung eines berufsständischen Versorgungswerks festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

(2) [1]Durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses können die Parteien des Dienstverhältnisses den Beendigungszeitpunkt über das Erreichen der Regelaltersgrenze der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ggf. auch mehrfach hinausschieben, § 41 Satz 3 SGB VI.

(3) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze eingestellt werden, können die Bestimmungen der AVR hinsichtlich der Altersversorgung (§§ 27 AVR) ganz oder teilweise abbedungen werden. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Anmerkung:

[1]Die Regelung des Abs. 3 (neue Fassung) gilt für Neuverträge ab 01.11.2019. [2]Für alle davor abgeschlossenen Verträge verbleibt es bei der bisherigen Regelung.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 08/2011 v. 11.11.2011 (Abs. 1)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Abs. 1)
geä. mit RS 05/2019 v. 06.11. 2019 (Abs. 2, 3)

§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen*

(1) [1]Bei Kündigung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. [2]Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über die zuletzt bezogenen Bezüge auszuhändigen.

Das Zeugnis für eine nachgeordnete Ärztin bzw. einen nachgeordneten Arzt ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber und von der Chef bzw. leitenden Ärztin bzw. vom Chef bzw. leitenden Arzt zu unterzeichnen.

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

XI. ÜBERGANGSGELD

§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes*

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens fünf Jahren bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gekündigt hat,

c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 34) beendet ist,

d) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erhält,

e) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,

f) sich unmittelbar an das beendete Dienstverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,

g) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ihr bzw. ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden konnte,

h) der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,

i) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine andere Arbeitgeberin bzw. ein anderer Arbeitgeber die bzw. der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z.B. BAT) anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen

a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

b) einer Körperbeschädigung, die sie bzw. ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,

c) einer in Ausübung oder infolge ihrer bzw. seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre bzw. seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

---

* geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 1)

2. die Mitarbeiterin außerdem wegen

a) Schwangerschaft,

b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 34) geschlossen hat.

(4) Tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, währenddessen sie bzw. er Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihr bzw. ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihr bzw. ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem sie bzw. er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes*

(1) [1]Das Übergangsgeld wird nach dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt (§ 14 Abs. 1) bemessen. [2]Ist für diesen Tag kein Entgelt zu zahlen, so wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden voran gegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen im Dienst bei einer evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die einem Diakonischen Werk angeschlossen ist, zurückgelegt sind, ein Viertel des letzten Monatsentgeltes, höchstens jedoch das Vierfache dieses Monatsentgeltes.

(3) [1]Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. [2]Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Leistungen nach SGB II und SGB III aufgrund Arbeitslosigkeit, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 38 Abs. 2 Buchst. i) fallen, oder Renten oder vergleichbare Leistungen einer ausländischen Versicherungsträgerin bzw. eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte die Mitarbeiterin, die nicht unter § 38 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II aufgrund Arbeitslosigkeit, so erhält sie bzw. er ohne Rücksicht darauf, ob die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach BVG,

b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,

c) Unfallrenten nach dem SGB VII,

d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz (BEG) sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigungen für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (Abs. 5)

e) Kriegsschadensrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz (LAG),

f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden (BesatzSchG),

g) - gestrichen -

h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,

i) Kindergeld nach EStG oder nach BKGG oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKGG.

§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes*

(1) [1]Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. [2]Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. [3]Vor der Zahlung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Beträge nach § 39 Abs. 5 gewährt werden. [4]Ferner hat sie bzw. er zu versichern, dass sie bzw. er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) [1]Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die Ehefrau bzw. den Ehemann, die eingetragene Lebenspartnerin bzw. den eingetragenen Lebenspartner oder die Kinder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, in einer Summe gezahlt. [2]Die Zahlung an eine nach Satz 1 Berechtigte bzw. einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zum Erlöschen.

* geä. mit RS 09/2012 v. 13.09.2012 (Abs. 3)

XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 41 Werkdienstwohnungen*

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihr bzw. ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. [2]Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Abs. 2 und 3 die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht die Mitarbeiterin als Inhaberin bzw. der Mitarbeiter als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Dienststelle Energie oder Brennstoffe, so hat sie bzw. er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) [1]Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten der Ehefrau bzw. dem Ehemann, der eingetragenen Lebenspartnerin bzw. dem eingetragenen Lebenspartner oder den Kindern der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, nach Maßgabe der im Bereich der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

---

* geä. mit RS 09/2012 v. 13.09.2012 (Abs. 3)

§ 42 Schutzkleidung

[1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Dienststelle. [2]Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. [3]Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 43 Dienstkleidung

[1]Die Voraussetzung für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten richten sich nach den bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber jeweils geltenden Bestimmungen. [2]Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 44 Schlichtungsstelle

[1]Sofern bei dem zuständigen gliedkirchlichen Diakonischen Werk eine Schlichtungsstelle gebildet ist, können Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die Schlichtungsstelle anrufen. [2]Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 45 Ausschlussfristen*

(1) [1]Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§ 14 Abs. 1) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit diese Ansprüche nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind. [2]Hierzu gehören beispielsweise die Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG und den Pflegemindestlohn, aber auch Ansprüche aus vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechts(gut)verletzung.

(2) [1]Andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen und soweit diese Ansprüche nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind. [2]Hierzu gehören beispielsweise die Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG und den Pflegemindestlohn, aber auch Ansprüche aus vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechts(gut)verletzung.

(3) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007 (Abs. 1 und 2)
neu gefasst mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (Abs. 1 und 2)

ANLAGEN

Anlage 1
EINGRUPPIERUNGSKATALOG*

Die Eingruppierung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, Katechetinnen, Katecheten, Gemeindehelferinnen und Gemeindehelfern, Jugendwartinnen, Jugendwarten, Sozialsekretärinnen und Sozialsekretären richtet sich nach den jeweils geltenden landeskirchlichen Bestimmungen, soweit diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht tätigkeitsbezogen einzugruppieren sind.

Entgeltgruppe 1
(Anm. 1)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 1) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

2. Hol- und Bringdienst.

Richtbeispiele:

Reinigungskraft; Küchenhilfe; Botin/ Bote.

---

* geä. mit RS 08/2007 v. 13.12.2007
geä. mit RS 01/2008 v. 22.01.2008 (Vorbemerkungen)
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Vorbemerkung)
geä. mit RS 03/2013 v. 22.04.2013 (EG 8 Richtbeispiel)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (EG 4, Richtbeispiel; EG Lehrkräfte)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (EG 5, Richtbeispiel; EG 8, Richtbeispiel)

Entgeltgruppe 2
(Anm. 2)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

2. Hol- und Bringdienst;

3. Verwaltung.

Richtbeispiele:

Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen; Stationshilfe; Mitarbeiterin/ Mitarbeiter in der Vervielfältigung und in der Poststelle.

Entgeltgruppe 3
(Anm. 2, 3, 12, 13)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

   b. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,

   c. Verwaltung;

2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Grundpflege oder Betreuung.

Richtbeispiele:

Hauswirtschaftskraft; Präsenzkraft; Mitarbeiterin/ Mitarbeiter im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 (Anm. 2), denen zusätzlich

1. die Koordination (Anm. 12) von Mitarbeitenden oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Entgeltgruppe 4
(Anm. 3, 4, 12, 13)*

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung;

2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

3. Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

Altenpflegehelferin/ Altenpflegehelfer, Krankenpflegehelferin/ Krankenpfleghelfer, Heilerziehungspflegehelferin/ Heilerziehungspflegehelfer; Mitarbeiterin/Mitarbeiter in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst; Beiköchin/ Beikoch; Mitarbeiterin/ Mitarbeiter in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 (Anm. 3), denen zusätzlich

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Richtbeispiel:

Vorarbeiterin/ Vorarbeiter im Reinigungsdienst.

---

* geä. mit RS. 06/2017 v. 27.06.2017 (Richtbeispiel)

Entgeltgruppe 5*
(Anm. 4, 12, 13, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen Aufgaben (Anm. 15) unter fachlicher Anleitung (Anm. 4) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung bei der Durchführung aktivierender oder tagestrukturierender Aufgaben;

2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

3. Hauswirtschaft/ Handwerk/Technik (bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung);

4. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben in Pflege- und Betreuungseinheiten.

Richtbeispiele:

Stationsassistentin/ Stationsassistent; Unterstützungskraft in Kindertagesstätten; Altenpflegehelferin/ Altenpflegehelfer mit speziellen Aufgaben; Heilerziehungshelferin/ Heilerziehungshelfer mit speziellen Aufgaben; Krankenpflegehelferin/ Krankenpflegehelfer mit speziellen Aufgaben, Hausmeisterin/ Hausmeister.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 4 (Anm.4), denen zusätzlich

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

---

* geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018

Entgeltgruppe 6
(Anm. 5, 12, 13)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 5) in den Tätigkeitsbereichen

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

3. Verwaltung.

Richtbeispiele:

Mitarbeiterin/ Mitarbeiter im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten; Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter; Diätassistentin/ Diätassistent in der Großküche: Facharbeiterin/ Facharbeiter; Verwaltungsfachkraft.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 (Anm. 4; Anm. 15), denen zusätzlich

1. Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Richtbeispiel:

Leiterin/ Leiter einer Hausmeisterei.

Entgeltgruppe 7
(Anm. 5, 6, 11, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

   b. Handwerklicher Erziehungsdienst,

   c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

   a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,

   b. Verwaltung,

   c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst,

Richtbeispiele:

Altenpflegerin/ Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerin/ Gesundheit- und Krankenpfleger; Erzieherin/ Erzieher; Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger; Gruppenleiterin/ Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen; Med. techn. Radiologieassistentin/ Radiologieassistent; Physiotherapeutin/ Physiotherapeut; Ergotherapeutin/ Ergotherapeut; Arbeitserzieherin/ Arbeitserzieher; Finanzbuchhalterin Finanzbuchhalter; Personalsachbearbeiterin/ Personalsachbearbeiter; Med.-techn. Assistentin/ Assistent.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5) mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/ Handwerk/ Technik.

Richtbeispiele:

Küchenleiterin/ Küchenleiter; Leiterin/ Leiter von Handwerksbetrieben.

Entgeltgruppe 8*
(Anm. 6, 7, 10, 11, 14)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

   a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

   b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Verwaltung,

   b. Lehre/Bildung/Ausbildung,

   c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst

Richtbeispiele:

Gesundheits- und Krankenpflegerin/ Gesundheits- und Krankenpfleger im OP-Dienst und in der Intensivpflege und/oder in der Anästhesiepflege; Operationstechnische Assistentin/ Operationstechnischer Assistent; Fachpflegekräfte in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpflegerin/ Gesundheits- und Krankenpfleger mit vergleichbaren Aufgaben; Erzieherin/ Erzieher mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen; Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen; Physiotherapeutin/ Physiotherapeut mit einer für eine spezielle Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit; Medizinische Dokumentationsassistenz mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen; Bilanzbuchhalterin/ Bilanzbuchhalter; Unterrichtsschwester/ Unterrichtspfleger; ***ab 01.01.2024:*** *Hebammen*

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Pflege/ Betreuung/ Erziehung,

   b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

---

* geä. mit RS 03/2013 v. 22.04.2013 (Richtbeispiel)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018

Richtbeispiele:

Stationsleiterin/ Stationsleiter; Wohnbereichsleiterin/ Wohnbereichsleiter; Leitende Med.-techn. Assistentin/ Assistent; Leitende Physiotherapeutin/ Physiotherapeut; Leitende Diätassistentin/ Diätassistent; Hauswirtschaftsleiterin/ Hauswirtschaftsleiter/ hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/ Betriebsleiter.

Entgeltgruppe 9
(Anm.6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, I6)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

   b. Beratung/Therapie/Seelsorge;

2. schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung.

Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge/ Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter; Heilpädagogin/ Heilpädagoge; Diakonin/ Diakon mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben; Controllerin/Controller; IT-Systemberaterin/Systemberater; Personalreferentin/ Personalreferent; Qualitätsbeauftragte/ Qualitätsbeauftragter.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

   a. Lehre/Bildung/Ausbildung,

   b. Verwaltung;

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) oder komplexen (Anm. 15) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung und nichtärztlicher medizinischer Dienst;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen Wohnbereiches oder einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung.

Richtbeispiele:

Leiterin/ Leiter eines kleineren Verwaltungsbereichs; Leiterin/ Leiter einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege; Pflegerische/r Leiterin/ Leiter mehrerer Stationen eines Krankenhauses; Pflegedienstleiterin/ Pflegedienstleiter in der Altenhilfe; Stationsleiterin/ Stationsleiter Intensivpflege.

Entgeltgruppe 10
(Anm. 8, 10, 11, 14, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege/ Betreuung/ Erziehung,

b. Beratung/ Therapie/ Seelsorge.

Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge/ Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter mit fachlich schwierigen Aufgaben; Heilpädagogin/ Heilpädagoge mit fachlich schwierigen Aufgaben; Referentin/ Referent für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung und Beratung/ Therapie/ Seelsorge;

2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

3. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen Einrichtung oder eines mittelgroßen Dienstes oder eines sehr großen Wohnbereiches oder eines großen Pflegebereiches oder einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anm. 16);

4. in der Leitung (Anm. 10) eines mittelgroßen (Anm. 16) Verwaltungsbereiches;

5. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege.

Richtbeispiele:

Leitende/r Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge/ Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen/ Sozialarbeiterinnen/ Sozialarbeitern; IT-Bereichsleiterin/ Bereichsleiter; Leiterin/ Leiter eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches; Leiterin/ Leiter einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege.

Entgeltgruppe 11
(Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen (Anm. 15) und schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben und mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen.

Richtbeispiele:

Qualitätsmanagerin/ Qualitätsmanager im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung; Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter Controlling.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. in der Leitung (Anm. 10) einer großen Einrichtung oder eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung und Beratung/ Therapie/ Seelsorge;

2. in der Leitung (Anm. 10) mehrerer großer Pflegebereiche einer großen stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/ Betreuung/Erziehung;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen (Anm. 16) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

4. in der Leitung (Anm. 10) einer großen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre/Bildung/Ausbildung.

Richtbeispiel:

Leiterin/ Leiter eines Beratungsdienstes.

Entgeltgruppe 12*
(Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit schwierigen (Anm. 14) und komplexen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11), die in der Regel ein wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen;

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen.

Richtbeispiele:

Psychologin/ Psychologe; Leiterin/ Leiter Finanz- und Rechnungswesen; Leiterin/ Leiter Technischer Dienst.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung (Anm. 10) einer sehr großen Einrichtung oder eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anm. 16).

Richtbeispiele:

Einrichtungsleiterin/ Einrichtungsleiter einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung; Pflegedienstleiterin/ Pflegedienstleiter eines großen Krankenhauses; Pädagogische Leiterin/ Leiter; Kaufmännische Leiterin/ Leiter.

---

* geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (Richtbeispiel)

Entgeltgruppe 13
(Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit schwierigen (Anm. 14) und komplexen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und in der Regel eine zusätzliche Qualifikation voraussetzen;

2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm.9) Aufgaben, die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen,

Richtbeispiele:

Pflegedirektorin/ Pflegedirektor; Fachabteilungsleiterin/ Fachabteilungsleiter in einer großen Komplexeinrichtung;

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung (Anm. 10) besonders großer und verschiedenartiger Komplexeinrichtungen mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten.

Richtbeispiele:

Geschäftsführerin/ Geschäftsführer; Kaufmännische/r Direktorin/ Direktor in einer großen Komplexeinrichtung.

Anmerkungen:

(1) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulausbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu zweimonatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.

(2) **Sehr einfache Tätigkeiten** setzen eine fachliche Einarbeitung jedoch keine Berufsausbildung voraus. In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (z.B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.

(3) **Einfache Tätigkeiten** setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt. Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeitssituationen und -anforderungen angemessen reagiert werden.

(4) **Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung** setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(5) Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 6 und der Entgeltgruppe 7 Teil A Nr. 2** setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. **Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(6) Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8** setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. **Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8** setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i.d.R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können. **Verantwortlich wahrgenommen** bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.

(8) Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis 11** setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i.d.R. durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. **Verantwortlich wahrgenommen** bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.

(9) **Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13** setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die i.d.R. durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. **Verantwortlich wahrgenommen** bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen

das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

(10) **Leitung** umfasst die fachliche, personelle, organisatorische und wirtschaftliche Verantwortung für eine Organisationseinheit.

(11) **Leitungsaufgaben** werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle der in der Anmerkung 10 beschriebenen Aspekte der Leitung.

(12) Die **Koordination** beinhaltet die Anleitung, den Einsatz und die Kontrolle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erfordert nicht die disziplinarische Verantwortung.

(13) Die **Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel** setzt die ausdrückliche Übertragung dieser Aufgabe voraus und bedeutet die Verwaltung bzw. Steuerung von Bar- bzw. Bankguthaben und/oder Verbrauchs- und Sachgegenständen innerhalb eines Budgets.

(14) **Schwierige Aufgaben** weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.

(15) **Komplexe Aufgaben** beinhalten vielschichtige und verschiedene Tätigkeiten, in denen Wissen und Fähigkeiten aus unterschiedlichen Bereichen miteinander verknüpft werden müssen.

(16) Die **Größenverhältnisse klein, mittelgroß, groß** stellen keine absoluten Zahlenverhältnisse dar, sondern sind jeweils nach den Arbeitsfeldern und der trägerspezifischen Organisation zu differenzieren und sind ein Maßstab für das Ausmaß von Verantwortung.

Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR)*

Vorbemerkungen:

[1]Nachfolgender Eingruppierungsvorschlag basiert auf der aktuellen Abschluss- und Graduierungssituation von Lehramtsabsolventinnen und Absolventen von Hochschulen. [2]Diese absolvieren ein wissenschaftliches Hochschulstudium.

[1]Wegen der historisch unterschiedlichen Ausgangssituation von Lehrer/innenausbildungen und Struktur von Lehrer/innenausbildungsstätten, insbesondere in den neuen Bundesländern, sind in folgendem Eingruppierungsvorschlag die jeweiligen Altabschlüsse und Graduierungen als gleichwertig zu betrachten und gleichwertig einzugruppieren, die von ihrem Ausbildungsziel unmittelbar in die Tätigkeit einer Lehrerin oder Lehrers einer bestimmten Schulform führten. [2]Dies betrifft insbesondere Absolventinnen und Absolventen von Lehrerbildungsinstituten.

1. Lehrkräfte an allgemein bildenden weiterführenden Schulen

1A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe I oder II mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen in mindestens zwei Fächern an allgemein bildenden weiterführenden Schulen mit gymnasialer Oberstufe

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

1B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe I mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen in mindestens zwei Fächern an allgemein bildenden weiterführenden Schulen

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

1C. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe I oder II mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium ohne zweites Staatsexamen für mindestens ein Fach mit Unterrichtsgenehmigung an allgemein bildenden weiterführenden Schulen mit gymnasialer Oberstufe

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 11

1D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe I mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium in mindestens einem Fach ohne zweites Staatsexamen mit Unterrichtsgenehmigung an allgemein bildenden weiterführenden Schulen

Bezeichnung: Lehrer/in

---

* eingefügt mit RS 03/2009 v. 26.11.2009
geä. mit RS. 06/2017 v. 27.06.2017 (Vorbemerkungen, EG Lehrkräfte)
geä. mit RS 03/2019 v. 31.05.2019 (Nr. 3, 3A)

EG 11

2. Lehrkräfte an beruflichen Schulen

2A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe II und/oder im tertiären Bildungsbereich mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium in mindestens zwei Fächern und zweitem Staatsexamen an beruflichen Schulen und Unterrichtsgenehmigung des Kultusministeriums

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

2B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe II und/oder im tertiären Bildungsbereich mit abgeschlossenem mindestens fünfjährigen wissenschaftlichen Hochschulstudium (Master oder vergleichbarer Abschluss) in mindestens einem Fach ohne zweites Staatsexamen an beruflichen Schulen und einer Unterrichtsgenehmigung durch das Kultusministerium für mindestens ein Fach, Lernfeld o. ä.

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 11

2C. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundärstufe II und/oder im tertiären Bildungsbereich mit abgeschlossenem mindestens dreijährigen wissenschaftlichem Hochschulstudium (Bachelor oder vergleichbarer Abschluss) in mindestens einem Fach ohne zweites Staatsexamen an beruflichen Schulen und einer Unterrichtsgenehmigung durch das Kultusministerium für mindestens ein Fach, Lernfeld o. ä.

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 10

2D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft ohne abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium, aber mit mindestens dreijähriger staatlich anerkannter Fachausbildung an beruflichen Schulen mit Unterrichtsgenehmigung des Kultusministeriums.

Bezeichnung: Lehrkraft

EG 9

2E. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer unterstützenden Lehrkraft für Praxisunterrichtung und Praxisbegleitung ohne abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium, aber mit mindestens dreijähriger staatlich anerkannter Fachausbildung an beruflichen Schulen und ohne oder mit einer eingeschränkten Unterrichtsgenehmigung.

Bezeichnung: Pädagogische Fachkraft

EG 8

3. Lehrkräfte an Grundschulen

3A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen und einer Unterrichtsgenehmigung für die Grundschule

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

Die Änderung erfolgt nicht als stufengleiche Höhergruppierung, sondern mit der Maßgabe, dass die Höhergruppierung in entsprechender Anwendung des § 16 Abs. 1 erfolgt.

Die Änderung erfolgt auch mit der Maßgabe, dass die Regelung für Lehrer/innen mit Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR (insb. Abschlüsse der „Institute für Lehrerbildung") zum 1. August 2020 in Kraft treten.

3B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium ohne zweites Staatsexamen und einer Unterrichtsgenehmigung für die Grundschule

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 10

3C. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit einer einschlägigen, mindestens dreijährigen Fachausbildung mit mindestens zwölfmonatiger sonderpädagogischer Zusatzausbildung und einer Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Pädagogische Fachkraft

EG 9

3D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Fachkraft an Grundschulen mit einer einschlägigen mindestens dreijährigen Fachausbildung mit mindestens zwölfmonatiger sonderpädagogischer Zusatzausbildung

Bezeichnung: Pädagogische Fachkraft

EG 9

3E. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Fachkraft ohne erstes oder zweites Staatsexamen mit einer einschlägigen, mindestens dreijährigen Fachausbildung auf Fachschulebene

Bezeichnung: Pädagogische Fachkraft

EG 7

4. Lehrkräfte an Sonder- und Förderschulen

4A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder-/Förderschulen mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium Sonderpädagogik und zweitem Staatsexamen als Sonder- bzw. Förderschullehrer (Lehramt Sonderpädagogik)

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 12

4B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder-/Förderschulen mit einem abgeschlossenem Lehramtsstudium Sonderpädagogik ohne zweites Staatsexamen mit Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 11

4C. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder-/Förderschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen in mindestens zwei Fächern für eine andere Schulform und Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 11

4D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder-/Förderschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium für mindestens ein sonderpädagogisches Fach ohne zweites Staatsexamen mit Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Lehrer/in

EG 10

4E. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder-/Förderschulen mit einschlägiger, mindestens dreijähriger Fachausbildung, mit zusätzlicher mindestens zwölfmonatiger sonderpädagogischer Zusatzausbildung und einer Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Sonderpädagogische Fachkraft

EG 9

4F. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer unterstützenden Lehrkraft an Sonder- / Förderschulen ohne erstes oder zweites Staatsexamen mit einschlägiger, mindestens dreijähriger Fachausbildung auf Fachschulebene und erteilter Unterrichtsgenehmigung

Bezeichnung: Sonderpädagogische Fachkraft

EG 8

5. Dozenten und Lehrkräfte an Altenpflegeseminaren o.ä, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen etc., die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen

5A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Dozent und Lehrkraft an Altenseminaren, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen etc., die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen und keiner Unterrichtsgenehmigung von dort bedürfen, mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium

Bezeichnung: Dozent/in

EG 10

5B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Dozent und Lehrkraft an Altenseminaren, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen etc., die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen, mit anerkannter mindestens dreijähriger Fachausbildung

Bezeichnung: Dozent/in

EG 8

6. Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen, die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen

6A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Lehrkraft an Krankenpflegeschulen, die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen und keiner Unterrichtsgenehmigung von dort bedürfen, mit abgeschlossenem mindestens fünfjährigem wissenschaftlichem Hochschulstudium (Master oder vergleichbarer Abschluss) und Leitungsaufgabe

Bezeichnung: Lehrkraft mit Leitungsaufgabe

EG 12

6B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Lehrkraft an Krankenpflegeschulen, die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen und keiner Unterrichtsgenehmigung von dort bedürfen, mit abgeschlossenem mindestens fünfjährigem wissenschaftlichem Hochschulstudium (Master oder vergleichbarer Abschluss)

Bezeichnung: Lehrkraft

EG 11

6C. Mitarbeiter/ innen in der Tätigkeit als Lehrkraft an Krankenpflegeschulen, die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen und keiner Unterrichtsgenehmigung von dort bedürfen, mit abgeschlossenem mindestens dreijährigem wissenschaftlichem Hochschulstudium (Bachelor oder vergleichbarer Abschluss)

Bezeichnung: Lehrkraft

EG 10

6D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Dozent/in an Krankenpflegeschulen, die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen, mit anerkannter mindestens dreijähriger Fachausbildung

Bezeichnung: Dozent/in

EG 8

ENTGELTERHÖHUNGEN/ENTGELTBESCHLUSS/MINDESTLOHN

A. Entgeltbeschluss 2019-2021

1. Allgemeine Entgeltsteigerungen

a) Die Grundentgelte der Anlage 2 bzw. Anlage 2a sowie Anhang 1 zu Anlage 8a werden für alle Mitarbeitenden

- zum 1. April 2019 um 3,3 v. H.,
- zum 1. März 2020 um weitere 2,25 v. H und
- zum 1. Februar 2021 um weitere 2,55 v. H.

erhöht.

b) Die Grundentgelte der Anlage 2 bzw. Anlage 2a werden für den Bereich Tarifgebiet Ost

zum 1. April 2019, zum 1. März 2020, zum 1. Februar 2021, zum 1. Februar 2022, zum 1. Februar 2023 und zum 1. Februar 2024 um jeweils weitere 0,56 v. H erhöht. Zum 1. Februar 2025 erfolgt eine weitere Entgelterhöhung im Umfang der Differenz bis zu einer Entgeltangleichung an das Tarifgebiet West (auf Stundenlohnbasis).

Die Erhöhungen gelten für alle hieraus abgeleiteten Tabellen einschließlich der Tabellen für Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (Anlage 9, Anlage 9a sowie Anhang 2 zu Anlage 8a).

2. Erhöhung der Ausbildungsentgelte

a) Die Entgelte für die Auszubildenden gem. Anlage 10a zu I., II. sowie III. werden

- zum 1. April 2019 um 3,3 v.H.,
- zum 1. März 2020 um weitere 2,25 v.H. und
- zum 1. Februar 2021 um weitere 2,55 v.H. erhöht.

b) Abweichend hiervon werden die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden in der Altenpflege (Anlage 10a IV.) zum 1. April 2019 wie folgt festgelegt:

1. Ausbildungsjahr:	920,- €
2. Ausbildungsjahr:	970,- €
3. Ausbildungsjahr:	1.050,- €

Diese Ausbildungsentgelte Es erfolgen weitere Steigerungen

- zum 1. März 2020 i.H.v. 2,25 v.H. sowie
- zum 1. Februar 2021 i.H.v. 2,55 v.H.

c) Zusätzlich zu den Beschlüssen zu a) und b) werden die Ausbildungsentgelte gem. Anlage 10a für den Tarifbereich Ost zum 1. April 2019, zum 1. März 2020, zum 1. Februar 2021, zum 1. Februar 2022, zum 1. Februar 2023 und zum 1. Februar 2024 um jeweils weitere 0,56 v.H. erhöht. Zum 1. Februar 2025 erfolgt eine weitere Angleichung im Umfang der Differenz bis zu einer Angleichung an das Tarifgebiet West (auf Stundenlohnbasis).

d) Für die Auszubildenden gem. Anlage 10a/V (Auszubildende, die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildet werden) gelten die allgemeinen Entgelterhöhungen, wie sie mit Rundschreiben 04/2018 unter I. Ziff. 1 Buchst. a) veröffentlicht wurden, erst ab dem 1. Februar 2021.

3. Moratorium

Beide Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission vereinbaren, dass für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 keine weiteren Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen, die in diesen Jahren wirksam werden, gestellt werden, es sei denn, die kalenderjährliche Inflationsrate übersteigt vier Prozent (Basis: Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes) bzw. die beantragten Änderungen berufen sich auf Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze.

Darüber hinaus kann von dem Moratorium einvernehmlich jederzeit abgewichen werden.

Mögliche Änderungen des § 17a, Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, der Antrag A 08/18 zu Wege- und Rüstzeiten sowie eine Besserstellung der MTRA sind vom Moratorium ausgenommen.

Wenn mehr als 10% der Mitglieder des DWBO die Regelung zur paritätischen Investitionsrücklage in 2018 für 2017 nutzen, wird geprüft, ob Handlungsbedarf bezogen auf den Beschluss der AK vom 1. Juni 2018 besteht.

B. Entgeltbeschluss 2022

1. Allgemeine Entgeltsteigerungen

Die Grundentgelte der Anlage 2 sowie Anhang 1 zu Anlage 8a, die auf den Grundentgelten basierenden Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (Anlage 9, Anhang 2 zu Anlage 8a) sowie die zu dynamisierenden Zulagen und Zuschläge (§ 9 Abs. 7, § 14 Abs. 2c) werden für alle Mitarbeitenden

zum 1. Januar 2022 um 1,6 v. H. und
zum 1. Oktober 2022 um weitere 0,6 v.H.

erhöht.

2. Ausbildungsentgelte

Die Anlage 10a wird unter Berücksichtigung der Entgeltsteigerung unter Ziff. 1 neu gefasst.

3. Moratorium

Die Arbeitsrechtliche Kommission vereinbart, dass für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 keine weiteren Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen und Änderungen des Urlaubs- und Sonderurlaubs nach § 28b, die in diesem Kalenderjahr wirksam werden, gestellt werden, es sei denn, die beantragten Änderungen berufen sich auf Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze. Darüber hinaus kann von dem Entgeltmoratorium einvernehmlich jederzeit abgewichen werden.

C. Entgeltbeschluss 2023/2024

1. Entgelterhöhungen

Die Grundentgelte der Anlage 2 sowie Anhang 1 zu Anlage 8a, die auf den Grundentgelten basierenden Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (Anlage 9 sowie Anhang 2 zu Anlage 8a) sowie die zu dynamisierenden Zulagen/Zuschläge werden für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden (Anlage 10a)

zum 1. Januar 2023 um 4,0 v. H.,
zum 1. September 2023 um 1,5 v.H. und
zum 1. Januar 2024 um 2,5 v.H.

erhöht.

2. Mindestlohn

Das Grundentgelt der Anlage 2 Entgeltgruppe 1 Basisstufe wird zum 01.10.2022 auf den durch den allgemeinen Mindestlohn errechneten Wert angehoben und steigt darauffolgend mit jeder weiteren Erhöhung des allgemeinen Mindestlohnes zum jeweiligen Zeitpunkt des Inkrafttretens automatisch auf den errechneten Wert, soweit dieser nicht bereits durch anderweitige Steigerungen der Tabellenwerte erreicht wurde. Soweit anderweitig vereinbarte Steigerungen der Entgelte die auf Basis des (jeweiligen) allgemeinen Mindestlohns errechneten Tabellenwerte nicht erreichen, werden diese auf die so errechneten Werte angerechnet und erhöhen diesen Wert nicht mehr.

2. Angleichung Tabellenentgelte – West – und – Ost –

Der mit Rundschreiben 03/2018 unter Gliederungspunkt A I 1 veröffentlichte Beschluss zur Angleichung der Tabellenentgelte in den Tarifgebieten - West - und - Ost - auf Stundenentgeltbasis ist für die Entgeltgruppe 1 der Anlage 2 - West- und - Ost - zum Zeitpunkt der Erhöhung nach dem Beschluss zu Ziff. 2 abgeschlossen.

4. Entgeltmoratorium

Die Arbeitsrechtliche Kommission vereinbart, dass für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024 keine weiteren Anträge auf Arbeitsentgeltveränderungen, die in diesem Kalenderjahr wirksam werden, gestellt werden, es sei denn, die beantragten Änderungen berufen sich auf Verordnungen, höchstrichterliche Rechtsprechung oder Gesetze. Darüber hinaus kann von dem Entgeltmoratorium einvernehmlich jederzeit abgewichen werden.

Anlage 2
TABELLE DER GRUNDENTGELTE *

** geä. mit RS 11/2012 v. 16.11.2012 (Einführung EF 2)

Anlage 2
- West –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE - gültig ab 1. Januar 2022 bis 31. August 2022 -							
Entgelt-gruppe	**Einarbeitungsstufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungsstufe 2**
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**
EG 1		0	1.787,58 €	24	1.876,96 €		
EG 2		0	2.058,47 €	48	2.161,39 €		
EG 3	2.207,66 €	6	2.323,85 €	48	2.440,04 €		
EG 4	2.381,41 €	12	2.506,75 €	48	2.632,09 €		
EG 5	2.612,61 €	24	2.750,12 €	48	2.887,63 €	48	3.025,13 €
EG 6	2.714,52 €	24	2.857,39 €	48	3.000,26 €	48	3.143,13 €
EG 7	3.005,83 €	24	3.164,03 €	48	3.322,23 €	48	3.480,43 €
EG 8	3.316,71 €	24	3.491,27 €	48	3.665,83 €	48	3.840,40 €
EG 9	3.627,62 €	24	3.818,55 €	48	4.009,48 €	48	4.200,41 €
EG 10	4.127,94 €	24	4.345,20 €	48	4.562,46 €	48	4.779,72 €
EG 11	4.692,25 €	24	4.939,21 €	48	5.186,17 €	48	5.433,13 €
EG 12	4.945,66 €	24	5.205,96 €	48	5.466,26 €	48	5.726,56 €
EG 13	5.593,62 €	24	5.888,02 €	48	6.182,42 €	48	6.476,82 €

Anlage 2
- West –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE **- gültig ab 1. September 2022 bis 30. September 2022 -**							
Entgelt-gruppe	**Einarbeitungsstufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungsstufe 2**
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**
EG 1		0	1.787,58 €	24	1.876,96 €		
EG 2		0	2.058,47 €	48	2.161,39 €		
EG 3		0	2.323,85 €	48	2.440,04 €		
EG 4		0	2.506,75 €	48	2.632,09 €		
EG 5	2.612,61 €	24	2.750,12 €	48	2.887,63 €	48	3.025,13 €
EG 6	2.714,52 €	24	2.857,39 €	48	3.000,26 €	48	3.143,13 €
EG 7	3.005,83 €	24	3.164,03 €	48	3.322,23 €	48	3.480,43 €
EG 8	3.316,71 €	24	3.491,27 €	48	3.665,83 €	48	3.840,40 €
EG 9	3.627,62 €	24	3.818,55 €	48	4.009,48 €	48	4.200,41 €
EG 10	4.127,94 €	24	4.345,20 €	48	4.562,46 €	48	4.779,72 €
EG 11	4.692,25 €	24	4.939,21 €	48	5.186,17 €	48	5.433,13 €
EG 12	4.945,66 €	24	5.205,96 €	48	5.466,26 €	48	5.726,56 €
EG 13	5.593,62 €	24	5.888,02 €	48	6.182,42 €	48	6.476,82 €

Anlage 2
- West –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE

- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	2.008,78 €	24	2.109,22 €		
EG 2		0	2.070,82 €	48	2.174,36 €		
EG 3		0	2.337,79 €	48	2.454,68 €		
EG 4		0	2.521,79 €	48	2.647,88 €		
EG 5	2.628,29 €	24	2.766,62 €	48	2.904,95 €	48	3.043,28 €
EG 6	2.730,80 €	24	2.874,53 €	48	3.018,26 €	48	3.161,98 €
EG 7	3.023,86 €	24	3.183,01 €	48	3.342,16 €	48	3.501,31 €
EG 8	3.336,61 €	24	3.512,22 €	48	3.687,83 €	48	3.863,44 €
EG 9	3.649,39 €	24	3.841,46 €	48	4.033,53 €	48	4.225,61 €
EG 10	4.152,71 €	24	4.371,27 €	48	4.589,83 €	48	4.808,40 €
EG 11	4.720,41 €	24	4.968,85 €	48	5.217,29 €	48	5.465,74 €
EG 12	4.975,34 €	24	5.237,20 €	48	5.499,06 €	48	5.760,92 €
EG 13	5.627,18 €	24	5.923,35 €	48	6.219,52 €	48	6.515,69 €

Anlage 2
- West -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(38,5 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. August 2023 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.089,13 €	24	2.193,59 €	48	2.219,70 €		
EG 2		0	2.153,65 €	48	2.261,33 €	48	2.288,25 €		
EG 3		0	2.431,30 €	48	2.552,87 €	48	2.583,26 €		
EG 4		0	2.622,66 €	48	2.753,79 €	48	2.786,58 €		
EG 5	2.733,42 €	24	2.877,28 €	48	3.021,14 €	48	3.165,01 €	48	3.200,97 €
EG 6	2.840,03 €	24	2.989,51 €	48	3.138,99 €	48	3.288,46 €	48	3.325,83 €
EG 7	3.144,81 €	24	3.310,33 €	48	3.475,85 €	48	3.641,36 €	48	3.682,74 €
EG 8	3.470,07 €	24	3.652,71 €	48	3.835,35 €	48	4.017,98 €	48	4.063,64 €
EG 9	3.795,36 €	24	3.995,12 €	48	4.194,88 €	48	4.394,63 €	48	4.444,57 €
EG 10	4.318,81 €	24	4.546,12 €	48	4.773,43 €	48	5.000,73 €	48	5.057,56 €
EG 11	4.909,22 €	24	5.167,60 €	48	5.425,98 €	48	5.684,36 €	48	5.748,96 €
EG 12	5.174,36 €	24	5.446,69 €	48	5.719,02 €	48	5.991,36 €	48	6.059,44 €
EG 13	5.852,27 €	24	6.160,28 €	48	6.468,29 €	48	6.776,31 €	48	6.853,31 €

Anlage 2
- West -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(38,5 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.120,47 €	24	2.226,49 €	48	2.253,00 €		
EG 2		0	2.185,95 €	48	2.295,25 €	48	2.322,57 €		
EG 3		0	2.467,77 €	48	2.591,16 €	48	2.622,01 €		
EG 4		0	2.662,00 €	48	2.795,10 €	48	2.828,38 €		
EG 5	2.774,42 €	24	2.920,44 €	48	3.066,46 €	48	3.212,48 €	48	3.248,99 €
EG 6	2.882,63 €	24	3.034,35 €	48	3.186,07 €	48	3.337,79 €	48	3.375,71 €
EG 7	3.191,98 €	24	3.359,98 €	48	3.527,98 €	48	3.695,98 €	48	3.737,98 €
EG 8	3.522,13 €	24	3.707,50 €	48	3.892,88 €	48	4.078,25 €	48	4.124,59 €
EG 9	3.852,30 €	24	4.055,05 €	48	4.257,80 €	48	4.460,56 €	48	4.511,24 €
EG 10	4.383,59 €	24	4.614,31 €	48	4.845,03 €	48	5.075,74 €	48	5.133,42 €
EG 11	4.982,85 €	24	5.245,11 €	48	5.507,37 €	48	5.769,62 €	48	5.835,18 €
EG 12	5.251,97 €	24	5.528,39 €	48	5.804,81 €	48	6.081,23 €	48	6.150,33 €
EG 13	5.940,05 €	24	6.252,68 €	48	6.565,31 €	48	6.877,95 €	48	6.956,11 €

Anlage 2
- West –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(38,5 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.173,48 €	24	2.282,15 €	48	2.336,49 €		
EG 2		0	2.240,60 €	48	2.352,63 €	48	2.408,65 €		
EG 3		0	2.529,46 €	48	2.655,93 €	48	2.719,17 €		
EG 4		0	2.728,55 €	48	2.864,98 €	48	2.933,19 €		
EG 5	2.843,78 €	24	2.993,45 €	48	3.143,12 €	48	3.292,80 €	48	3.367,63 €
EG 6	2.954,70 €	24	3.110,21 €	48	3.265,72 €	48	3.421,23 €	48	3.498,99 €
EG 7	3.271,78 €	24	3.443,98 €	48	3.616,18 €	48	3.788,38 €	48	3.874,48 €
EG 8	3.610,18 €	24	3.800,19 €	48	3.990,20 €	48	4.180,21 €	48	4.275,21 €
EG 9	3.948,61 €	24	4.156,43 €	48	4.364,25 €	48	4.572,07 €	48	4.675,98 €
EG 10	4.493,19 €	24	4.729,67 €	48	4.966,15 €	48	5.202,64 €	48	5.320,88 €
EG 11	5.107,43 €	24	5.376,24 €	48	5.645,05 €	48	5.913,86 €	48	6.048,27 €
EG 12	5.383,27 €	24	5.666,60 €	48	5.949,93 €	48	6.233,26 €	48	6.374,93 €
EG 13	6.088,55 €	24	6.409,00 €	48	6.729,45 €	48	7.049,90 €	48	7.210,13 €

Anlage 2
- Ost –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.817,61 €	24	1.908,49 €		
EG 2		0	2.093,05 €	48	2.197,70 €		
EG 3	2.244,75 €	6	2.362,89 €	48	2.481,03 €		
EG 4	2.421,42 €	12	2.548,86 €	48	2.676,30 €		
EG 5	2.656,50 €	24	2.796,32 €	48	2.936,14 €	48	3.075,95 €
EG 6	2.760,12 €	24	2.905,39 €	48	3.050,66 €	48	3.195,93 €
EG 7	3.056,33 €	24	3.217,19 €	48	3.378,05 €	48	3.538,91 €
EG 8	3.372,42 €	24	3.549,92 €	48	3.727,42 €	48	3.904,91 €
EG 9	3.688,57 €	24	3.882,70 €	48	4.076,84 €	48	4.270,97 €
EG 10	4.197,29 €	24	4.418,20 €	48	4.639,11 €	48	4.860,02 €
EG 11	4.771,08 €	24	5.022,19 €	48	5.273,30 €	48	5.524,41 €
EG 12	5.028,75 €	24	5.293,42 €	48	5.558,09 €	48	5.822,76 €
EG 13	5.687,59 €	24	5.986,94 €	48	6.286,29 €	48	6.585,63 €

Anlage 2
- Ost –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Februar 2022 bis 31. August 2022 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.827,62 €	24	1.919,00 €		
EG 2		0	2.104,58 €	48	2.209,81 €		
EG 3	2.257,11 €	6	2.375,90 €	48	2.494,70 €		
EG 4	2.434,76 €	12	2.562,90 €	48	2.691,05 €		
EG 5	2.671,13 €	24	2.811,72 €	48	2.952,31 €	48	3.092,89 €
EG 6	2.775,33 €	24	2.921,40 €	48	3.067,47 €	48	3.213,54 €
EG 7	3.073,16 €	24	3.234,90 €	48	3.396,65 €	48	3.558,39 €
EG 8	3.391,00 €	24	3.569,47 €	48	3.747,94 €	48	3.926,42 €
EG 9	3.708,89 €	24	3.904,09 €	48	4.099,29 €	48	4.294,50 €
EG 10	4.220,40 €	24	4.442,53 €	48	4.664,66 €	48	4.886,78 €
EG 11	4.797,36 €	24	5.049,85 €	48	5.302,34 €	48	5.554,84 €
EG 12	5.056,44 €	24	5.322,57 €	48	5.588,70 €	48	5.854,83 €
EG 13	5.718,91 €	24	6.019,91 €	48	6.320,91 €	48	6.621,90 €

Anlage 2
- Ost –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. September bis 30. September 2022 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.827,62 €	24	1.919,00 €		
EG 2		0	2.104,58 €	48	2.209,81 €		
EG 3		0	2.375,90 €	48	2.494,70 €		
EG 4		0	2.562,90 €	48	2.691,05 €		
EG 5	2.671,13 €	24	2.811,72 €	48	2.952,31 €	48	3.092,89 €
EG 6	2.775,33 €	24	2.921,40 €	48	3.067,47 €	48	3.213,54 €
EG 7	3.073,16 €	24	3.234,90 €	48	3.396,65 €	48	3.558,39 €
EG 8	3.391,00 €	24	3.569,47 €	48	3.747,94 €	48	3.926,42 €
EG 9	3.708,89 €	24	3.904,09 €	48	4.099,29 €	48	4.294,50 €
EG 10	4.220,40 €	24	4.442,53 €	48	4.664,66 €	48	4.886,78 €
EG 11	4.797,36 €	24	5.049,85 €	48	5.302,34 €	48	5.554,84 €
EG 12	5.056,44 €	24	5.322,57 €	48	5.588,70 €	48	5.854,83 €
EG 13	5.718,91 €	24	6.019,91 €	48	6.320,91 €	48	6.621,90 €

Anlage 2
- Ost –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2
	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	2.087,04 €	24	2.191,39 €		
EG 2		0	2.117,21 €	48	2.223,07 €		
EG 3	2.270,65 €	6	2.390,16 €	48	2.509,67 €		
EG 4	2.449,37 €	12	2.578,28 €	48	2.707,19 €		
EG 5	2.687,16 €	24	2.828,59 €	48	2.970,02 €	48	3.111,45 €
EG 6	2.791,97 €	24	2.938,92 €	48	3.085,87 €	48	3.232,81 €
EG 7	3.091,59 €	24	3.254,31 €	48	3.417,03 €	48	3.579,74 €
EG 8	3.411,35 €	24	3.590,89 €	48	3.770,43 €	48	3.949,98 €
EG 9	3.731,13 €	24	3.927,51 €	48	4.123,89 €	48	4.320,26 €
EG 10	4.245,73 €	24	4.469,19 €	48	4.692,65 €	48	4.916,11 €
EG 11	4.826,14 €	24	5.080,15 €	48	5.334,16 €	48	5.588,17 €
EG 12	5.086,78 €	24	5.354,51 €	48	5.622,24 €	48	5.889,96 €
EG 13	5.753,23 €	24	6.056,03 €	48	6.358,83 €	48	6.661,63 €

Anlage 2
- Ost –

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40,0 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. Januar 2023 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.170,52 €	24	2.279,05 €	48	2.306,18 €		
EG 2		0	2.201,89 €	48	2.311,98 €	48	2.339,51 €		
EG 3		0	2.485,76 €	48	2.610,05 €	48	2.641,12 €		
EG 4		0	2.681,41 €	48	2.815,48 €	48	2.849,00 €		
EG 5	2.794,64 €	24	2.941,73 €	48	3.088,82 €	48	3.235,90 €	48	3.272,67 €
EG 6	2.903,66 €	24	3.056,48 €	48	3.209,30 €	48	3.362,13 €	48	3.400,33 €
EG 7	3.215,26 €	24	3.384,48 €	48	3.553,70 €	48	3.722,93 €	48	3.765,23 €
EG 8	3.547,80 €	24	3.734,53 €	48	3.921,26 €	48	4.107,98 €	48	4.154,66 €
EG 9	3.880,38 €	24	4.084,61 €	48	4.288,84 €	48	4.493,07 €	48	4.544,13 €
EG 10	4.415,55 €	24	4.647,95 €	48	4.880,35 €	48	5.112,75 €	48	5.170,84 €
EG 11	5.019,18 €	24	5.283,35 €	48	5.547,52 €	48	5.811,69 €	48	5.877,73 €
EG 12	5.290,27 €	24	5.568,70 €	48	5.847,14 €	48	6.125,57 €	48	6.195,18 €
EG 13	5.983,36 €	24	6.298,27 €	48	6.613,18 €	48	6.928,10 €	48	7.006,83 €

Anlage 2
- Ost -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40,0 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Februar 2023 bis 31. August 2023 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Mo-nate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.170,52 €	24	2.279,05 €	48	2.306,18 €		
EG 2		0	2.213,95 €	48	2.324,65 €	48	2.352,32 €		
EG 3		0	2.499,38 €	48	2.624,35 €	48	2.655,59 €		
EG 4		0	2.696,09 €	48	2.830,89 €	48	2.864,60 €		
EG 5	2.809,95 €	24	2.957,84 €	48	3.105,73 €	48	3.253,62 €	48	3.290,60 €
EG 6	2.919,56 €	24	3.073,22 €	48	3.226,88 €	48	3.380,54 €	48	3.418,96 €
EG 7	3.232,87 €	24	3.403,02 €	48	3.573,17 €	48	3.743,32 €	48	3.785,86 €
EG 8	3.567,24 €	24	3.754,99 €	48	3.942,74 €	48	4.130,49 €	48	4.177,43 €
EG 9	3.901,63 €	24	4.106,98 €	48	4.312,33 €	48	4.517,68 €	48	4.569,02 €
EG 10	4.439,74 €	24	4.673,41 €	48	4.907,08 €	48	5.140,75 €	48	5.199,17 €
EG 11	5.046,68 €	24	5.312,29 €	48	5.577,90 €	48	5.843,52 €	48	5.909,92 €
EG 12	5.319,24 €	24	5.599,20 €	48	5.879,16 €	48	6.159,12 €	48	6.229,11 €
EG 13	6.016,13 €	24	6.332,77 €	48	6.649,41 €	48	6.966,05 €	48	7.045,21 €

Anlage 2
- Ost -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40,0 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.203,08 €	24	2.313,23 €	48	2.340,77 €		
EG 2		0	2.247,16 €	48	2.359,52 €	48	2.387,61 €		
EG 3		0	2.536,87 €	48	2.663,71 €	48	2.695,42 €		
EG 4		0	2.736,54 €	48	2.873,37 €	48	2.907,57 €		
EG 5	2.852,10 €	24	3.002,21 €	48	3.152,32 €	48	3.302,43 €	48	3.339,96 €
EG 6	2.963,34 €	24	3.119,31 €	48	3.275,28 €	48	3.431,24 €	48	3.470,23 €
EG 7	3.281,36 €	24	3.454,06 €	48	3.626,76 €	48	3.799,47 €	48	3.842,64 €
EG 8	3.620,74 €	24	3.811,31 €	48	4.001,88 €	48	4.192,44 €	48	4.240,08 €
EG 9	3.960,16 €	24	4.168,59 €	48	4.377,02 €	48	4.585,45 €	48	4.637,56 €
EG 10	4.506,33 €	24	4.743,51 €	48	4.980,69 €	48	5.217,86 €	48	5.277,15 €
EG 11	5.122,37 €	24	5.391,97 €	48	5.661,57 €	48	5.931,17 €	48	5.998,57 €
EG 12	5.399,02 €	24	5.683,18 €	48	5.967,34 €	48	6.251,50 €	48	6.322,54 €
EG 13	6.106,37 €	24	6.427,76 €	48	6.749,15 €	48	7.070,54 €	48	7.150,88 €

Anlage 2
- Ost -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40,0 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Januar 2024 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-Dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.258,16 €	24	2.371,07 €	48	2.427,52 €		
EG 2		0	2.303,34 €	48	2.418,51 €	48	2.476,09 €		
EG 3		0	2.600,28 €	48	2.730,29 €	48	2.795,30 €		
EG 4		0	2.804,95 €	48	2.945,20 €	48	3.015,32 €		
EG 5	2.923,41 €	24	3.077,27 €	48	3.231,13 €	48	3.385,00 €	48	3.461,93 €
EG 6	3.037,44 €	24	3.197,30 €	48	3.357,17 €	48	3.517,03 €	48	3.596,96 €
EG 7	3.363,39 €	24	3.540,41 €	48	3.717,43 €	48	3.894,45 €	48	3.982,96 €
EG 8	3.711,27 €	24	3.906,60 €	48	4.101,93 €	48	4.297,26 €	48	4.394,93 €
EG 9	4.059,17 €	24	4.272,81 €	48	4.486,45 €	48	4.700,09 €	48	4.806,91 €
EG 10	4.619,00 €	24	4.862,10 €	48	5.105,21 €	48	5.348,31 €	48	5.469,86 €
EG 11	5.250,43 €	24	5.526,77 €	48	5.803,11 €	48	6.079,45 €	48	6.217,62 €
EG 12	5.534,00 €	24	5.825,26 €	48	6.116,52 €	48	6.407,79 €	48	6.553,42 €
EG 13	6.259,03 €	24	6.588,45 €	48	6.917,87 €	48	7.247,30 €	48	7.412,01 €

Anlage 2
- Ost -

TABELLE DER GRUNDENTGELTE
(40,0 h-Woche (§ 9))

- gültig ab 1. Februar 2024 bis 31. Dezember 2024 -

Entgelt-gruppe	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungs-stufe 3
	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt	Verweil-dauer (Monate)	Grund-entgelt
EG 1		0	2.258,16 €	24	2.371,07 €	48	2.427,52 €		
EG 2		0	2.315,88 €	48	2.431,67 €	48	2.489,57 €		
EG 3		0	2.614,45 €	48	2.745,17 €	48	2.810,53 €		
EG 4		0	2.820,23 €	48	2.961,24 €	48	3.031,75 €		
EG 5	2.939,33 €	24	3.094,03 €	48	3.248,73 €	48	3.403,43 €	48	3.480,78 €
EG 6	3.053,97 €	24	3.214,71 €	48	3.375,45 €	48	3.536,18 €	48	3.616,55 €
EG 7	3.381,72 €	24	3.559,70 €	48	3.737,69 €	48	3.915,67 €	48	4.004,66 €
EG 8	3.731,49 €	24	3.927,88 €	48	4.124,27 €	48	4.320,67 €	48	4.418,87 €
EG 9	4.081,29 €	24	4.296,09 €	48	4.510,89 €	48	4.725,70 €	48	4.833,10 €
EG 10	4.644,16 €	24	4.888,59 €	48	5.133,02 €	48	5.377,45 €	48	5.499,66 €
EG 11	5.279,04 €	24	5.556,88 €	48	5.834,72 €	48	6.112,57 €	48	6.251,49 €
EG 12	5.564,15 €	24	5.857,00 €	48	6.149,85 €	48	6.442,70 €	48	6.589,13 €
EG 13	6.293,12 €	24	6.624,34 €	48	6.955,56 €	48	7.286,77 €	48	7.452,38 €

Anlage 2a
TABELLE DER GRUNDENTGELTE DER DIAKONIESTATIONEN – aufgehoben - *

* aufgehoben mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 zum 01.01.2021

Anlage 3
– aufgehoben -*

* aufgehoben mit RS 02/2019 v. 18.03.2019

Anlage 4
– aufgehoben - *

* aufgehoben mit RS 02/2019 v. 18.03.2019

Anlage 5
SONDERSTUFENENTGELTE

Anlage 5
- West -

SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 (38,5 h-Woche (§ 9))					
Entgelt-gruppe	**gültig ab 01.01.2022**	**gültig ab 01.10.2022**	**gültig ab 01.01.2023**	**gültig ab 01.09.2023**	**gültig ab 01.01.2024**
	110,00%	**110,00%**	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**
EG 1	1.966,34 €	2.209,66 €	2.298,04 €	2.332,52 €	2.390,83 €
EG 2	2.264,32 €	2.277,90 €	2.369,02 €	2.404,55 €	2.464,66 €
EG 3	2.556,24 €	2.571,57 €	2.674,43 €	2.714,55 €	2.782,41 €
EG 4	2.757,43 €	2.773,97 €	2.884,93 €	2.928,20 €	3.001,41 €
EG 5	-	-	-	-	-
EG 6	-	-	-	-	-
EG 7	-	-	-	-	-
EG 8	-	-	-	-	-
EG 9	-	-	-	-	-
EG 10	-	-	-	-	-
EG 11	-	-	-	-	-
EG 12	-	-	-	-	-
EG 13	-	-	-	-	-

Anlage 5
- Ost -

SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 (40 h-Woche (§ 9))								
Entgelt-gruppe	**gültig ab 01.01.2022**	**gültig ab 01.02.2022**	**gültig ab 01.10.2022**	**gültig ab 01.01.2023**	**gültig ab 01.02.2023**	**gültig ab 01.09.2023**	**gültig ab 01.01.2024**	**gültig ab 01.02.2024**
	110,00 %	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**	**110,00 %**
EG 1	1.999,37 €	2.010,38 €	2.295,74 €	2.387,57 €	2.387,57 €	2.423,39 €	2.483,98 €	2.483,98 €
EG 2	2.302,36 €	2.315,04 €	2.328,93 €	2.422,08 €	2.435,35 €	2.471,87 €	2.533,67 €	2.547,47 €
EG 3	2.599,18 €	2.613,49 €	2.629,17 €	2.734,34 €	2.749,31 €	2.790,55 €	2.860,31 €	2.875,89 €
EG 4	2.803,75 €	2.819,19 €	2.836,11 €	2.949,55 €	2.965,70 €	3.010,19 €	3.085,44 €	3.102,25 €
EG 5	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 8	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 9	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 10	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 11	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 12	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 13	-	-	-	-	-	-	-	-

Anlage 5a*
- aufgehoben -

* aufgehoben zum 01.01.2012

Anlage 6
ERHOLUNGSURLAUB*

(zu § 28a)

Der Mehrurlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist (5 - Tage-Woche), beträgt

	bis Vollendung des 2. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 6. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 10. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 25. Beschäftigungsjahrs	nach Vollendung des 25. Beschäftigungsjahrs
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	7	9	10	11	12
Einschließlich gesetzlichem Mindesturlaub** Insgesamt	27	29	30	31	32

* Anlage 6 in dieser Fassung gültig ab 01.01.2013
** nach BUrlG (siehe § 28 Abs. 1 Satz 1)

* neu gefasst mit RS 04/2011 v. 01.07.2011
neu gefasst mit RS 07/2012 v. 16.05.2012

Anlage 6a
ERHOLUNGSURLAUB*

(zu § 28a)

Der Mehrurlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Arbeitstage verteilt ist (6 - Tage-Woche), beträgt

	bis Vollendung des 2. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 6. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 10. Beschäftigungsjahrs	bis Vollendung des 25. Beschäftigungsjahrs	nach Vollendung des 25. Beschäftigungsjahrs
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
Mehrurlaub	8	11	12	13	14
Einschließlich gesetzlichem Mindesturlaub** Insgesamt	32	35	36	37	38

* Anlage 6a in dieser Fassung gültig ab 1.1.2013
** nach BUrlG (siehe § 28 Abs. 1 Satz 1)

* neu gefasst mit RS 04/2011 v. 01.07.2011
neu gefasst mit RS 07/2012 v. 16.05.2012

Anlage 7
EINIGUNGSSTELLE*

§ 1 Errichtung der Einigungsstelle

(1) Gemäß § 17 Abs. 8 und Abs.10 Unterabs. 2 ist die Durchführung eines Verfahrens vor der Einigungsstelle möglich bzw. erforderlich.

(2) [1]Zur Besetzung der Einigungsstelle benennen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung je drei Beisitzende und bestellen gemeinsam eine neutrale Vorsitzende oder einen neutralen Vorsitzenden. [2]In den Fällen des Abs. 10 Unterabs. 2 ist der oder die Vorsitzende von der Liste nach § 1 Abs. 4 Satz 2 zu bestellen.

(3) Eine Beisitzende oder ein Beisitzender jeder Seite muss in der betroffenen Einrichtung tätig sein.

(4) [1]Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach dem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung auf einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende verständigen, kann jede Seite die Geschäftsstelle der AK gem. § 1a Abs. 2, soweit diese nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist, im Übrigen die der AK der Diakonie Deutschland auffordern, für die Einigungsstelle die Vorsitzende oder den Vorsitzenden zu bestimmen. [2]Hierzu stellt die AK eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden auf. [3]Näheres regelt die AK in einer gesonderten Verfahrensordnung. [4]Die Bestimmung der Person der oder des Vorsitzenden durch die AK bindet die Betriebsparteien.

(5) Benennt eine Seite keine oder weniger als drei Beisitzende, ist die Einigungsstelle mit Bestimmung der oder des Vorsitzenden und der benannten Beisitzenden errichtet.

§ 2 Verfahren

(1) [1]Die Einigungsstelle wird unverzüglich nach dem Eingang eines Entscheidungsantrages nach § 17 Abs. 8 oder Abs. 10 Unterabs. 2 tätig. [2]Die Einberufung erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. [3]Im Falle der Aufforderung nach § 17 Abs. 10 letzter Satz ist der Einberufung die schriftliche Begründung des Widerspruchs beizufügen.

(2) [1]Die Einigungsstelle trifft ihre Entscheidung nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit durch Beschluss. [2]Erfolgte eine Aufforderung zur Durchführung des Verfahrens gem. § 17 Abs. 10, so entscheidet die Einigungsstelle nach mündlicher Beratung. [3]In den Fällen der Anrufung der Einigungsstelle durch die Betriebsparteien hat sich die oder der Vorsitzende der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt die oder der Vorsitzende nach einer weiteren Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007
geä. mit RS 12/2012 v. 4.12.2012 (§ 1 Abs. 1, Abs. 2, § 2 Abs. 1, 2, 3, 4)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014; (§ 1 Abs. 4)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (Fußnote)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (§ 3 Abs. 1)

(3) [1]Bleiben alle oder einzelne der von einer Seite benannten Beisitzenden trotz rechtzeitiger Ladung der Sitzung ganz oder zum Teil fern oder hat eine Seite keine oder weniger als drei Beisitzende benannt, so entscheiden die oder der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzenden nach Maßgabe des Abs. 2 allein. [2]Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(4) [1]Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. [2]Für Beisitzende und die Vorsitzende oder den Vorsitzenden gilt die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG.EKD entsprechend. [3]Diese gilt nicht gegenüber den benennenden Stellen.

(5) Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zuzuleiten.

§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, ob die Voraussetzungen zum Abschluss, zur Änderung oder zur Aufhebung einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote gegeben sind und ggf. über die inhaltliche Ausgestaltung der Dienstvereinbarung unter Wahrung der Mindestvorgaben des § 17 einschließlich der Höchstgrenze der Entgeltabsenkung im Sinne des § 17 Abs. 2.

(2) Nach Zuleitung des Beschlusses gemäß § 2 Abs. 5 gilt die Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote als abgeschlossen.

§ 4 Kosten der Einigungsstelle

(1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

(2) [1]Die Beisitzenden der Einigungsstelle, die der Einrichtung angehören, werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle freigestellt und erhalten für ihre Einigungsstellentätigkeit keine gesonderte Vergütung. [2]Im Übrigen gilt § 19 Abs. 2 letzter Satz MVG.EKD entsprechend.

(3) [1]Die bzw. der Vorsitzende und die Beisitzenden der Einigungsstelle, die nicht zu den in Abs. 2 genannten Personen gehören, haben einen Anspruch auf Vergütung. [2]Die nicht der Einrichtung angehörenden Beisitzenden gelten als sachkundige Personen I.S.d. § 25 MVG.EKD. [3]Für ihre Kosten gilt § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD bzw. die entsprechende Regelung des landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes. [4]Die Höhe der Vergütung der bzw. des Vorsitzenden wird zwischen ihr bzw. ihm und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber festgelegt.

(4) Für die Vergütung der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden gelten im Zweifel die durch Verordnung des Rates der EKD für die Aufwandsentschädigung der Richter und Richterinnen der Kirchengerichte der EKD festgelegten Sätze.

Anlage 7a
ZUSCHLAGSBERECHTIGE ARBEITEN*

§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

a) die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,

b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder

c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

(2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.

(3) Zuschläge nach Abs. 1 Buchst. a) werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

§ 2 Zahlung der Zuschläge

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß § 1 werden für folgende zuschlagsberechtigte Arbeiten gezahlt:

1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen

2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)

3. Sonstige besonders schmutzige Arbeiten

4. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist

5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (§ 3 SR Fassung Ost)
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (§ 3, SR Fassung Ost)
berichtigt mit Rundschreiben 02/2010 v. 04.03.2010 (§ 3, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 06/2012 v. 26.04.2012 (§ 3, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 08/2012 vom 16.08.2012 (Anmerkung, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 11/2012 v. 16.11.2012 (§ 3, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 04/2014 v. 06.06.2014 (§ 3, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 05/2014 v. 10.10.2014 (Anmerkung, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 05/2016 v. 23.09.2016 (§ 3, Anmerkung, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (§ 3, Anmerkung, Fassung Ost)
geä. mit RS 02/2021 v. 04.06.2021 (§ 3, Anmerkung)
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Anmerkung)

6. Arbeiten in Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens zwei Stunden in ihnen arbeitet

7. Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen

8. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle

9. Arbeiten mit Motorkettensägen

10. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen

11. Desinfektionsarbeiten

§ 3 Höhe des Zuschlages

[1]Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag i.H.v. 1,65 € gezahlt. [2]Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in demselben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.

§ 4 Berechnung der Zuschläge

(1) Die Zuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagsberechtigende Arbeiten verrichtet werden.

(2) [1]Arbeitszeiten nach Abs. 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. [2]Ergeben sich nach der Zusammenrechnung Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet. [3]Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Zuschläge vor, wird nur ein Zuschlag gezahlt.

§ 5 Pauschalierung

Die Zuschläge können durch Nebenabrede im Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 6 Ausschluss

Die Zuschläge werden nicht gewährt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten in Pflege, Betreuung und Erziehung.

Anmerkung

In § 3 tritt an die Stelle des Betrags „1,65 €“ ab 1. September 2023 der Betrag „1,67 €“ und ab 1. Januar 2024 der Betrag „1,71 €“.

Anlage 8
BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT*

A. Regelung für Ärztinnen, Ärzte, Zahnärztinnen, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglich Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) [1]Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit in den Stufen A, B und C auf bis zu 16 Stunden sowie in der Stufe D auf bis zu 14 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. [2]Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 6, höchstens aber 8 Einsätze pro Monat und max. 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. [3]Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit gem. Satz 1 in der Stufe D auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

Bei der Dienstplangestaltung ist eine erforderliche Übergabezeit als Vollarbeit auszuweisen.

[1]In den Stufen B bis D dürfen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr höchstens 6, ab dem 55. Lebensjahr höchstens 5 und ab dem vollendeten 60. Lebensjahr höchstens 4 Bereitschaftsdienste pro Monate geleistet werden. [2]Mit Zustimmung der MAV bzw. der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann davon abgewichen werden.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszelt je Kalenderjahr darf 48 Stunden pro Woche nur unter den Voraussetzungen des Abs. 2b überschreiten.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen für Bereitschaftsdienstleistende sollen vom Dienstgeber gefördert angeboten werden.

(2a) [1]Unter der Voraussetzung der Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. [2]Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird unter Beibehaltung der Regelungen des Abs. 2 Unterabs. 1 im Übrigen. [3]Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird. [4]Die durchschnittliche

---

* neu gefasst mit RS 02/2007 v. 12.02.2007 mit Wirkung zum 01.01.2007
geä. mit RS 03/2007 v. 30.03.2007 (Protokollerklärung)
geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/2010 v. 29.01.2010 (A Abs. 4)
geä. mit RS 02/2011 v. 12.04.2011 (A Abs. 2 UA 5)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (A Abs. 2b; B Abs. 3)
geä. mit RS 01/2022 v. 22.06.2022 (Abs. 3)

wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 48 Stunden pro Woche nur unter den Voraussetzungen des Abs. 2b überschreiten.

(2b) [1]Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich auf über 8 Stunden verlängert werden. [2]In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. [3]Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. [4]Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten in Textform widerrufen werden. [5]Im 7. Beschäftigungsmonat kann die Einwilligung einmalig mit einer Frist von 3 Monaten widerrufen werden. [6]Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr ist unter Berücksichtigung gesundheitlicher Belange der Dienstnehmer in der Dienstvereinbarung zu regeln; sie darf 58 Stunden nicht überschreiten. [7]Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

(2c) In Ausnahmesituationen, die über die reguläre Notfallversorgung hinausgehen, und in nicht planbaren Vertretungsfällen kann von den Regelungen der Absätze 2 bis 2b abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

(2d) [1]Für Teilzeitbeschäftigte verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Absätzen 2 bis 2b in demselben Verhältnis, wie ihre Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigen verringert ist. [2]Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. [3]Mit Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon bis zu den Höchstarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten abgewichen werden.

(3) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	40 v.H
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	60 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Ab dem sechsten Bereitschaftsdienst im Kalendermonat erhöht sich der jeweilige Prozentsatz um 10 %.

(4) [1]Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird Überstundenentgelt gezahlt. [2]Überstundenentgelt i.S.d. Anlage 8 Abschnitt A ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9 und für Ärztinnen und Ärzte nach dem Anhang 2 zu Anlage 8a. [3]Abweichend von § 20a Abs. 2 Unterabs. 3 werden für die Zeit des

Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit an gesetzlichen Feiertagen die Zeitzuschläge gem. § 20a Abs. 1 lit. c) gezahlt.

(5) [1]Die nach Abs. 3 bzw. 8 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). [2]Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 bzw. 8 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(6) [1]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(7) [1]Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 lit. b) und des Abs. 2 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. [2]Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

(8) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

[1]Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. [2]Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. [3]Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

[1]Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. [2]Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. [3]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. [4]Das Überstundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs.8 Unterabs 4 werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

Anmerkung zu Anlage 8 A. Abs. 2 Unterabs. 5 AVR DWBO:

Beispiele für gesundheitsfördernde Maßnahmen: Raucherentwöhnung, Rückenschule, autogenes Training, Adipositas Selbsthilfegruppe, Yoga, Qi Gong, Kardiofitness, Vorsorge-Koloskopie ab 50 Jahren, Ernährungsprogramme etc.

B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

[1]Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. [2]Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

[1]Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. [2]In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. [3]Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. [4]Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten in Textform widerrufen werden, [5]Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. [6]Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

[1]In den Fällen, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Teilzeitarbeit gem. § 29a vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabs. 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. [2]Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. [3]Mit Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis10v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Durch Dienstvereinbarung kann hiervon abweichend geregelt werden, dass der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten wird; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gewertet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

[1]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende des Kalenderhalbjahres kündbar.

(5) [1]Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt gezahlt. [2]Überstundenentgelt i.S.d. Anlage 8 B. ist das Überstundenentgelt nach der Anlage.

(6) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

[1]Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. [2]Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. [3]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

[1]Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. [2]Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

Anlage 8a
ÄRZTINNEN UND ÄRZTE*

§ 1 Eingruppierung von Ärztinnen bzw. Ärzten

Entgeltgruppe A 1
Ärztin bzw. Arzt mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe A 2
Fachärztin bzw. Facharzt, die bzw. der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem bzw. seinem Fachgebiet tätig ist

Entgeltgruppe A 3
Oberärztin bzw. Oberarzt. der bzw. dem die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist

Anmerkungen zu Entgeltgruppe A 3:

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachbereichs, z.B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroenzephalographie, Herzkatheterisierung.

Bei der Höhergruppierung eines Facharztes der Entgeltgruppe A 2 Stufe 5 erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe A 3 Stufe 2.

§ 2 Grundentgelt für Ärztinnen bzw. Ärzte

(1) [1]Das Grundentgelt für Ärztinnen und Ärzte bemisst sich gemäß der Entgelttabellen des Anhangs 1 nach Stufen. [2]Das Wahlrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Stufensprüngen gemäß Abs. 4a bleibt unberührt.

(2) [1]Ärztinnen und Ärzte, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der 1. Stufe ihrer Entgeltgruppe. [2]Nach der Verweildauer in der 1. Stufe erhalten sie das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach den weiteren Stufen.

(3) Die Verweildauer in den Stufen für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in den Entgelttabellen des Anhangs 1 angegebenen Monaten.

---

* neu gefasst mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007;
geä. mit RS 02/08 v. 19.05.2008 (§ 2 Abs. 4, § 3 Abs. 2)
geä. mit RS 03/08 v. 17.06.2008 (§ 2 Abs. 3)
geä. mit RS 01/09 v. 30.01.2009 (§ 2)
neu gefasst mit RS 01/10 v. 29.01.2010;
berichtigt mit Rundschreiben 02/2010 v. 04.03.2010 (§ 3)
geä. mit RS 02/2011 v. 12.04.2011 (§ 5, Abs. 14, Anhang 2))
geä. mit RS 11/2012 v. 16.11.2012 (Änderung Stufensystematik, Überleitungsregelung)
geä. mit RS 03/2018 v. 14.06.2018 (§ 2 Abs. 2, 4, 4a, 5)
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (§ 2 Abs. 4a)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Überleitungsregelung und Anrechnungsregelung zu § 2, § 4, § 6)
geä. mit RS 03/2019 v. 31.05.2019 (Abs. 4a)

(4) [1]Ärztinnen und Ärzte erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. [2]Dies gilt nicht, wenn Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Wahlrecht gemäß Abs. 4a ausübt. [3]In diesem Fall reduziert sich die vereinbarte reguläre Arbeitszeit zum Zeitpunkt gemäß Satz 1.

(4a) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen, dass anstelle der Gewährung des Entgelts der neuen Tabellenstufe die ursprünglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Weitergewährung des Entgelts der alten Stufe reduziert wird, wobei das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung der Entgeltsteigerung durch den Stufensprung entspricht. [2]Wählt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Arbeitszeitreduzierung anstelle des erhöhten Entgelts der neuen Stufe, gilt der Stufensprung ebenfalls als absolviert. [3]Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezielle Regelungen vorsehen (etwa § 21, Anlage 12 Abs. 3), sind diese im Fall der Arbeitszeitreduzierung gemäß Satz 1 nicht anwendbar.

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dieses Wahlrecht beim erneuten Stufensprung nicht nur bezogen auf diesen Stufensprung ausüben, sondern auch erneut hinsichtlich aller bereits erfolgten Stufensprünge, jedoch nicht rückwirkend. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe können das erneute Wahlrecht erstmalig nach 48 Monaten Verweildauer in der Endstufe und darauf folgend nach jeweils weiteren 48 Monaten Verweildauer ausüben. [3]Hinsichtlich der erneuten Ausübung des Wahlrechts für bereits erfolgte Stufensprünge gilt Unterabs. 1 Satz 2 entsprechend.

[1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs Monate vor einem Stufenanstieg oder vor Ablauf des Vierjahreszeitraums in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe über das bestehende Wahlrecht. [2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihr Wahlrecht auf Arbeitszeitreduzierung gemäß Unterabs. 1 Satz 1 innerhalb von zwei Monaten in Textform geltend machen. [3]Erfolgt die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verspätet, wirkt das Wahlrecht entsprechend später. [4]Unterbleibt die Information durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen das Recht, jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsersten ihr bzw. sein Wahlrecht auszuüben.

[1]Unterbleibt die Ausübung des Wahlrechts, wird das Tabellenentgelt der neuen Stufe, im Falle des Wahlrechts in der Endstufe der Entgeltgruppe das Entgelt dieser Stufe bei unverminderter Arbeitszeit gezahlt. [2]Dies gilt für den Fall, dass das Wahlrecht in der Vergangenheit gem. Unterabs. 2 Satz 1 für bereits erfolgte Stufensprünge ausgeübt wurde, entsprechend.

Anmerkung:

Für Mitarbeitende, die innerhalb der ersten sechs Monate nach Inkrafttreten der Regelung am 01.01.2019 einen Stufensprung hätten oder eine Verweildauer von 48 Monaten in der Endstufe vollenden, kann das Wahlrecht erstmalig zum 01.07.2019 ausgeübt werden, da die Informationspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erst zum 01.01.2019 entsteht."

(5) [1]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten sechs Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten der 1. Stufe oder der nachfolgenden Stufen angerechnet. [2]Für Mitarbeitende der Entgeltgruppe A 2 sind als förderliche Zeiten alle fachärztlichen Tätigkeiten ohne zeitliche Begrenzung anzurechnen. [3]Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei der Neueinstellung zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [4]Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses festgestellt. [5]Für den Nachweis der anrechnungsfähigen Zeiten gilt § 15 Abs. 7 AVR.

§ 3 Stunden- und Überstundenentgelte

Für die Stundenentgeltbasis und die Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c) AVR und das Überstundenentgelt nach Anlage 8 Teil A. gilt die Tabelle des Anhangs 2 zu Anlage 8a.

§ 4 Überleitungszulage – gestrichen -

§ 5 Besondere Rechte und Pflichten

(1) Im gegenseitigen Einvernehmen kann mit der Ärztin oder dem Arzt eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden mit entsprechender Erhöhung des Entgelts vereinbart werden.

(2) [1]Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. [2]Die Ärztinnen und Ärzte können von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

(4) [1]Die Ärztin bzw. der Arzt kann von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin bzw. des leitenden Arztes. [2]Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder die wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu, hat die Ärztin bzw. der Arzt nach Maßgabe ihrer bzw. seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung, in allen anderen Fällen ist die Ärztin bzw. der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. [3]Die Ärztin bzw. der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer bzw. seiner Beteiligung entspricht. [4]Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(5) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind zu dokumentieren.

(6) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen, im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter, freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin bzw. den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. [2]Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(7) [1]Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen sind Ärztinnen und Ärzten Dienstbefreiung (§ 11 AVR) bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. [2]Die Dienstbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. [3]Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.

(8) [1]Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleiben unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(9) [1]Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(10) Zu den der Ärztin bzw. dem Arzt aus ihrer bzw. seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

(11) [1]Eine Ärztin bzw. ein Arzt, die bzw. der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen. [2]Eine Ärztin, der bzw. ein Arzt, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin bzw. Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(12) [1]Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin bzw. der Arzt einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe des Stundenentgelts nach A 1. [2]Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Stundenentgelt der A 1 nach dem Anhang 2. [3]Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin bzw. dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den Bezügen sonstige Leistungen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z.B. private Unfallversicherung, für die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine Trägerin bzw. ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. [4]Die Ärztin bzw. der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

(13) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn die Ärztin bzw. der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

(14) Auf der Grundlage der bestehenden ärztlichen Weiterbildungsordnungen sind für die Aus- und Weiterbildung entsprechende Weiterbildungscurricula zu erstellen und umzusetzen, die sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch inhaltlich strukturiert die Weiterbildung ermöglichen.

Anmerkung zu Absatz 8
Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

Anmerkung zu Absatz 9:
[1]Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 6 Einführungsregelung – gestrichen –

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) - gültig ab 1. März 2020 bis 31. Januar 2021 -									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	4.461,78 €	24	4.908,45 €	36	5.285,35 €	48	5.549,63 €	-	-
A 2	5.723,16 €	24	6.154,63 €	48	6.852,57 €	48	7.030,21 €	48	7.381,73 €
A 3	7.093,68 €	24	7.512,43 €	48	7.888,07 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	58.003,14 € 4.833,60 €	24	63.809,85 € 5.317,49 €	36	68.709,55 € 5.725,80 €	48	72.145,19 € 6.012,10 €	-	-
A 2	74.401,08 € 6.200,09 €	24	80.010,19 € 6.667,52 €	48	89.083,41 € 7.423,62 €	48	91.392,73 € 7.616,06 €	48	95.962,49 € 7.996,87 €
A 3	92.217,84 € 7.684,82 €	24	97.661,59 € 8.138,47 €	48	102.544,91 € 8.545,41 €	-	-	-	-

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. Februar 2021 bis 31. Dezember 2021 -**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	4.575,56 €	24	5.033,62 €	36	5.420,13 €	48	5.691,15 €	-	-
A 2	5.869,10 €	24	6.311,57 €	48	7.027,31 €	48	7.209,48 €	48	7.569,96 €
A 3	7.274,57 €	24	7.704,00 €	48	8.089,22 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	59.482,28 €	24	65.437,06 €	36	70.461,69 €	48	73.984,95 €	-	-
	4.956,86 €		5.453,09 €		5.871,81 €		6.165,41 €		
A 2	76.298,30 €	24	82.050,41 €	48	91.355,03 €	48	93.723,24 €	48	98.409,48 €
	6.358,19 €		6.837,53 €		7.612,92 €		7.810,27 €		8.200,79 €
A 3	94.569,41 €	24	100.152,00 €	48	105.159,86 €	-	-	-	-
	7.880,78 €		8.346,00 €		8.763,32 €				

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. Januar 2022 bis 30. September 2022 -**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgeltgruppe	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweildauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grundentgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grundentgelt**
A 1	4.648,77 €	24	5.114,16 €	36	5.506,85 €	48	5.782,21 €	-	-
A 2	5.963,01 €	24	6.412,56 €	48	7.139,75 €	48	7.324,83 €	48	7.691,08 €
A 3	7.390,96 €	24	7.827,26 €	48	8.218,65 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	60.434,01 € 5.036,17 €	24	66.484,08 € 5.540,34 €	36	71.589,05 € 5.965,75 €	48	75.168,73 € 6.264,06 €	-	-
A 2	77.519,13 € 6.459,93 €	24	83.363,28 € 6.946,94 €	48	92.816,75 € 7.734,73 €	48	95.222,79 € 7.935,23 €	48	99.984,04 € 8.332,00 €
A 3	96.082,48 € 8.006,87 €	24	101.754,38 € 8.479,53 €	48	106.842,45 € 8.903,54 €	-	-	-	-

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. Oktober 2022 -**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	4.676,66 €	24	5.144,84 €	36	5.539,89 €	48	5.816,90 €	-	-
A 2	5.998,79 €	24	6.451,04 €	48	7.182,59 €	48	7.368,78 €	48	7.737,23 €
A 3	7.435,31 €	24	7.874,22 €	48	8.267,96 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	60.796,58 € 5.066,38 €	24	66.882,92 € 5.573,58 €	36	72.018,57 € 6.001,55 €	48	75.619,70 € 6.301,64 €	-	-
A 2	77.984,27 € 6.498,69 €	24	83.863,52 € 6.988,63 €	48	93.373,67 € 7.781,14 €	48	95.794,14 € 7.982,85 €	48	100.583,99 € 8.382,00 €
A 3	96.659,03 € 8.054,92 €	24	102.364,86 € 8.530,41 €	48	107.483,48 € 8.956,96 €	-	-	-	-

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. August 2023 –**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	4.863,73 €	24	5.350,63 €	36	5.761,49 €	48	6.049,58 €	-	-
A 2	6.238,74 €	24	6.709,08 €	48	7.469,89 €	48	7.663,53 €	48	8.046,72 €
A 3	7.732,72 €	24	8.189,19 €	48	8.598,68 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	63.228,49 € 5.269,04 €	24	69.558,19 € 5.796,52 €	36	74.899,37 € 6.241,61 €	48	78.644,54 € 6.553,71 €	-	-
A 2	81.103,62 € 6.758,64 €	24	87.218,04 € 7.268,17 €	48	97.108,57 € 8.092,38 €	48	99.625,89 € 8.302,16 €	48	104.607,36 € 8.717,28 €
A 3	100.525,36 € 8.377,11 €	24	106.459,47 € 8.871,62 €	48	111.782,84 € 9.315,24 €	-	-	-	-

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	4.936,69 €	24	5.430,89 €	36	5.847,91 €	48	6.140,32 €	-	-
A 2	6.332,32 €	24	6.809,72 €	48	7.581,94 €	48	7.778,48 €	48	8.167,42 €
A 3	7.848,71 €	24	8.312,03 €	48	8.727,66 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	64.176,97 €	24	70.601,57 €	36	76.022,83 €	48	79.824,16 €	-	-
	5.348,08 €		5.883,46 €		6.335,24 €		6.652,01 €		
A 2	82.320,16 €	24	88.526,36 €	48	98.565,22 €	48	101.120,24 €	48	106.176,46 €
	6.860,01 €		7.377,20 €		8.213,77 €		8.426,69 €		8.848,04 €
A 3	102.033,23 €	24	108.056,39 €	48	113.459,58 €	-	-	-	-
	8.502,77 €		9.004,70 €		9.454,97 €				

Anhang 1
zu Anlage 8a

Entgelttabelle Grundentgelte (Ärzte) **- gültig ab 1. Januar 2024 -**									
	1. Stufe		**2. Stufe**		**3. Stufe**		**4. Stufe**		**5. Stufe**
Entgelt-gruppe	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**	Verweil-Dauer (Monate)	**Grund-entgelt**
A 1	5.060,11 €	24	5.566,66 €	36	5.994,11 €	48	6.293,83 €	-	-
A 2	6.490,63 €	24	6.979,96 €	48	7.771,49 €	48	7.972,94 €	48	8.371,61 €
A 3	8.044,93 €	24	8.519,83 €	48	8.945,85 €	-	-	-	-

Hilfstabelle Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12									
A 1	65.781,43 €	24	72.366,58 €	36	77.923,43 €	48	81.819,79 €	-	-
	5.481,79 €		6.030,55 €		6.493,62 €		6.818,32 €		
A 2	84.378,19 €	24	90.739,48 €	48	101.029,37 €	48	103.648,22 €	48	108.830,93 €
	7.031,52 €		7.561,62 €		8.419,11 €		8.637,35 €		9.069,24 €
A 3	104.584,09 €	24	110.757,79 €	48	116.296,05 €	-	-	-	-
	8.715,34 €		9.229,82 €		9.691,34 €				

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. März 2020 bis 31. Januar 2021 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltba-sis	Zeitzuschlag für Über-stunden 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Ruf-bereitschaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertag-gen, die auf ei-nen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeier-tagen 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	28,93 €	4,34 €	33,27 €	35,18 €*	10,13 €	17,36 €	13,02 €	8,68 €
A 2	33,71 €	5,06 €	38,77 €	39,79 €**	11,80 €	20,23 €	15,17 €	10,11 €
A 3	41,81 €	6,27 €	48,08 €	48,12 €	14,63 €	25,09 €	18,81 €	12,54 €

* A 1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A 2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West –

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. Februar 2021 bis 31. Dezember 2021-

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltba-sis	Zeitzuschlag für Überstun-den 15 v.H.	Überstun-den-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Rufbereit-schaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertag-gen, die auf ei-nen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeier-tagen 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	29,67 €	4,45 €	34,12 €	36,08 €*	10,38 €	17,80 €	13,35 €	8,90 €
A 2	34,57 €	5,19 €	39,76 €	40,80 €**	12,10 €	20,74 €	15,56 €	10,37 €
A 3	42,88 €	6,43 €	49,31 €	49,35 €	15,01 €	25,73 €	19,30 €	12,86 €

* A 1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A 2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West -

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. Januar 2022 bis 30. September 2022 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltba-sis	Zeitzuschlag für Über-stunden 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Ruf-bereitschaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeier-tagen, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeier-tagen 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	30,14 €	4,52 €	34,66 €	36,66 €*	10,55 €	18,08 €	13,56 €	9,04 €
A 2	35,12 €	5,27 €	40,39 €	41,46 €**	12,29 €	21,07 €	15,80 €	10,54 €
A 3	43,57 €	6,54 €	50,11 €	50,14 €	15,25 €	26,14 €	19,61 €	13,07 €

* A1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West -

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltba-sis	Zeitzuschlag für Über-stunden 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Ruf-bereitschaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertag-gen, die auf ei-nen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeier-tagen 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	30,32 €	4,55 €	34,87 €	36,88 €*	10,61 €	18,19 €	13,64 €	9,10 €
A 2	35,33 €	5,30 €	40,63 €	41,71 €**	12,37 €	21,20 €	15,90 €	10,60 €
A 3	43,83 €	6,57 €	50,40 €	50,44 €	15,34 €	26,30 €	19,72 €	13,15 €

* A1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West –

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. August 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgelt-basis	Zeitzuschlag für Überstun-den 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach An-lage 8 AVR (Be-reitschafts-dienst und Ruf-bereit-schaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonnta-gen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier-tagen sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonn-tag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier tagen, Ostersonn-tag, Pfingstsonn-tag sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	31,53 €	4,73 €	36,26 €	38,35 €*	11,04 €	18,92 €	14,19 €	9,46 €
A 2	36,74 €	5,51 €	42,25 €	43,38 €**	12,86 €	22,04 €	16,53 €	11,02 €
A 3	45,58 €	6,84 €	52,42 €	52,46 €	15,95 €	27,35 €	20,51 €	13,67 €

* A1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West –

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgelt-basis	Zeitzuschlag für Überstun-den 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Ruf-bereit-schaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonnta-gen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier-tagen sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier-tagen, Ostersonn-tag, Pfingstsonn-tag sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	32,00 €	4,80 €	36,80 €	38,93 €*	11,20 €	19,20 €	14,40 €	9,60 €
A 2	37,29 €	5,59 €	42,88 €	44,03 €**	13,05 €	22,37 €	16,78 €	11,19 €
A 3	46,26 €	6,94 €	53,20 €	53,25 €	16,19 €	27,76 €	20,82 €	13,88 €

* A 1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A 2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West –

Anhang 2
zu Anlage 8a

TABELLE DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c)
und der ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR

- gültig ab 1. Januar 2024 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgelt-basis	Zeitzuschlag für Überstun-den 15 v.H.	Überstunden-entgelt	Überstunden-entgelt nach Anlage 8 AVR (Bereitschafts-dienst und Ruf-bereit-schaft)	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonnta-gen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Ar-beit an Wochenfeier-tagen sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonn-tag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier-tagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtar-beit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
A 1	32,80 €	4,92 €	37,72 €	39,91 €*	11,48 €	19,68 €	14,76 €	9,84 €
A 2	38,22 €	5,73 €	43,95 €	45,13 €**	13,38 €	22,93 €	17,20 €	11,47 €
A 3	47,42 €	7,11 €	54,53 €	54,58 €	16,60 €	28,45 €	21,34 €	14,23 €

* A 1: Überstundenentgelt EG 12 der Anlage 9 - West –
** A 2: Überstundenentgelt EG 13 der Anlage 9 - West –

Anlage 9
TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE

Anlage 9
- West –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Januar 2022 bis 30. September 2022 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	10,95 €	3,29 €	14,24 €	4,38 €	6,57 €	4,93 €	3,29 €
EG 2	12,60 €	3,78 €	16,38 €	5,04 €	7,56 €	5,67 €	3,78 €
EG 3	14,23 €	4,27 €	18,50 €	5,69 €	8,54 €	6,40 €	4,27 €
EG 4	15,35 €	3,84 €	19,19 €	5,37 €	9,21 €	6,91 €	4,61 €
EG 5	16,84 €	4,21 €	21,05 €	5,89 €	10,10 €	7,58 €	5,05 €
EG 6	17,50 €	4,38 €	21,88 €	6,13 €	10,50 €	7,88 €	5,25 €
EG 7	19,37 €	4,84 €	24,21 €	6,78 €	11,62 €	8,72 €	5,81 €
EG 8	21,38 €	4,28 €	25,66 €	7,48 €	12,83 €	9,62 €	6,41 €
EG 9	23,38 €	3,51 €	26,89 €	8,18 €	14,03 €	10,52 €	7,01 €
EG 10	26,61 €	3,99 €	30,60 €	9,31 €	15,97 €	11,97 €	7,98 €
EG 11	30,24 €	4,54 €	34,78 €	10,58 €	18,14 €	13,61 €	9,07 €
EG 12	31,88 €	4,78 €	36,66 €	11,16 €	19,13 €	14,35 €	9,56 €

EG 13	36,05 €	5,41 €	41,46 €	12,62 €	21,63 €	16,22 €	10,82 €

Anlage 9
- West –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtar-beit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,30 €	3,69 €	15,99 €	4,92 €	7,38 €	5,54 €	3,69 €
EG 2	12,68 €	3,80 €	16,48 €	5,07 €	7,61 €	5,71 €	3,80 €
EG 3	14,31 €	4,29 €	18,60 €	5,72 €	8,59 €	6,44 €	4,29 €
EG 4	15,44 €	3,86 €	19,30 €	5,40 €	9,26 €	6,95 €	4,63 €
EG 5	16,94 €	4,24 €	21,18 €	5,93 €	10,16 €	7,62 €	5,08 €
EG 6	17,60 €	4,40 €	22,00 €	6,16 €	10,56 €	7,92 €	5,28 €
EG 7	19,49 €	4,87 €	24,36 €	6,82 €	11,69 €	8,77 €	5,85 €
EG 8	21,51 €	4,30 €	25,81 €	7,53 €	12,91 €	9,68 €	6,45 €
EG 9	23,52 €	3,53 €	27,05 €	8,23 €	14,11 €	10,58 €	7,06 €
EG 10	26,77 €	4,02 €	30,79 €	9,37 €	16,06 €	12,05 €	8,03 €
EG 11	30,42 €	4,56 €	34,98 €	10,65 €	18,25 €	13,69 €	9,13 €
EG 12	32,07 €	4,81 €	36,88 €	11,22 €	19,24 €	14,43 €	9,62 €
EG 13	36,27 €	5,44 €	41,71 €	12,69 €	21,76 €	16,32 €	10,88 €

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. August 2023 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,79 €	3,84 €	16,63 €	5,12 €	7,67 €	5,76 €	3,84 €
EG 2	13,19 €	3,96 €	17,15 €	5,28 €	7,91 €	5,94 €	3,96 €
EG 3	14,89 €	4,47 €	19,36 €	5,96 €	8,93 €	6,70 €	4,47 €
EG 4	16,06 €	4,02 €	20,08 €	5,62 €	9,64 €	7,23 €	4,82 €
EG 5	17,62 €	4,41 €	22,03 €	6,17 €	10,57 €	7,93 €	5,29 €
EG 6	18,30 €	4,58 €	22,88 €	6,41 €	10,98 €	8,24 €	5,49 €
EG 7	20,27 €	5,07 €	25,34 €	7,09 €	12,16 €	9,12 €	6,08 €
EG 8	22,37 €	4,47 €	26,84 €	7,83 €	13,42 €	10,07 €	6,71 €
EG 9	24,46 €	3,67 €	28,13 €	8,56 €	14,68 €	11,01 €	7,34 €
EG 10	27,84 €	4,18 €	32,02 €	9,74 €	16,70 €	12,53 €	8,35 €
EG 11	31,64 €	4,75 €	36,39 €	11,07 €	18,98 €	14,24 €	9,49 €
EG 12	33,35 €	5,00 €	38,35 €	11,67 €	20,01 €	15,01 €	10,01 €
EG 13	37,72 €	5,66 €	43,38 €	13,20 €	22,63 €	16,97 €	11,32 €

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-ent-geltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,98 €	3,89 €	16,87 €	5,19 €	7,79 €	5,84 €	3,89 €
EG 2	13,38 €	4,01 €	17,39 €	5,35 €	8,03 €	6,02 €	4,01 €
EG 3	15,11 €	4,53 €	19,64 €	6,04 €	9,07 €	6,80 €	4,53 €
EG 4	16,30 €	4,08 €	20,38 €	5,71 €	9,78 €	7,34 €	4,89 €
EG 5	17,88 €	4,47 €	22,35 €	6,26 €	10,73 €	8,05 €	5,36 €
EG 6	18,58 €	4,65 €	23,23 €	6,50 €	11,15 €	8,36 €	5,57 €
EG 7	20,57 €	5,14 €	25,71 €	7,20 €	12,34 €	9,26 €	6,17 €
EG 8	22,70 €	4,54 €	27,24 €	7,95 €	13,62 €	10,22 €	6,81 €
EG 9	24,83 €	3,72 €	28,55 €	8,69 €	14,90 €	11,17 €	7,45 €
EG 10	28,25 €	4,24 €	32,49 €	9,89 €	16,95 €	12,71 €	8,48 €
EG 11	32,12 €	4,82 €	36,94 €	11,24 €	19,27 €	14,45 €	9,64 €
EG 12	33,85 €	5,08 €	38,93 €	11,85 €	20,31 €	15,23 €	10,16 €
EG 13	38,29 €	5,74 €	44,03 €	13,40 €	22,97 €	17,23 €	11,49 €

Anlage 9
- West –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8 **- gültig ab 1. Januar 2024 -**							
Entgelt-gruppe	Stunden-ent-geltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeier-tagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	13,31 €	3,99 €	17,30 €	5,32 €	7,99 €	5,99 €	3,99 €
EG 2	13,72 €	4,12 €	17,84 €	5,49 €	8,23 €	6,17 €	4,12 €
EG 3	15,49 €	4,65 €	20,14 €	6,20 €	9,29 €	6,97 €	4,65 €
EG 4	16,71 €	4,18 €	20,89 €	5,85 €	10,03 €	7,52 €	5,01 €
EG 5	18,33 €	4,58 €	22,91 €	6,42 €	11,00 €	8,25 €	5,50 €
EG 6	19,04 €	4,76 €	23,80 €	6,66 €	11,42 €	8,57 €	5,71 €
EG 7	21,09 €	5,27 €	26,36 €	7,38 €	12,65 €	9,49 €	6,33 €
EG 8	23,27 €	4,65 €	27,92 €	8,14 €	13,96 €	10,47 €	6,98 €
EG 9	25,45 €	3,82 €	29,27 €	8,91 €	15,27 €	11,45 €	7,64 €
EG 10	28,96 €	4,34 €	33,30 €	10,14 €	17,38 €	13,03 €	8,69 €
EG 11	32,92 €	4,94 €	37,86 €	11,52 €	19,75 €	14,81 €	9,88 €
EG 12	34,70 €	5,21 €	39,91 €	12,15 €	20,82 €	15,62 €	10,41 €
EG 13	39,24 €	5,89 €	45,13 €	13,73 €	23,54 €	17,66 €	11,77 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	10,71 €	3,21 €	13,92 €	4,28 €	6,43 €	4,82 €	3,21 €
EG 2	12,34 €	3,70 €	16,04 €	4,94 €	7,40 €	5,55 €	3,70 €
EG 3	13,93 €	4,18 €	18,11 €	5,57 €	8,36 €	6,27 €	4,18 €
EG 4	15,02 €	3,76 €	18,78 €	5,26 €	9,01 €	6,76 €	4,51 €
EG 5	16,48 €	4,12 €	20,60 €	5,77 €	9,89 €	7,42 €	4,94 €
EG 6	17,12 €	4,28 €	21,40 €	5,99 €	10,27 €	7,70 €	5,14 €
EG 7	18,96 €	4,74 €	23,70 €	6,64 €	11,38 €	8,53 €	5,69 €
EG 8	20,92 €	4,18 €	25,10 €	7,32 €	12,55 €	9,41 €	6,28 €
EG 9	22,88 €	3,43 €	26,31 €	8,01 €	13,73 €	10,30 €	6,86 €
EG 10	26,04 €	3,91 €	29,95 €	9,11 €	15,62 €	11,72 €	7,81 €
EG 11	29,60 €	4,44 €	34,04 €	10,36 €	17,76 €	13,32 €	8,88 €
EG 12	31,20 €	4,68 €	35,88 €	10,92 €	18,72 €	14,04 €	9,36 €
EG 13	35,28 €	5,29 €	40,57 €	12,35 €	21,17 €	15,88 €	10,58 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Februar 2022 bis 30. September 2022 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	10,77 €	3,23 €	14,00 €	4,31 €	6,46 €	4,85 €	3,23 €
EG 2	12,40 €	3,72 €	16,12 €	4,96 €	7,44 €	5,58 €	3,72 €
EG 3	14,00 €	4,20 €	18,20 €	5,60 €	8,40 €	6,30 €	4,20 €
EG 4	15,10 €	3,78 €	18,88 €	5,29 €	9,06 €	6,80 €	4,53 €
EG 5	16,57 €	4,14 €	20,71 €	5,80 €	9,94 €	7,46 €	4,97 €
EG 6	17,22 €	4,31 €	21,53 €	6,03 €	10,33 €	7,75 €	5,17 €
EG 7	19,06 €	4,77 €	23,83 €	6,67 €	11,44 €	8,58 €	5,72 €
EG 8	21,04 €	4,21 €	25,25 €	7,36 €	12,62 €	9,47 €	6,31 €
EG 9	23,01 €	3,45 €	26,46 €	8,05 €	13,81 €	10,35 €	6,90 €
EG 10	26,18 €	3,93 €	30,11 €	9,16 €	15,71 €	11,78 €	7,85 €
EG 11	29,76 €	4,46 €	34,22 €	10,42 €	17,86 €	13,39 €	8,93 €
EG 12	31,37 €	4,71 €	36,08 €	10,98 €	18,82 €	14,12 €	9,41 €
EG 13	35,48 €	5,32 €	40,80 €	12,42 €	21,29 €	15,97 €	10,64 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt-basis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,30 €	3,69 €	15,99 €	4,92 €	7,38 €	5,54 €	3,69 €
EG 2	12,48 €	3,74 €	16,22 €	4,99 €	7,49 €	5,62 €	3,74 €
EG 3	14,09 €	4,23 €	18,32 €	5,64 €	8,45 €	6,34 €	4,23 €
EG 4	15,20 €	3,80 €	19,00 €	5,32 €	9,12 €	6,84 €	4,56 €
EG 5	16,67 €	4,17 €	20,84 €	5,83 €	10,00 €	7,50 €	5,00 €
EG 6	17,32 €	4,33 €	21,65 €	6,06 €	10,39 €	7,79 €	5,20 €
EG 7	19,18 €	4,80 €	23,98 €	6,71 €	11,51 €	8,63 €	5,75 €
EG 8	21,16 €	4,23 €	25,39 €	7,41 €	12,70 €	9,52 €	6,35 €
EG 9	23,15 €	3,47 €	26,62 €	8,10 €	13,89 €	10,42 €	6,95 €
EG 10	26,34 €	3,95 €	30,29 €	9,22 €	15,80 €	11,85 €	7,90 €
EG 11	29,94 €	4,49 €	34,43 €	10,48 €	17,96 €	13,47 €	8,98 €
EG 12	31,56 €	4,73 €	36,29 €	11,05 €	18,94 €	14,20 €	9,47 €
EG 13	35,69 €	5,35 €	41,04 €	12,49 €	21,41 €	16,06 €	10,71 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Januar 2023 bis 31. Januar 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,79 €	3,84 €	16,63 €	5,12 €	7,67 €	5,76 €	3,84 €
EG 2	12,98 €	3,89 €	16,87 €	5,19 €	7,79 €	5,84 €	3,89 €
EG 3	14,65 €	4,40 €	19,05 €	5,86 €	8,79 €	6,59 €	4,40 €
EG 4	15,80 €	3,95 €	19,75 €	5,53 €	9,48 €	7,11 €	4,74 €
EG 5	17,34 €	4,34 €	21,68 €	6,07 €	10,40 €	7,80 €	5,20 €
EG 6	18,01 €	4,50 €	22,51 €	6,30 €	10,81 €	8,10 €	5,40 €
EG 7	19,95 €	4,99 €	24,94 €	6,98 €	11,97 €	8,98 €	5,99 €
EG 8	22,01 €	4,40 €	26,41 €	7,70 €	13,21 €	9,90 €	6,60 €
EG 9	24,07 €	3,61 €	27,68 €	8,42 €	14,44 €	10,83 €	7,22 €
EG 10	27,39 €	4,11 €	31,50 €	9,59 €	16,43 €	12,33 €	8,22 €
EG 11	31,14 €	4,67 €	35,81 €	10,90 €	18,68 €	14,01 €	9,34 €
EG 12	32,82 €	4,92 €	37,74 €	11,49 €	19,69 €	14,77 €	9,85 €
EG 13	37,12 €	5,57 €	42,69 €	12,99 €	22,27 €	16,70 €	11,14 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Februar 2023 bis 31. August 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,79 €	3,84 €	16,63 €	5,12 €	7,67 €	5,76 €	3,84 €
EG 2	13,05 €	3,92 €	16,97 €	5,22 €	7,83 €	5,87 €	3,92 €
EG 3	14,73 €	4,42 €	19,15 €	5,89 €	8,84 €	6,63 €	4,42 €
EG 4	15,89 €	3,97 €	19,86 €	5,56 €	9,53 €	7,15 €	4,77 €
EG 5	17,43 €	4,36 €	21,79 €	6,10 €	10,46 €	7,84 €	5,23 €
EG 6	18,11 €	4,53 €	22,64 €	6,34 €	10,87 €	8,15 €	5,43 €
EG 7	20,06 €	5,02 €	25,08 €	7,02 €	12,04 €	9,03 €	6,02 €
EG 8	22,13 €	4,43 €	26,56 €	7,75 €	13,28 €	9,96 €	6,64 €
EG 9	24,20 €	3,63 €	27,83 €	8,47 €	14,52 €	10,89 €	7,26 €
EG 10	27,54 €	4,13 €	31,67 €	9,64 €	16,52 €	12,39 €	8,26 €
EG 11	31,31 €	4,70 €	36,01 €	10,96 €	18,79 €	14,09 €	9,39 €
EG 12	33,00 €	4,95 €	37,95 €	11,55 €	19,80 €	14,85 €	9,90 €
EG 13	37,32 €	5,60 €	42,92 €	13,06 €	22,39 €	16,79 €	11,20 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. September 2023 bis 31. Dezember 2023 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	12,98 €	3,89 €	16,87 €	5,19 €	7,79 €	5,84 €	3,89 €
EG 2	13,24 €	3,97 €	17,21 €	5,30 €	7,94 €	5,96 €	3,97 €
EG 3	14,95 €	4,49 €	19,44 €	5,98 €	8,97 €	6,73 €	4,49 €
EG 4	16,13 €	4,03 €	20,16 €	5,65 €	9,68 €	7,26 €	4,84 €
EG 5	17,69 €	4,42 €	22,11 €	6,19 €	10,61 €	7,96 €	5,31 €
EG 6	18,38 €	4,60 €	22,98 €	6,43 €	11,03 €	8,27 €	5,51 €
EG 7	20,36 €	5,09 €	25,45 €	7,13 €	12,22 €	9,16 €	6,11 €
EG 8	22,46 €	4,49 €	26,95 €	7,86 €	13,48 €	10,11 €	6,74 €
EG 9	24,57 €	3,69 €	28,26 €	8,60 €	14,74 €	11,06 €	7,37 €
EG 10	27,96 €	4,19 €	32,15 €	9,79 €	16,78 €	12,58 €	8,39 €
EG 11	31,78 €	4,77 €	36,55 €	11,12 €	19,07 €	14,30 €	9,53 €
EG 12	33,49 €	5,02 €	38,51 €	11,72 €	20,09 €	15,07 €	10,05 €
EG 13	37,88 €	5,68 €	43,56 €	13,26 €	22,73 €	17,05 €	11,36 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Januar 2024 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	13,31 €	3,99 €	17,30 €	5,32 €	7,99 €	5,99 €	3,99 €
EG 2	13,57 €	4,07 €	17,64 €	5,43 €	8,14 €	6,11 €	4,07 €
EG 3	15,32 €	4,60 €	19,92 €	6,13 €	9,19 €	6,89 €	4,60 €
EG 4	16,53 €	4,13 €	20,66 €	5,79 €	9,92 €	7,44 €	4,96 €
EG 5	18,14 €	4,54 €	22,68 €	6,35 €	10,88 €	8,16 €	5,44 €
EG 6	18,84 €	4,71 €	23,55 €	6,59 €	11,30 €	8,48 €	5,65 €
EG 7	20,87 €	5,22 €	26,09 €	7,30 €	12,52 €	9,39 €	6,26 €
EG 8	23,02 €	4,60 €	27,62 €	8,06 €	13,81 €	10,36 €	6,91 €
EG 9	25,18 €	3,78 €	28,96 €	8,81 €	15,11 €	11,33 €	7,55 €
EG 10	28,65 €	4,30 €	32,95 €	10,03 €	17,19 €	12,89 €	8,60 €
EG 11	32,57 €	4,89 €	37,46 €	11,40 €	19,54 €	14,66 €	9,77 €
EG 12	34,33 €	5,15 €	39,48 €	12,02 €	20,60 €	15,45 €	10,30 €
EG 13	38,83 €	5,82 €	44,65 €	13,59 €	23,30 €	17,47 €	11,65 €

Anlage 9
- Ost –

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2
Und DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8

- gültig ab 1. Februar 2024 bis 31. Dezember 2024 -

Entgelt-gruppe	Stunden-entgeltbasis	Zuschlag für Überstunden 30/25/20/15 v.H.	Überstunden-entgelt	Zuschlag für Arbeiten am Sonntag 40/35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, die auf einen Sonntag fallen 60 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen, Oster-sonntag, Pfingst-sonntag sowie am 24. Dezember ab 14:00 Uhr 45 v.H.	Zeitzuschlag für Nachtarbeit i.S.d. § 9e Abs. 4 30 v.H.
EG 1	13,31 €	3,99 €	17,30 €	5,32 €	7,99 €	5,99 €	3,99 €
EG 2	13,65 €	4,10 €	17,75 €	5,46 €	8,19 €	6,14 €	4,10 €
EG 3	15,41 €	4,62 €	20,03 €	6,16 €	9,25 €	6,93 €	4,62 €
EG 4	16,62 €	4,16 €	20,78 €	5,82 €	9,97 €	7,48 €	4,99 €
EG 5	18,23 €	4,56 €	22,79 €	6,38 €	10,94 €	8,20 €	5,47 €
EG 6	18,95 €	4,74 €	23,69 €	6,63 €	11,37 €	8,53 €	5,69 €
EG 7	20,98 €	5,25 €	26,23 €	7,34 €	12,59 €	9,44 €	6,29 €
EG 8	23,15 €	4,63 €	27,78 €	8,10 €	13,89 €	10,42 €	6,95 €
EG 9	25,32 €	3,80 €	29,12 €	8,86 €	15,19 €	11,39 €	7,60 €
EG 10	28,81 €	4,32 €	33,13 €	10,08 €	17,29 €	12,96 €	8,64 €
EG 11	32,75 €	4,91 €	37,66 €	11,46 €	19,65 €	14,74 €	9,83 €
EG 12	34,52 €	5,18 €	39,70 €	12,08 €	20,71 €	15,53 €	10,36 €
EG 13	39,04 €	5,86 €	44,90 €	13,66 €	23,42 €	17,57 €	11,71 €

Anlage 9a
TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE DER DIAKONIE-STATIONEN
- aufgehoben -*

* aufgehoben mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 zum 01.01.2021

Anlage 10/I
AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE*

I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, gelten für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten die nachstehenden Regelungen:

§ 1 Ausbildungsentgelt

(1) Praktikantinnen und Praktikanten für die Berufe
der pharm.-techn. Assistentin/ des pharmtechn. Assistenten
der Masseurin/ des Masseurs
der Masseurin und med. Bademeisterin/ des Masseurs und med. Bademeisters
der Sozialarbeiterin/ des Sozialarbeiters
der Sozialpädagogin/ des Sozialpädagogen
der Heilpädagogin/ des Heilpädagogen
der Erzieherin/ des Erziehers
der Kinderpflegerin/ des Kinderpflegers
der Altenpflegerin/ des Altenpflegers
der Haus- und Familienpflegerin/ des Haus- und Familienpflegers
der Heilerziehungspflegerin mit Vollzeitausbildung/ des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung
der Rettungsassistentin/ des Rettungsassistenten

erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Praktikantin bzw. der Praktikant den Kinderzuschlag nach § 19a.

(2) [1]Für die Ausbildung an Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und in der Nacht, für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei der Dienstgeberin bzw. beim Dienstgeber in dem zukünftigen Beruf der Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. [2]Dabei gilt als Stundenentgelt i.S.d. § 20a Abs. 3 Unterabs. 1 der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgeltes gem. Anlage 10a. [3]Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 9b Abs. 8 Satz 3 entsprechend.

(3) [1]Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. [2]Kann die Praktikantin bzw. der Praktikant während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Ausbildungsentgelt fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. [3]Der Wert der Anrechnung vermindert sich in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 01/08 v. 19.05.2008
geä. mit RS 02/08 v. 19.05.2008 (Übergangsregelung)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (§ 1 Abs. 3, Abs. 1 der Übergangsregelung)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (§ 6 Abs. 4)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Aufzählung der Berufe, Übergangsregelung)
geä. mit RS 04/2018 v. 10.09.2018 (§ 1 Abs. 4)
geä. mit RS 01/2020 v. 04.02.2020 (§ 1 Abs. 2)
geä. Mit RS 01/2021 v.17.05.2021 (§ 1 ABs. 1)
geä. mit RS 05/2021 v. 17.12.2021 (§ 4 Abs. 1)

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten die Schichtzulage gem. § 20 AVR.

§ 1a Probezeit

Die ersten drei Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 15a) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 9, 9a bis 9e.

§ 3 Krankheit

[1]Der Praktikantin bzw. dem Praktikanten wird im Fall der Unterbrechung ihrer bzw. seiner Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls das Urlaubsentgelt (§ 4) bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt. [2]Dies gilt nicht, wenn die Praktikantin bzw. der Praktikant sich die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. [3]Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der Praktikantin bzw. des Praktikanten gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

Im Übrigen gelten § 24 und § 25 entsprechend.

§ 4 Erholungsurlaub

(1) Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält in jedem Kalenderjahr einen Urlaub in sinngemäßer Anwendung des §§ 28, 28a, wenn nicht eine für sie bzw. ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10.

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 6 Sonstige Bestimmungen

(1) Mit der Praktikantin bzw. dem Praktikanten ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag gem. Anlage 15a schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikantinnen und Praktikanten keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien sinngemäß Anwendung.

(3) Die Ausbildungszeit der Praktikantinnen und Praktikanten wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a) nicht angerechnet.

(4) [1]Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin bzw. vom Praktikanten oder von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. [2]Dies gilt nicht, soweit diese Ansprüche aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind. [3]Hierzu gehören beispielsweise die Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG und den Pflegemindestlohn, aber auch Ansprüche aus vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechts(gut)verletzung.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

§ 1 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

(3) Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen.

Anlage 10/II
REGELUNG DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE IN EINEM STAATLICH ANERKANNTEN AUSBILDUNGSBERUF*

§ 1 Geltungsbereich

(1) Für Auszubildende gelten die zwingenden Vorschriften des jeweiligen Ausbildungsgesetzes bzw. der jeweiligen Ausbildungsordnung und diese Regelung.

(2) Die Regelung gilt nicht für

a) körperlich, geistig oder seelisch behinderte sowie im Rahmen der Jugendhilfe untergebrachte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen ausgebildet werden;

b) Praktikantinnen, Praktikanten, Vorpraktikantinnen, Vorpraktikanten, Volontärinnen, Volontäre.

(3) [1]Die Regelung der §§ 2 und 3 sowie 14 und 17 gelten nicht für Auszubildende von Berufsförderungswerken und -abteilungen, Integrationsbetrieben und -abteilungen und von Einrichtungen, in denen fremdnützige Ausbildungen und Beschäftigungen im Vordergrund stehen, soweit sie die Ausbildung im Rahmen der Jugendhilfe, Sozialhilfe, Förderprogrammen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und ähnlicher Hilfen beginnen. [2]Das Entgelt dieser Auszubildenden entspricht mindestens dem nach § 73 SGB III gezahlten Zuschuss. [3]Ein höheres Entgelt kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden.

§ 2 Ausbildungsentgelt

(1) [1]Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gem. Anlage 10a. [2]Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgeltes wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist die Summe aus dem Entgelt (Anlage 10a) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden durch das 4.348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(2) [1]Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei der bzw. dem Ausbildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. [2]Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle des Überstundenzuschlags ein Zuschlag in Höhe von 25 % und des Sonntagszuschlags ein Zuschlag in Höhe von 35 % des Stundenentgeltes gem. Abs. 1 Satz 3.

(3) [1]Für die Ausbildung zur Nachtzeit, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft gelten die Regelungen der AVR sinngemäß, die jeweils für die bei der Trägerin bzw. beim Träger der Ausbildung in

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 02/08 v. 19.05.2008 (Übergangsregelung)
geä. mit RS 04/2008 v. 17. 07.2008 (§ 2 Abs. 3, § 3 Abs. 4)
geä. mit RS 04/2010 v. 20.04.2010 (§ 2 Abs. 3, Abs. 4)
geä. mit RS 03/2011 v. 10.06.2011 (§ 2 Abs. 3)
geä. mit RS 08/2011 v. 11.11.2011 (§ 5 Abs. 3)
geä. mit RS 07/2012 v. 16.05.2012 (§ 11, Übergangsregelung)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Abs. 1 Übergangsregelung)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (§ 17 Abs. 1)
geä. mit RS 06/2017 v. 27.06.2017 (Übergangsregelung)
neu gefasst mit RS 01/2021 v. 17.05.2021 (Ersetzung)
geä. mit RS 02/2021 v. 17.05.2021 (§ 11 ABs. 1)

dem künftigen Beruf der bzw. des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die bzw. der Auszubildende die Schichtzulage nach § 20 und den Kinderzuschlag nach § 19a.

(5) Die Auszubildenden erhaltenen eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach §§ 27, 27a AVR.

§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(2) Hat die bzw. der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält sie bzw. er, wenn sie bzw. er weiterbeschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, dass ihrer bzw. seiner Tätigkeit entsprechende Entgelt nach den Bestimmungen der AVR.

(3) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die bzw. der Auszubildende das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet

(4) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des jeweiligen Ausbildungsgesetzes bzw. der jeweiligen Ausbildungs- oder Prüfungsordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a gezahlt.

§ 4 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag gemäß Anlage 15b zu schließen

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(3) Der bzw. dem Auszubildenden und deren vertretungsberechtigten Personen ist eine Ausfertigung des Ausbildungsvertrages auszuhändigen.

§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) [1]Die Probezeit beträgt drei Monate. Soweit gesetzlich zulässig, kann sie auf bis zu 6 Monate verlängert werden. [2]Soweit gesetzlich die Dauer der Probezeit festgelegt ist, gilt diese. [3]Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von der bzw. dem Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der bzw. dem Ausbildenden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist,

b) von der bzw. dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie bzw. er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) [1]Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. [2]Besteht die bzw. der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Regelungen der jeweiligen Ausbildungs- / Prüfungsordnungen und -gesetzen.

Besteht die bzw. der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr bzw. sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Kann die bzw. der Auszubildende ohne ihr bzw. sein eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird das Ausbildungsverhältnis auf ihr bzw. auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung verlängert.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

[1]Auszubildende haben auf Verlangen der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer für eine betriebsärztliche Untersuchung benannte Stelle (z.B. TÜV etc.), einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes, einer Vertrauensärztin/eines Vertrauensarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen. [2]Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten. Im Übrigen gilt § 6 AVR.

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) [1]Die durchschnittliche regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach § 9, 9a und 9e AVR, wobei Schultage während der praktischen Ausbildungszeit mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet werden. [2]An Schultagen ist die Heranziehung zur praktischen Ausbildung ausgeschlossen.

(2) An Tagen, an denen die bzw. der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf sie bzw. er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(3) Wird das Führen von Ausbildungsnachweisen verlangt, ist der bzw. dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Arbeitszeit zu geben.

(4) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die bzw. der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(5) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und muss in Freizeit innerhalb von 3 Monaten bzw. der laufenden Ausbildungsstationen/Praxiseinsätze ausgeglichen werden.

Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

§ 8 Teilzeitberufsausbildung

(1) Sofern das jeweils geltende Ausbildungsgesetz es zulässt, kann die Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen

bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden.

(3) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeit durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung des Absatz 1 festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird im Falle der Verlängerung der Ausbildungszeit zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach dem Verhältnis der verlängerten Ausbildungsdauer zur regulären Dauer des bestimmten Zeitraums bzw. der Ausbildungszeit bestimmt.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes in der jeweiligen Fassung.

(2) [1]Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden den Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v.H. des Ausbildungsentgeltes einer bzw. eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, übersteigen. [2]Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. [3]In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 € nicht ausgezahlt,

(3) [1]Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg der bzw. des Auszubildenden zur Arbeitsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. [2]Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Beschäftigung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

§ 10 Krankheit

Wird der Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsfähigkeit gehindert gelten § 24 und § 25 AVR entsprechend.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Die bzw. der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Urlaub in sinngemäßer Anwendung des §§ 28, 28a, wenn nicht eine für sie bzw. ihn günstigere gesetzliche Regelung besteht.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10.

(3) Der Erholungsurlaub ist in der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren.

§ 13 Freistellung vor Prüfungen

(1) [1]Der bzw. dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. [2]Der

Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; die bzw. der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Den Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeit der Freistellung vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung und zur Teilnahme an der Prüfung fortzuzahlen.

§ 14 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 15 Ausbildungsmittel

In entsprechender Anwendung der jeweiligen gesetzlichen Ausbildungsregelungen stellt die bzw. der Ausbildende den Auszubildenden die Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind, kostenlos zur Verfügung.

§ 16 Prüfungen

(1) Die bzw. der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald der bzw. dem Ausbildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat sie bzw. er ihn der bzw. dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt die bzw. der Ausbildende, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat sie bzw. er dies der bzw. dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. [2]In der Mitteilung kann die bzw. der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. [3]Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die bzw. der Auszubildende in Textform zu erklären, ob sie bzw. er in ein Dienstverhältnis zu der bzw. dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt. [4]Beabsichtigt die bzw. der Ausbildende keine Übernahme in ein Dienstverhältnis, hat sie bzw. er dies der bzw. dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) [1]Wird die bzw. der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. [2]§ 5 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Bei der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden.

§ 18 Zeugnis

(1) [1]Die bzw. der Ausbildende hat der bzw. dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. [2]Hat die bzw. der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll die Ausbilderin bzw. der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

(2) [1]Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der bzw. des Auszubildenden. [2]Auf Verlangen der bzw. des

Auszubildenden sind Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechend Anwendung.

(2) Für Auszubildende, auf die bei In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

(3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR) angerechnet.

§ 20 Sonderregelung für Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz

(1) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass die bzw. der Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann

Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet

a) zu gewährleisten, dass die nach § 16 Abs. 2 Nummer 4 PflBG vereinbarten Einsätze der praktischen Ausbildung durchgeführt werden können

b) sicherzustellen, dass die nach § 6 Abs. 3 Satz 3 PflBG zu gewährleistende Praxisanleitung der oder des Auszubildenden im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit stattfindet,

c) die Auszubildende oder den Auszubildenden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen und bei der Gestaltung der Ausbildung auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen.

d) Soweit in den jeweiligen Ausbildungsstationen/Praxiseinsätzen den Mitarbeitenden des Ausbildungsberufes Berufsbekleidung zur Verfügung gestellt wird, ist diese auch den Auszubildenden zur Verfügung zu stellen.

Der oder dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen; die übertragenen Aufgaben müssen den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen sein

(2) Die oder der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen. Sie oder er ist insbesondere verpflichtet,

a) an den vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule teilzunehmen,

b) die ihr oder ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,

c) einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen,

d) die für Beschäftigte in den Einrichtungen nach § 7 PflBG geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht einzuhalten und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren und

e) die Rechte der zu pflegenden Menschen zu achten.

(3) In Ergänzung zu § 4 Abs. 3 ist eine Änderung des Vertiefungseinsatzes bis zu dessen beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich

(4) In Abweichung von § 5 (Probezeit) beträgt die Probezeit sechs Monate.

(5) In Abweichung zu § 17 soll die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung der bzw. dem Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen wenn er beabsichtigt, die bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, 2In der Mitteilung kann die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. 3Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die bzw. der Auszubildende in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung zu treten.

(6) § 16 (Prüfungen) findet keine Anwendung.

(7) § 18 (Zeugnis) findet keine Anwendung.

Anlage 10a
AUSBILDUNGSENTGELTE*

* erg. mit RS 01/2020 v. 04.02.2020 (Anlage 10a West und Ost Nr.VI)
geä. mit RS 01/2023 v. 01.02.2023 (Anlage 10a West und Ost Nr. III und VII)

Anlage 10a
- West -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2022 –

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.947,90 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.947,90 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.947,90 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.661,77 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.661,77 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.661,77 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.584,74 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.584,74 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.584,74 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.584,74 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.071,21 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.139,59 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.230,76 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.322,82 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.224,24 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.302,39 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.406,58 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	979,39 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.406,58 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.406,58 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

Anlage 10a
- West -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Oktober 2022 –

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.959,59 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.959,59 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.959,59 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.671,74 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.671,74 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.671,74 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.594,25 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.594,25 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.594,25 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.594,25 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.077,64 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.146,43 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.238,14 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.330,04 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.231,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.310,20 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.415,02 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	985,27 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.415,02 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage/10 V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.415,02 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

Anlage 10a
- West -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2023 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.037,97 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.037,97 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.037,97 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.738,61 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.738,61 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.738,61 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.658,02 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.658,02 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.658,02 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.658,02 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.120,75 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.192,29 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.287,67 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.383,99 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.280,85 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.362,61 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.471,62 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.581,70 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.024,68 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungs-pflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.471,62 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.471,62 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungs-entgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.088,72 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.158,22 €

Anlage 10a
- West -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. September 2023 –

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.068,54 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.068,54 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.068,54 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.764,69 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.764,69 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.764,69 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.682,89 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.682,89 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.682,89 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.682,89 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.137,56 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.210,17 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.306,99 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.404,75 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.300,06 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.383,05 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.493,69 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.605,42 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.040,05 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.493,69 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.493,69 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.105,05 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.175,59 €

Anlage 10a
- West -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2024 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.120,25 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.120,25 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.120,25 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.808,81 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.808,81 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.808,81 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.724,96 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.724,96 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.724,96 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.724,96 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.166,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.240,42 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.339,66 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.439,87 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.332,56 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.417,63 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.531,03 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.645,55 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.066,05 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.531,03 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.531,03 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.132,68 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.204,99 €

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2022 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.979,94 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.979,94 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.979,94 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.689,10 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.689,10 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.689,10 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.610,80 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.610,80 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.610,80 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.610,80 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.077,06 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.145,81 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.237,48 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.330,04 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.230,92 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.309,50 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.414,26 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	984,74 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.414,26 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.414,26 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Februar 2022 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.991,03 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.991,03 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.991,03 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.698,56 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.698,56 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.698,56 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.619,82 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.619,82 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.619,82 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.619,82 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.083,08 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,23 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.244,41 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.337,49 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.237,81 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.316,83 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.422,18 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während der Ausbildungsjahr	990,25 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.422,18 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.422,18 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Oktober 2022 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.002,98 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.002,98 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.002,98 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.708,75 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.708,75 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.708,75 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.629,54 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.629,54 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.629,54 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.629,54 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.089,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.159,14 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.251,87 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.345,51 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.245,24 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.324,73 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.430,71 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	996,19 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.430,71 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.430,71 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2023 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.083,62 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.083,62 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.083,62 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.777,55 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.777,55 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.777,55 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.695,16 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.695,16 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.695,16 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.695,16 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.145,85 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.219,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.316,51 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.414,99 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.309,54 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.393,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.504,58 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.047,63 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.504,58 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.504,58 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.113,11 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.184,16 €

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Februar 2023 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.095,03 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.095,03 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.095,03 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.787,29 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.787,29 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.787,29 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.704,44 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.704,44 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.704,44 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.704,44 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.152,13 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.225,67 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.323,72 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.422,74 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.316,71 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.400,76 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.512,83 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.625,99 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.053,37 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.512,83 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.512,83 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.119,20 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.190,65 €

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. September 2023 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.126,46 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.126,46 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.126,46 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.814,10 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.814,10 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.814,10 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.730,01 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.730,01 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.730,01 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.730,01 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.169,41 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.244,05 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.343,59 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.444,08 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergo-therapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.336,46 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.421,78 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.535,51 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.650,37 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.069,17 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.535,51 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.535,51 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.135,99 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.208,51 €

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Januar 2024 –

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.179,62 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.179,62 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.179,62 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.859,46 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.859,46 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.859,46 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.773,26 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.773,26 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.773,26 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.773,26 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.198,65 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.275,15 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.377,17 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.480,19 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergo-therapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.369,87 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.457,32 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.573,90 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.691,63 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.095,90 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.573,90 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.573,90 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.164,39 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.238,72 €

Anlage 10a
- Ost -

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. Februar 2024 -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.191,49 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.191,49 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.191,49 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.869,59 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.869,59 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.869,59 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.782,92 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.782,92 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.782,92 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.782,92 €

II. Auszubildende (insbesondere nach der HandwerksO und das BBiG einschließlich med. Fachangestellte)

im ersten Ausbildungsjahr	1.205,18 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.282,10 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.384,67 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.488,25 €

III. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zu Fachkräften im nichtärztlich-medizinischen Dienst und im Pflegedienst (insbesondere Auszubildende zur/zum MTA, OTA, ATA, CTA, Physiotherapeuten, Ergo-therapeuten, nach dem PflegeberufeG, nach dem HebammenG)

im ersten Ausbildungsjahr	1.377,33 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.465,26 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.582,47 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.700,84 €

IV. Auszubildende mit landesrechtlich geregelter einjähriger Pflegeausbildung

erhalten während ihrer Ausbildung	1.101,87 €

V. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst (Anlage 10/III)

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im dritten Ausbildungsjahr	1.582,47 €

VI. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (Anlage 10/V)

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im dritten Ausbildungsjahr	1.582,47 €

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

VII. Ausbildungsentgelte für Mitarbeitende in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin/zum Pflegefachassistenten

im ersten Ausbildungsjahr	1.170,73 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.245,47 €

Anlage 11
BEWERTUNG MITARBEITERUNTERKÜNFTEN*
– gestrichen -

* geä. mit RS 01/2007 v. 23.01.2007 (§ 3)
geä. mit RS 04/2007 v. 10.05.2007 (§ 1 Abs. 2)
gestrichen mit RS 01/2010 v. 29.01.2010/RS 03/2011 v. 10.06.2011

Anlage 12
VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN*

[1]Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. [2]Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die in § 9 Abs. 1 Unterabs. 1 für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. [3]Unterschreitet sie bzw. er diese, ist sie bzw. er im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 27b.

(2) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter. der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 €

b) - gestrichen -

c) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten 13,29 €

d) für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden deren bzw. dessen Ausbildungsentgelt ggf. zuzüglich des Kinderzuschlages monatlich mindestens 971,45 € beträgt 6,65 €.

Die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

---

* geä. mit RS 04/2007 v. 10.05.2007 (§ 1 Abs. 3, SR Fassung Ost)
geä. mit RS 05/2011 v. 09.09.2011 /§ 1 Abs. 3d)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (§ 2)

(4) [1]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. [2]Für die zu ihrer bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten treten an die Stelle der Dienstbezüge das Ausbildungsentgelt.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte teilen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber in Textform die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei. soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) [1]Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. [2]Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) [1]Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bzw. der zu ihrer bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber oder einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst- oder Rechtsverhältnis erbracht wird. [2]Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen eine andere Dienstgeberin bzw. einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € - in den Fällen des § 1 Abs.3 Buchst. c) von weniger als 13,29 € - zusammentrifft.

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach Anlage 12 und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gem. Anlage 12 und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 11 Abs. 1 VermBG soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 VermBG bedarf nicht der Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 12 verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs.1 Nr. 5 VermBG

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 VermBG hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die bzw. der Auszubildende nach Anlage 10 der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat sie bzw. er unverzüglich anzuzeigen.

Anmerkung:

Die Vorschrift in § 5 betrifft die Aufwendungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zum Wohnungsbau.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost - :

§ 1 Abs. 3 Unterabs. 1 erhält folgende Fassung:

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 €

b) - gestrichen -

c) für die zu ihrer Ausbildung bzw. für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten 6,65 €

In § 3 Abs. 2 letzter Satz entfallen die Worte: "- in den Fällen des § 1 Abs. 3 Buchst. c) von weniger als 13,29 € -".

Anlage 13*
REGELUNG ÜBER EIN URLAUBSGELD
- gestrichen -

* geä. mit RS 04/2007 v. 10.05.2007

Anlage 14
JAHRESSONDERZAHLUNG*

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der sich am 1. November eines Jahres in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich aus der Summe der Bezüge gem. Unterabs. 3 der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres einschließlich ausgezahlter Plus- und Überstunden, dividiert durch zehn.

[1]Beginnt das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 1. Oktober oder nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach diesem Zeitpunkt nach einer Zeit ohne Bezüge gem. Anlage 14 Abs. 2 Unterabs. 3 die Arbeit wieder auf, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den November, dividiert durch zehn, berechnet. [2]Dies gilt jedoch nicht, wenn die nach Unterabsatz 1 Satz 1 errechnete Summe der Bezüge der Monate Januar bis Oktober höher als die Höhe der Bezüge für November ist. [3]In diesem Fall gilt Unterabsatz 1 Satz 1 entsprechend. [4]Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen Bezuges einer Rente vor dem 1. November eines Jahres aus dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aus, so beträgt der Anspruch auf die Jahressonderzahlung ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Jahr des Ausscheidens. [5]Abweichend von Absatz 1 entsteht in diesem Fall der Anspruch in voller Höhe auch bei einem Ausscheiden am oder nach dem 1. November eines Jahres.

Zu den Bezügen zählen das monatliche Tabellenentgelt, die Kinderzulage, ggf. die Besitzstandszulage, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie die Zeitzuschläge nach § 20a.

(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung. Für die Bildung ist – sofern es sich nicht um eine Einrichtung der ambulanten Pflege handelt – über eine Dienstvereinbarung eine Liste der wirtschaftlich selbständigen Teile mit der Mitarbeitervertretung zu vereinbaren. Kommt innerhalb von 6 Wochen nach Aufforderung einer Seite zum Abschluss einer Dienstvereinbarung eine Dienstvereinbarung nicht zustande, kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gem. Anlage 7 beantragen. Wirtschaftlich selbständige arbeitende Teile der ambulanten Pflege gelten als wirtschaftlich selbständige Teile der Einrichtung im Sinne der Anlage 14 bzw. § 17, wenn die Voraussetzungen nach den Anmerkungen zur Anlage 14 Unterabs. 2 vorliegen.

---

* geä. mit RS 04/2007 v. 10.05.2007 (Anmerkung 1)
geä. mit RS 06/2007 v. 06.11.2007; (Anmerkungen)
geä. mit RS 02/2008 v. 19.05.2008 (Abs. 2, Abs. 3 Anmerkung zu Abs. 3a)
geä. mit RS 04/2008 v. 17. 07.2008 (Abs. 2 neuer UA 3)
geä. mit RS 06/2011 v. 14.10.2011 (Abs. 2, UA 2, 3)
geä. mit RS 04/2012 v. 16.08.2012 (Übergangsregelung DS, Anmerkungen)
geä. mit RS 12/2012 v. 4.12.2012 (Abs. 3, 4, Anmerkung)
geä. mit RS 03/2015 v. 01.07.2015 (Abs. 3)
geä. mit RS 06/2015 v. 22.12.2015 (Anmerkung Abs. 1)
geä. mit RS 02/2016 v. 27.07.2016 (Abs. 6)
geä. mit RS 02/2017 v. 09.02.2017 (Abs. 5)
geä. mit RS 02/2019 v. 18.03.2019 (Abs. 3 Übergangsregelung)
geä. mit RS 04/2019 v. 27.08.2019 (Abs. 3 einschl. Anm. sowie die Anm. mit Wirkung zum 01.01.2020
geä. mit RS 02/2020 v. 13.03.2020 (Abs. 2)
geä. mit RS 03/2021 v. 08.11.2021 (Abs. 2)

Anmerkung zu Abs. 3:

Die Änderung der Regelung der Anlage 14 Abs. 3 Satz 4 ist befristet bis zum 31.12.2025.

(3a) [1]Die Jahressonderzahlung kann im November des laufenden Jahres auch mit einem höheren Anteil als 50 % ausgezahlt werden (bis zu 100 %). [2]Die vom betrieblichen Ergebnis abhängige Zahlung im Juni des Folgejahres reduziert sich um den Anteil der vorgezogenen Zahlung.

Anmerkung zu Abs. 3a:

[1]Einzelnen Einrichtungen bzw. wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen einer Einrichtung kann die vorgezogene Zahlung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung in Teilen oder als Gesamtanteil empfohlen werden, wenn z.B. im November des laufenden Jahres schon absehbar ist, dass das Jahresergebnis dies uneingeschränkt zulassen wird. [2]Auch aus strategischen Gründen kann dies sinnvoll sein, wenn z.B. bei einer Fehlbedarfsfinanzierung in einzelnen Arbeitsfeldern die Zahlung im Sinne von Verwendungsnachweisen im jeweiligen Haushaltsjahr vorgeschrieben wird und man das Risiko einer Mittelrückzahlung dadurch vermeiden bzw. den Nachweis leichter erbringen kann. [3]Evtl. wollen insbesondere auch kleinere Einrichtungen aus strategischen und organisatorischen Überlegungen heraus keine Rückstellungen bilden, die im November des laufenden Jahres aus den Ansprüchen der Mitarbeiter heraus auf die 2. Hälfte der Jahressonderzahlung entstehen und deshalb diese Ansprüche bei absehbarem positiven Betriebsergebnis zeitnah auszahlen. [4]Um keine betriebliche Übung entstehen zu lassen, sollte eine freiwillige frühzeitige Zahlung mit dem Hinweis verbunden werden, dass auf diesen Zahlungszeitpunkt kein Rechtsanspruch besteht und eine frühzeitige Zahlung nur für das Jahr der Sonderzahlung erfolgt.

(4) [1]Weist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach, dass bei voller Juni-Zahlung der anteiligen Bruttopersonalkosten der Jahressonderzahlung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein negatives betriebliches Ergebnis im Vorjahr (Wirtschaftsjahr geleisteten November-Zahlung) vorliegen würde, entfällt der Anspruch, auch teilweise, in dem Maße, in dem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt. [2]Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juni-Zahlung ergibt. [3]Bestandteil der vorzulegenden Unterlagen ist die Zuordnung der Kosten der zentralen Dienste zu den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung,

(5) Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss der sich negativ aus § 243 Handelsgesetzbuch (HGB) ableitet

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne Erträge und Aufwendungen von außergewöhnlicher Bedeutung im Sinne des § 285 Nr. 31 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge im Sinne des § 285 Nr. 32 HGB
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gem. § 249 Abs. 2 HGB
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in entsprechender Höhe

- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten

negativ ist.

(6) In einer Einrichtung bzw. einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i. S. d. Anmerkung zu Abs. 3a, in der sich nach einer Berechnung gemäß vorstehend Abs. 5 ein positives betriebliches Ergebnis ergibt, dessen positiver Saldo jedoch 1,5 % der Umsatzerlöse nicht überschreitet, kann nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften eine paritätische Investitionsrücklage gebildet werden, beginnend ab dem Wirtschaftsjahr 2017.

[1]Die paritätische Investitionsrücklage setzt voraus, dass seitens der Dienststellenleitung ein Plan erstellt wird, in welcher Höhe die Rücklage gebildet wird und für welche konkreten Investitionen sie in einem – ggf. mehrjährigen – Zeitraum verwendet werden soll. [2]In dem Plan ist ferner zu belegen, warum sie zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und / oder der Zukunftssicherung der Einrichtung erforderlich ist. [3]In dem Plan ist vorzusehen, dass die Rücklage zu gleichen Teilen aus Mitteln gebildet wird, die aus dem gemäß Abs. 5 errechneten und belegten positiven Jahresergebnis der Einrichtung einerseits und solchen Mitteln andererseits herrühren, die verfügbar würden, wenn und soweit der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den vollen Juni-Betrag der Jahressonderzahlung entfiele und dadurch die Bruttopersonalkosten entsprechend sänken; das Volumen des Investitionsplans muss mindestens das Zweifache der paritätischen Investitionsrücklage betragen.

[1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber weist durch ein Testat eines Wirtschaftsprüfers bzw. einer Treuhandstelle nach, dass die Voraussetzungen für die Bildung einer paritätischen Investitionsrücklage nach den vorstehenden Unterabsätzen in Verbindung mit Abs. 4 und Abs. 5 vorliegen und die Bildung der Rücklage den Grundsätzen der ordnungsgemäßen kaufmännischen Bewirtschaftung sowie Rechnungslegung entspricht. [2]In dem Umfang der in die Rücklage eingestellten Bruttopersonalkosten entfällt dann der Anspruch auf den Juni-Betrag der Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung von Abs. 4.

[1]Über die plangemäße Verwendung ist der zuständigen Mitarbeitervertretung unter Übermittlung von Belegen Rechenschaft zu leisten. [2]Wenn und solange die Investition, der die paritätische Investitionsrücklage dient, ihrem wesentlichen Inhalt und Umfang nach nicht abgeschlossen ist oder über sie nicht ordnungsgemäß Rechenschaft gelegt ist, ist die Bildung einer neuen Rücklage nach diesem Absatz nicht zulässig.

Die vorstehenden Regelungen dieses Absatzes kommen für Einrichtungen i. S. d. § 17a Abs. 1 AVR nur zur Anwendung, wenn in der Einrichtung eine Jahressonderzahlung in Höhe von mindestens 50 % zur Auszahlung kommt.

Anmerkungen:

Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt Anlage 14 befristet bis zum 31.12.2027 mit der Maßgabe nach § 17a Abs. 6, sofern keine Dienstvereinbarung nach § 17 abgeschlossen wurde.

[1]Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i.S.d. Abs. 3 Satz 3 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung, abgebildet werden kann. 2Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für

einen gesetzlichen Einzelabschluss i.S.d. § 242 HGB. [3]Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen einer Kostenstellenrechnung. [4]Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine GuV zu erstellen.

Anlage 15
DIENSTVERTRAG*

DIENSTVERTRAG

zwischen

_____

- Dienstgeberin/Dienstgeber[1)] -

_____

_____

- Anschrift -

und _____

wohnhaft in

_____

_____

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter[1)] -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____ tritt am _____ als _____
in den Dienst der/des[1)] _____ mit _____ der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin/eines vollbeschäftigten Mitarbeiters[1)] mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von _____ Stunden wöchentlich.

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit[1)]

befristet[1)]

für die Zeit zum[1)] _____

mit Ablauf[2)] _____

---

* geä. mit RS 08/2011 v. 11.1.2011 (§ 1 UA 2)
geä. mit RS 05/2013 v. 19.09.2013 (§ 5)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (§ 2)
geä. mit RS 04/2022 v. 30.09.2022 (Neufassung)

Grund der Befristung[3)] _____

Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit[1)].

Gemäß § 36 Abs. 1 AVR endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das gesetzliche oder durch Satzung eines berufsständischen Versorgungswerks festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils gültigen Fassung. Der Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes ist im Anhang beigefügt.

Die Beschäftigung erfolgt

O in

_____

- Dienstort[1)] -

O an verschiedenen Orten[1)]

O an einem von der Mitarbeiterin/von dem Mitarbeiter frei zu wählenden Ort

(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter aufgrund ihres bzw. seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

Darüber hinaus gelten die zwischen dem Dienstgeber/der Dienstgeberin und der zuständigen Mitarbeitervertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen.

§ 3

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter[1)] ist in der Entgeltgruppe _____ eingestuft.

Bei der Einstellung am _____ ist die _____ maßgebend.

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung richtet sich nach den einschlägigen Regelungen der AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Soweit nach den AVR.DWBO nichts Anderes bestimmt ist, richtet sich die Verteilung und die Lage der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung und der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung im Rahmen der Voraussetzungen und Höchstgrenzen der AVR.DWBO in ihrer jeweils gültigen Form Überstunden, Mehrarbeit (Plusstunden), Nacht-, Sonntags- und Feiertags- sowie Schichtarbeit zu leisten.

Sind in den AVR.DWBO Höchstgrenzen nicht geregelt, gelten die gesetzlichen.

§ 5

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR sowie ein etwaiger Anspruch auf eine von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber bereitgestellte Fortbildung)

§ 5

Name und Anschrift der zusätzlichen Altersversorgung (§ 27 AVR):

§ 6

Weiter wird folgendes vereinbart:

Diese Nebenabrede kann – nicht -[1)] gesondert mit einer Frist vom _____ zum _____ gekündigt werden.

§ 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 8

Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 1 bestimmten Ende gekündigt werden.

Jede Kündigung des Dienstverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB.

Die Kündigungsfristen richten sich nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist (§ 4 KSchG).

Ort, Datum	Ort, Datum
Unterschrift der Dienstgeberin/des Dienstgebers[1)]	Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters[1)]

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll.

3) Der Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bzw. der sachliche Grund ist ausführlich aufzunehmen.

Anlage 15a
PRAKTIKANTENVERTRAG*

PRAKTIKANTENVERTRAG

zwischen

_____

- Dienstgeberin/Dienstgeber[1)] -

_____

_____

- Anschrift -

und

_____

wohnhaft in _____

- Praktikantin/Praktikant[1)] -

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Praktikantin/Der Praktikant[1)] wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als _____.vorauszugehen hat, beschäftigt.

§ 2

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am _____ und endet am _____.

(2) Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit.

§ 3

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 19 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach der Anlage 10 Abschnitt I und der Anlage 10a der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) in der Fassung der

* geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (§ 3)

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber[1)] gewährt der Praktikantin/dem Praktikanten[1)] für die Dauer des Praktikums

(a) Personalunterkunft[1)]

(b) Verpflegung[1)]

Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

§ 5

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 6

Die Praktikantin/der Praktikant[1)] ist darauf hingewiesen worden, dass gem. § 21a Abs. 4a AVR (Fassung DWBO) die Abtretung von Vergütungsansprüchen ausgeschlossen ist. Mit dem der Dienstgeberin/dem Dienstgeber[1)] kann die Abtretbarkeit von Vergütungsansprüchen vereinbart werden.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift der Dienstgeberin/ des Dienstgebers[1)]	Unterschrift der Praktikantin/ des Praktikanten[1)]

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

In § 4 gilt Satz 2 nicht.

_____

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

Anlage 15b
AUSBILDUNGSVERTRAG

AUSBILDUNGSVERTRAG

zwischen _____
Trägerin/Träger der Ausbildung[1)] –

vertreten durch _____
- Anschrift -

und

Frau/Herrn[1] _____

geboren am _____

wohnhaft in _____
- Auszubildende/Auszubildender[1)] -
bzw. - Schülerin/Schüler[1)] -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters[1)]
Frau/Herrn[1)] _____

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Schülerin/Der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende wird für den (staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannten)[1] Beruf eines/einer _____ mit dem gewählten Vertiefungseinsatz[1)] _____- und der Ausrichtung[1)] _____ nach dem _____ in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die _____ ausgebildet.

Die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung, ggf. einschließlich der Ausbildungsstationen und Einsatzorte, ergeben sich aus dem beigefügten Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____und dauert _____Jahre.

- ◯ Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als _____mit _____Monaten angerechnet.
- ◯ Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der _____schule
- ◯ Die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages steht im Fall des § 8 Abs.2 S. 2 PflBG unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Pflegeschule.

(2) Die ersten drei/sechs[1)] Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet

- ◯ unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am _____

◯ mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung bestehen

◯ entsprechend § 21 PflBG (vgl. Anlage 10 IV, § 14 Abs. 1 und 2 AVR).

(4) Besteht die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende die schulische/staatliche[1)] Prüfung nicht oder kann sie/er[1)] ohne eigenes Verschulden die schulische/staatliche[1)] Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren/seinen[1)] Antrag in Textform bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler[1)] bzw. der/dem[1)] Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger[1)] der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartnerin bzw. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
   a) wenn die Voraussetzungen nach dem jeweiligen Ausbildungsgesetz nicht oder nicht mehr vorliegen
   b) aus wichtigen Grund
2. von der Schülerin/dem Schüler[1)] bzw. von der/dem[1)] Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
   ◯ wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(5) Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist (§ 4 KSchG).

§ 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem _____gesetz/ _____ordnung[1)] und der Anlage 10 AVR der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR DD) in der Fassung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AVR DWBO) in der jeweils geltenden Fassung

§ 5

(1) Die Trägerin/Der Träger[1)] der Ausbildung verpflichtet sich, der Schülerin/dem Schüler[1)] bzw. der/dem[1)] Auszubildenden eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln, sowie einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen*.

(2) Die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen

(3) Die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten. Die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende stimmt dem Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern zu, soweit die Ausbildungsträgerin/der Ausbildungsträger[1)] mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert.

Die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende ist ebenso zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der _____schule verpflichtet.

§ 6

(1) Die durchschnittliche regelmäßige tägliche/wöchentliche praktische[1)] Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR, sie beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses _____ % der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Dies sind derzeit _____ Stunden.

Soweit nach den Ausbildungsgesetzen/-ordnungen sowie den AVR.DWBO nichts Anderes bestimmt ist, richtet sich die Verteilung und die Lage der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der der Ausbildungsanforderungen sowie der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung und der gesetzlichen Vorschriften.

(2) Solange die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem JArbSchG.

§ 7

Die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gem. § 7 Abs. 1 Anlage 10/II i.V.m. Anlage 10a AVR in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der §§ 28, 28a AVR, dies sind derzeit 30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche.

§ 8

(1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler[1)] bzw. die/der[1)] Auszubildende ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10/II i.V.m. Anlage 10a AVR richtet.

Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,

€ _____ im 2 Ausbildungsjahr,

€ _____ im 3. Ausbildungsjahr.

Ist der Auszubildende nach den Regelungen den Regelungen der einschlägigen Gesetze und Ordnungen sowie den AVR.DWBO zur Leistung von Überstunden verpflichtet, richten sich Vergütung oder der Ausgleich von Überstunden nach den AVR.DWBO in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die Vergütung der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung richtet sich nach den einschlägigen Regelungen der AVR.DWBO in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Niederschrift der Ausbildungsbedingungen ist im Auszug als Anlage beigefügt.

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der/dem[1)] Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die/der[1)] Auszubildende am Zahltag gem. § 21a AVR darüber verfügen kann.

(3) Name und Anschrift der zusätzlichen Altersversorgung (Anlage 10/II i.V.m. § 27 AVR):

§ 9

Bei der Trägerin/Beim Träger[1)] besteht eine Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz, welche auch die Rechte der Auszubildenden wahrnimmt. Die zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, soweit deren Geltungsbereich auch die Auszubildenden erfasst, finden auch auf das vorliegende Ausbildungsverhältnis Anwendung; derzeit sind dies

§ 10

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Ausbildende/Ausbildender[1)]	Unterschrift Auszubildende/Auszubildender bzw. Schüler/Schülerin[1)]

Unterschrift der gesetzlichen Vertreter der/ des[1)] Auszubildenden, bzw. des/der Schülerin[1)]:

_____
Vater

_____
Mutter

_____
Gesetzliche Vertreterin/gesetzlicher Vertreter[1)]

Zustimmung der _____schule

_____
Ort, Datum

_____
Unterschrift _____schule

_____

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

Anlage 15c
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE*
– gestrichen -

* neu gefasst mit RS 04/2007 v. 10.05.2007
geä. mit RS 08/2011 v. 11.11.2011 (§ 2 Abs. 3)
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (§ 4)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (§ 2 Abs. 4)

Anlage 15d
AUSBILDUNGSVERTRAG FÜR AUSZUBILDENDE NACH DEM PFLEGEBERUFEGESETZ
- gestrichen -

Anlage 15e
ALTERSTEILZEITDIENSTVERTRAG

ALTERSTEILZEIT-DIENSTVERTRAG

zwischen _____

_____

Dienstgeberin/Dienstgeber[1] -

_____

- Anschrift -

und _____

wohnhaft in _____

- Mitarbeiterin/Mitarbeiter[1] -

wird zum Dienstvertrag vom _____ der nachstehende **Änderungsvertrag** geschlossen.

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab _____ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 ATZO am _____.

§ 2

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

O im Blockmodell[1]

Arbeitsphase vom _____ bis _____

Freistellungsphase vom _____ bis _____

O im Teilzeitmodell[1].

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gelten das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) und die Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung - ATZO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Für die Kündigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gelten die Fristen des § 30 AVR.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift der Dienstgeberin/ des Dienstgebers[1]	Unterschrift der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters[1]

_____

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

Anlage 15f
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE*
– gestrichen -

* neu gefasst mit RS 04/2007 v. 10.05.2007
geä. mit RS 02/2014 v. 10.03.2014 (§ 5)
geä. mit RS 01/2017 v. 06.01.2017 (§ 2 Abs. 4)

Anlage 16 *
SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB II, des SGB III oder des SGB XII oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Regelung bereits nach den AVR DWBO oder auf Grund einer wirksamen Ausnahmegenehmigung nicht nach den AVR DWBO beschäftigt wurden.

§ 2 Höhe der Vergütung, Voraussetzungen

Die Vergütung nach § 14 sowie zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen können um höchstens 20 v.H. der Leistung nach AVR für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn der Förderung ein niedrigerer Betrag als das durchschnittliche tarifliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt wird.

§ 3 Anwendung der AVR

Auf die Dienstverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden im Übrigen die AVR Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

§ 4 Abweichende Bestimmungen

(1) Die Vorschriften der §§ 24 Abs. 3 bis 9, 25a, 26, 26a, 27, 27a, 30, 31, 38, 39 und 40 finden keine Anwendung.

(2) Abweichend von § 29 Abs. 2 gilt, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Antrag bis zu 10 Tage Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten unter Fortzahlung der Vergütung zur Inanspruchnahme anerkannter beruflicher Fortbildungsmaßnahmen erhält.

§ 5 Kündigung

[1]Das Dienstverhältnis kann in der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende, ansonsten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. [2]Weiterhin kann das Dienstverhältnis gemäß dem SGB III gekündigt werden

a) ohne Einhaltung einer Frist, wenn die Bundesagentur für Arbeit oder ein anderer Fördermittelgeber den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin abberuft,

b) durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist, wenn sie bzw. er eine andere Arbeit findet.

---

* geä. mit RS 05/2016 v. 23.09.2016 (§§ 1, 2, 3, 4, 5)

§ 6 Anpassungsklausel

Sofern günstigere Förderungsbedingungen eintreten oder die Vollfinanzierung der Maßnahme rückwirkend möglich wird, ist dies bei der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachzuvollziehen.

Anlage 17
DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE*

Für Einrichtungen der ambulanten Pflege bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen der ambulanten Pflege (z.B. Diakonie-Stationen) und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet Anlage 17 keine Anwendung.

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

[1]Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und dadurch der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist. [2]Dieser Fall tritt ein, wenn laut Gewinn- und Verlustrechnung

- zuzüglich der Abschreibungen,
- zuzüglich der Zuführungen und abzüglich der Auflösungen von langfristigen Rückstellungen
- abzüglich der Erträge aus der Auflösung der Sonderposten aus Investitionsförderung
- zuzüglich der zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der zahlungsunwirksamen Erträge

ein finanzwirtschaftlicher Überschuss nicht besteht oder die planmäßigen Tilgungen nicht bedient werden können.

§ 2 Personalkostenreduzierung

(1) Zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustimmung der AK Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung bis zu einem Gesamtvolumen von 10 v.H. in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(2) [1]Personalkostenreduzierungen können nur vorgenommen werden, wenn die Einrichtung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. [2]In dem Zukunftsicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, dass

a) der Bestand der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung gesichert werden kann und

b) die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung der AVR sicherstellen kann.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 05/2008 v. 27.11.2008 (§ 1 Abs. 1)
geä. mit RS 01/2011 v. 14.03.2011 (§ 2 Abs. 1)
geä. mit RS 12/2012 v. 04.12.2012 (§ 3 Abs. 1, § 4, § 5)
geä. mit RS 06/2013 v. 24.10.2013 (Satz 1 vor § 1)

(3) [1]Die Maßnahmen der Personalkostenreduzierung sind einzustellen oder aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage i.S.d. § 1 erforderlich sind. [2]Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung. [3]Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die AK.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) [1]Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 2 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darlegt. [2]Dazu sind der Mitarbeitervertretung die dafür erforderlichen Unterlagen zu übergeben und die unmittelbare Unterrichtung durch einen Sachverständigen zu ermöglichen. [3]Der Sachverständige ist in entsprechender Anwendung von § 22 MVG.EKD zur Vertraulichkeit zu verpflichten. [4]Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD* hinzuzuziehen;

2. die Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, diese sind Teil des Zukunftsicherungskonzeptes und die Mitarbeitervertretung stimmt den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zu (§§ 41 Abs. 2 und 38 Abs. 4 MVG.EKD finden keine Anwendung). Den auf Grund solcher Kündigungen ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die nach § 2 nicht gezahlten Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen;

3. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;

4. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gem. den AVR zu bezahlen.

(3) Die Dienstvereinbarung kann auch ausgleichende Regelungen für die Zeit nach Überwindung der wirtschaftlichen Notlage enthalten.

(4) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. [2]Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gem. Abs. 2 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

Wird nach Abschluss der Dienstvereinbarung Kurzarbeit gem. § 9i vereinbart, ruht die vorübergehende Absenkung der Personalkosten gem. § 2.

§ 4 Genehmigung

(1) [1]Die Dienstvereinbarung gem. § 2 bedarf zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch die AK gem. § 1a Abs. 2, soweit diese nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist, im Übrigen die AK DW EKD. [2]Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.

(2) [1]Die Genehmigung setzt einen gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und MAV voraus. [2]Der Antrag muss die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Notlage erforderlichen Informationen enthalten, insbesondere die testierten Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre. [3]In dem Antrag ist die Bestandsgefährdung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung einschließlich deren Feststellung durch einen Sachverständigen, Diakonie-Treuhand oder Wirtschaftsprüfer, darzulegen. [4]Reichen die vorgelegten Unterlagen zur Beurteilung nicht aus, so ist die Einrichtung schriftlich aufzufordern, die weiteren, von der AK für erforderlich gehaltenen Unterlagen vorzulegen. [5]Dem Antrag ist die Erklärung der MAV beizufügen, dass sie die Möglichkeit hatte, in ausreichendem Umfang externe sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

(3) Mit der Genehmigung stellt die AK fest, dass die durch einen Sachverständigen gem. Abs. 2 Satz 2 festgestellte wirtschaftliche Notlage vorliegt.

§ 5 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

[1]Zur Überwindung eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zur Höhe von 10 v.H. des Bruttojahresentgeltes jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters durch Dienstvereinbarung ohne Genehmigung der AK um bis zu zwölf Monate aufgeschoben werden. [2]Die AK gem. § 1a Abs. 2, soweit diese nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung zuständig ist, im Übrigen die AK DW EKD muss über den Abschluss durch Übersendung der Dienstvereinbarung informiert werden. [3]Die Dienstvereinbarung wird an dem Tage wirksam, an dem die Geschäftsstelle der AK den Eingang bestätigt.

Anmerkung:

[1]Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i.S.d. § 1 Abs. 1 ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. [2]Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss i.S.d. § 242 HGB. [3]Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. [4]Für den wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung ist eine GuV zu erstellen.

Anlage TR
TRÄGERSPEZIFISCHE REGELUNGEN

Träger/in	Bereichsausnahme Überleitung	Rundschreiben der AK DWBO	Geltung
Hoffnungstaler Stiftung Lobetal	Landwirtschaft	05/2018 v. 22.11.2018	01.01.2019 bis 31.12.2024
Ev. Johannesstift Proclusio gGmbH	Hotelbetrieb (Inklusionsbetrieb)	06/2018 v. 12.12.2018	01.01.2019 bis 31.12.2024

Anlage JOHANNITER

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter (AVR-J) wurden mit Wirkung zum 01.01.2019 in der am 31.12.208 geltenden Fassung als „Anlage Johanniter“ in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz aufgenommen.

Die Anlage Johanniter wird veröffentlicht unter:

https://www.johanniter.de/ak-ausschuss-johanniter/

SicherungsO
ORDNUNG ZUR SICHERUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER BEI RATIONALISIERUNGSMAßNAHMEN UND EINSCHRÄNKUNGEN VON EINRICHTUNGEN (SicherungsO) *

Vorbemerkung:

[1]Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern - sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. [2]Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber zu beachten.

Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR (§ 1a) fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.S.d. § 23 KSchG beschäftigen.

(3) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges i.S.d. § 613a BGB,

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern, wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007

(3) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen i.S.d. Abs. 1. [2]Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

§ 3 Einbeziehung der MAV

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die zuständige MAV rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. [2]Sie bzw. er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten. [3]Darüber hinaus hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die MAV nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist gegenüber der bzw. dem von einer Maßnahme i.S.d. § 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterin bzw. betroffenen Mitarbeiter nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus (§ 5).

(2) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z.B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z.B. anstatt bisher Jugendhilfe, nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort,

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) [1]Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz i.S.d. Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerberinnen und gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz i.S.d. Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Land- oder Stadtkreis zu bemühen.

(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz i.S.d. Abs. 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. [2]Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. [3]In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihr bzw. ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. [4]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. [5]Gibt eine Mitarbeiterin, die bzw. ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. [2]Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. [3]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) [1]Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 30 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 30 Abs. 3) gilt § 31.

(4) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Entgeltsicherung

(1) [1]Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 3 eine Minderung des Entgeltes, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. [2]Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1) und den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, vermindert um den familienbezogenen Anteil des Ortszuschlages bzw. den Sozialzuschlag bzw. den Kinderzuschlag. [3]Der Anteil der Vergütung, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. [4]Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) Ab dem Tag, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält sie bzw. er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Kinderzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Entgelte für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

(3) Sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an dem Tag, an dem sie bzw. er nach Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält sie bzw. er die persönliche Zulage nur für die Dauer der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter nach § 30 Abs. 2 geltenden Frist.

[1]Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil. [2]Sie vermindert sich mit jeder allgemeinen Entgelterhöhung - beginnend mit der ersten allgemeinen Entgelterhöhung nach Ablauf von sechs Monaten des Tages, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine neue Tätigkeit aufgenommen hat - um jeweils ein Fünftel.

Eine Verminderung unterbleibt bei der Mitarbeiterin, die bzw. dem Mitarbeiter, der am Tag der Aufnahme ihrer bzw. seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Wird mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) [1]Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. § 21 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 2 gilt entsprechend. [3]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 26a) berücksichtigt.

(6) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

[1]Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [2]Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder

237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(7) Bei Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8 Abfindung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Dienstgeberein bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 11a AVR)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40.	45.	50. Lebensjahr	55.
	Monatsbezüge				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. [2]Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) [1]Die Abs. 1 bis 4 sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Maßnahmen i.S.d. § 2 Abs. 1 Buchst. b) betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. [2]In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Abs. 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn anderenfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen der gleichen Dienstgeberin bzw. des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

(6) Bei nicht wesentlichen Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarungen an der Tabelle des Abs. 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden.

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) [1]Tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. [2]Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

(1) [1]Leistungen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach der Ordnung anzurechnen. [2]Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber (z.B, §§ 9,10 KSchG).

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie bzw. er hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr bzw. ihm gewährten Leistungen i.S.d. Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihren bzw. seinen Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr bzw. ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 1990 in Kraft.

Anmerkungen:

1. Maßnahmen i.S.d. § 2 Abs. 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel

veranlasst sind.

Maßnahmen i.S.d. § 2 Abs. 1 sind daher z.B.

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
- Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
- Schließung einer Verlagseinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgangs,
- Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme.

2. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach § 2 Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation i.S.d. § 2 Abs. 1 kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll (z.B. bei Privatisierung von Reinigungsdiensten).

4. Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern i.S.d. § 8 Abs. 5 liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

b) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 10 v.H. der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

c) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mindestens 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

betroffen sind.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost - :

Es wird folgende Anmerkung angefügt:

5. Als Beschäftigungszeit i.S.d. § 8 gelten nur Beschäftigungszeiten im Sinne des § 11a Abs. 1.

ATZO
ORDNUNG ZUR FÖRDERUNG EINES GLEITENDEN ÜBERGANGS IN DEN RUHESTAND (Altersteilzeitordnung - ATZO) *

Vorbemerkung

[1]Mit der Einführung der Altersteilzeitordnung soll nicht nur älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. [2]Vielmehr sollen damit auch Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Diakonie eröffnet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR (§ 1a) fallen.

§ 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1.080 Kalendertage in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber (§ 11a) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vereinbaren. [2]Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach SGB III sein.

(2) [1]Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber mindestens 6 Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren. [3]Von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann die Vereinbarung auf Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. [2]Ein dringender betrieblicher Grund ist auch die mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung durch eine Zuschuss auslösende Person. [3]Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 3 AltTZG gewährleistet. [4]Die Ablehnung bedarf der Schriftform.

(4) [1]Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten. [2]Es soll für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die aufgrund der Vertrauensschutzregelung nach § 236 SGB VI eine vorgezogene Altersrente nach Beendigung der Altersteilzeit beziehen können, mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von 8 Jahren nicht überschreiten. [3]Diese Regelung tritt rückwirkend zum 1. Juli 2006 in Kraft. [4]Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen und sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters beanspruchen kann.

---

* geä. mit RS 05/2007 v. 25.10.2007
geä. mit RS 04/2009 v. 23.12.2009 (§ 2 Abs. 4)

(5) Die Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bedarf der Schriftform.

(6) [1]In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. [2]Als Termin darf frühestens der Tag nach Vollendung des 55. Lebensjahres, jedoch nicht ein zurückliegender Tag bestimmt werden.

(7) In der Vereinbarung ist festzulegen, wann das Dienstverhältnis endet.

§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) [1]Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. [2]Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. [3]Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. [4]Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 AVR überschritten haben, außer Betracht. [5]Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anschließend unter Fortzahlung des Entgeltes und der Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber verlangen, dass ihr bzw. sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgeltes

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgeltes. [2]Bisherige Bezüge i.S.d. Satzes 1 sind die Bezüge, die die in Altersteilzeit beschäftigte Mitarbeiterin bzw. der in Altersteilzeit beschäftigte Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte mit der Maßgabe, dass die Teile der Bezüge, welche nicht in Monatsbeiträgen festgelegt sind, sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. [3]Die Bezüge und die Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Als Bezüge i.S.d. Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20% der für die Altersteilzeit gezahlten Bezüge nach § 4 zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungsein-

richtung, mindestens jedoch 83 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag). [2]Als bisheriges Arbeitsentgelt i.S.d. Satzes 1 sind die gesamten, dem Grunde nach beitragspflichtigen Bezüge anzusetzen, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Reduzierung der Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 AVR) erzielt hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt. [3]Die Höhe des Mindestnettobetrages richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Verordnung über die Mindestnettobeträge nach dem AltTZG in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgeltes i.S.d. Abs. 1 Satz 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung und der Bezüge nach § 4 entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(3) Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Abs. 2 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für die 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. der Bezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter am letzten Monat vor Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie bzw. er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. [2]Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt,

§ 6 Nebentätigkeiten

[1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. [2]§ 3 Abs. 2 AVR bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Urlaub

[1]Für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, besteht für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. [2]Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) [1]In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z.B. § 24 Abs. 2), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). [2]Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt. [3]Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld (§§ 44 ff SGB V, §§ 16 ff BVG, §§ 45 ff SGB VII) tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für den nach Unterabs. 1 maßgebenden Zeitraum ihren bzw. seinen gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Anspruch auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 AltTZG) an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ab.

(2) Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z.B. § 24 Abs. 2 Unterabs. 1) hinaus arbeitsunfähig krank, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) [1]Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit i.S.d. § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. [2]Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

(4) Wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum dienstvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (z.B. §§ 30 bis 36):

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) [1]Endet bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat sie bzw. er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der nach § 4 erhaltenen Bezüge und den Aufstockungsleistungen nach § 5 und der Bezüge für den Zeitraum ihrer bzw. seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie bzw. er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. [2]Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters steht dieser Anspruch ihren bzw. seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Änderungen der sie bzw. ihn betreffenden Verhältnisse, soweit sie den Anspruch auf die Aufstockungsleistungen und die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 4 AltTZG betreffen, unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die nach dem Altersteilzeitgesetz gewährten Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn diese Zahlungen dadurch bewirkt wurden, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder

2. der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nicht nachgekommen ist.

§ 11 Befristung der Regelung

Für die Zeit ab 1. Januar 2010 ist diese ATZO nur noch anzuwenden, wenn die Vereinbarung nach § 2 Abs. 1 vor diesem Zeitpunkt wirksam geworden ist.

§ 12 Inkrafttreten

[1]Die Altersteilzeitordnung tritt am 1. September 1998 in Kraft. [2]Die vor dem Inkrafttreten abgeschlossenen Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.