



---

# **Arbeitsvertragsrichtlinien – AVR – des Diakonischen Werkes der EKD**

**in der Fassung der Beschlüsse der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des  
Diakonischen Werkes  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AK DWBO)**

---

**für Einrichtungen, die dem  
Diakonischen Werk  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.  
angeschlossen sind**

Herausgeber:  
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

**Grundwerk 2008  
i. d. F. der 1. Ergänzungslieferung  
Stand: 1. August 2010**

---

**OTTO BAUER VERLAG STUTTGART**

Herausgeber

Diakonisches Werk  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.  
Paulsenstraße 55/56  
12163 Berlin

aufgrund der Beschlüsse der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des  
Diakonischen Werkes  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AK DWBO)

im Otto Bauer Verlag, 70619 Stuttgart  
Mendelssohnstraße 71  
Telefon (07 11) 47 45 07

© 2010 Otto Bauer Verlag Stuttgart  
Printed in Germany

## Vorwort


Am 1. Oktober 1998 hat sich die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg (AK DWBB) konstituiert. Die aus Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg (EKiBB) und Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz (EKsOL) neugebildete Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) hat die diakonische Arbeit (Diakoniegesetz - DiakoniegG EKBO) und das Arbeitsrecht (Arbeitsrechtsregelungsgesetz - ARRG EKBO) in ihrem Kirchengebiet einheitlich geregelt. Gem. § 9 Abs. 3 ARRG EKBO gilt hinsichtlich der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW EKD) folgende Regelung:

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW EKD) werden übernommen, wenn und soweit sie den Erfordernissen des DWBO entsprechen, und gelten erst nach Übernahme durch Beschluss der AK DWBO.

Am 16. Oktober 2006 hat sich die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AK DWBO) konstituiert. Am 26. September 2007 hat die AK DWBO für Zeiträume ab 2008, fußend auf den Beschlüssen der AK DW EKD, für die AVR-Anwender im Bereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) ein neues Grundwerk beschlossen. Das Grundwerk enthält die geltenden Regelungen der AVR DW EKD (sog. Bundesregelungen) nach Maßgabe der Beschlüsse der AK DWBO (sog. regionale Regelungen) und wird mit der hier vorliegenden 1. Ergänzungslieferung auf den aktuellen Stand gebracht. Diese Ergänzungslieferung umfasst weiterhin die Sonderregelung für Diakonie-Stationen (SR-Diak.Stat.) sowie die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bis einschließlich Juli 2010. Größere Veränderungen ergaben sich insbesondere hinsichtlich des Eingruppierungskatalogs für Lehrkräfte (Ergänzung der Anlage 1 der AVR) sowie einer umfassenden Neuregelung für Ärzte bzw. Ärztinnen, wobei vor allem die Anlage 8a eine völlige Umgestaltung erfuhr.

Der Bezug der AVR DWBO erfolgt direkt über den Otto Bauer Verlag Stuttgart.

Berlin, August 2010



Thomas Dane  
Vorstand



# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
<b>I. Allgemeine Grundsätze</b>	
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft	1
§ 1a Geltungsbereich	2
§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich	2a
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten	3
§ 3 Besondere Dienstpflichten	4
§ 3a Fort- und Weiterbildung	4
§ 4 Personalakten	5
<b>II. Einstellung, Ärztliche Betreuung, Versetzung und Abordnung, Probezeit</b>	
§ 5 Einstellung	6
§ 6 Ärztliche Betreuung	7
§ 7 Versetzung, Abordnung und Umsetzung	7
§ 8 Probezeit	7
<b>III. Arbeitszeit</b>	
§ 9 Arbeitszeit	8
§ 9a Pausen und Ruhezeit	10
§ 9b Arbeitszeitkonten	11
§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden	13
§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen	14
§ 9e Formen der Arbeit	15
§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer	15
§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	17
§ 9h Freizeitmaßnahmen	17
§ 9i Kurzarbeit	17
§ 10 Fernbleiben vom Dienst	18
§ 11 Dienstbefreiung	20
<b>IV. Beschäftigungszeit</b>	
§ 11a Beschäftigungszeit	22
<b>V. Eingruppierung</b>	
§ 12 Eingruppierung	23
§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	23
<b>VI. Entgelt</b>	
§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes	25
§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	25
§ 15 a Übergangsregelung	27
§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen	28
§ 17 Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote	28
§ 18 Besitzstandsregelung	32
§ 19a Kinderzuschlag	34

§ 20	Wechselschicht- und Schichtzulage	35
§ 20a	Zeitzuschläge, Überstundenentgelt	37
§ 21	Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	39
§ 21a	Berechnung und Auszahlung der Bezüge	39
§ 22	Sachleistungen	41
§ 23	Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung	41

## **VII. Sozialbezüge**

§ 24	Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss	42
§ 25	Förderungsübergang bei Dritthaftung	45
§ 25a	Jubiläumszuwendung	45
§ 26	Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	46
§ 26a	Sterbegeld	48

## **VIII. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

§ 27	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	49
§ 27b	Entgeltumwandlung	50

## **IX. Urlaub**

§ 28	Erholungsurlaub	52
§ 28a	Dauer des Erholungsurlaubs	54
§ 28b	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit	56
§ 28c	Urlaubsabgeltung	57
§ 29	Sonderurlaub	58
§ 29a	Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen	58

## **X. Beendigung des Dienstverhältnisses**

§ 30	Ordentliche Kündigung	61
§ 31	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	62
§ 32	Außerordentliche Kündigung	63
§ 33	Schriftform der Kündigung	64
§ 34	Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung	64
§ 35	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	64
§ 36	Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	65
§ 37	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	65

## **XI. Übergangsgeld**

§ 38	Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes	67
§ 39	Bemessung des Übergangsgeldes	68
§ 40	Auszahlung des Übergangsgeldes	70

**XII. Besondere Bestimmungen**

§ 41	Werkdienstwohnungen	71
§ 42	Schutzkleidung	71
§ 43	Dienstkleidung	71

**XIII. Schlussbestimmungen**

§ 44	Schlichtungsstelle	72
§ 45	Ausschlussfristen	72

## ANLAGEN

**1 Eingruppierungskatalog**

	Entgeltgruppe 1	73
	Entgeltgruppe 2	73
	Entgeltgruppe 3	74
	Entgeltgruppe 4	74
	Entgeltgruppe 5	75
	Entgeltgruppe 6	76
	Entgeltgruppe 7	77
	Entgeltgruppe 8	78
	Entgeltgruppe 9	79
	Entgeltgruppe 10	80
	Entgeltgruppe 11	81
	Entgeltgruppe 12	82
	Entgeltgruppe 13	82
	Eingruppierungskatalog für Lehrkräfte	86
	Überleitung 2008	87
<b>2</b>	Tabellen der Grundentgelte 2010/2011	89
<b>3</b>	Tabellen der Grundentgelte 2010 bis 2013	97
<b>3b</b>	Tabellen der Grundentgelte 2010 bis 2013	121
<b>4</b>	Übergangsregelung	127
<b>5</b>	Sonderstufenentgelte 2010 bis 2011 (38,5h - Woche)	129
<b>5</b>	Sonderstufenentgelte 2010 bis 2013	
<b>5.1</b>	(39h - Woche)	131
		VII

<b>5b</b>	Sonderstufenentgelte 2010 bis 2013	
<b>5.1b</b>	(40h - Woche)	137
<b>6</b>	Erholungsurlaub	147
<b>6a</b>	Erholungsurlaub (Hilftabelle für 6-Tage-Woche)	149
<b>7</b>	Einigungsstelle	151
<b>7a</b>	Zuschlagsberechtigte Arbeiten	153
<b>8</b>	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	155
<b>8a</b>	Ärztinnen und Ärzte	163
<b>9</b>	Zeitzuschläge und Überstundenentgelte (2010 bis 2011)	167
<b>10</b>	Ausbildungsverhältnisse	187
<b>10a</b>	Ausbildungsentgelte	213
<b>11</b>	Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte	217
<b>12</b>	Vermögenswirksame Leistungen	221
<b>13</b>	- gestrichen -	
<b>14</b>	Jahressonderzahlung	225
<b>15</b>	Dienstvertrag	227
<b>15a</b>	Praktikantenvertrag	229
<b>15b</b>	Ausbildungsvertrag	231
<b>15c</b>	Ausbildungsvertrag in der Krankenpflege	233
<b>15d</b>	- gestrichen -	
<b>15e</b>	Altersteilzeit - Dienstvertrag	237
<b>15f</b>	Ausbildungsvertrag in der Altenpflege	239
<b>16</b>	Sonderregelung für geförderte Dienst- und Ausbildungsverhältnisse	243



	Seite
<b>16 - Ost -</b>	
Sonderregelung für ABM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter	245
<b>17</b> Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage	247
<b>Ordnung für Bildschirmarbeitsplätze</b>	251
<b>Sicherungsordnung</b>	255
<b>Altersteilzeitordnung</b>	265
<b>Sonderregelung für Diakonie-Stationen</b>	271



# I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

## § 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) Die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW EKD) angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. 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) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, 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.
- 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.

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

Erfüllen Einrichtungen am 1. Januar 2008 diese Voraussetzungen nicht, so können sie von den Abweichungsmöglichkeiten Gebrauch machen, wenn sie durch Dienstvereinbarung

- a) einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zur vollständigen Anwendung der AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage

oder

- b) für drei Jahre eine abweichende Beschäftigungsquote und Leiharbeiternehmer

festlegen.

### **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 dem DW EKD angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren.

(2) Ist für den Bereich eines oder mehrerer gliedkirchlich-diakonischer Werke eine Arbeitsrechtliche Kommission (AK) gebildet, gelten die AVR nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung. Entsprechendes gilt für die Freikirchen, die dem DW EKD 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 dem Diakonischen Werk der EKD direkt angeschlossen ist,
- b) sie gemäß der Satzung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes von seiner Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht hat oder eine Ausnahmentscheidung 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 -)

## **§ 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 § 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:**

§ 8 SGB IV hat folgenden Wortlaut:

„§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit:

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt,
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt.

(2) Bei der Anwendung des Abs. 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 oder Nr. 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nr. 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Abs. 1 entfallen. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.“

**§ 2 Allgemeine Dienstpflichten**

(1) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. Sie bzw. er soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. 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) Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Die Versagung der Genehmigung ist schriftlich zu begründen.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers annehmen. 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) Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den Pflichten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(5) 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) Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers fort oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträgerinnen bzw. Kostenträger bestehen, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber

- a) der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, sofern sie bzw. er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- und Weiterbildung das bisherige Entgelt (§14 Abs. 1) und ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b)) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort-oder Weiterbildung getragen.



(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung i.S.d. Abs. 1 nach Maßgabe des Unterabs. 2 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Dienstverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

#### **§ 4 Personalakten**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine vollständigen Personalakten. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. 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. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann eine Bevollmächtigte bzw. einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(2) 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. Die Äußerung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist zu ihren bzw. seinen Personalakten zu nehmen.

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

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

## **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) 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. Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

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

(5) 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. Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. 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. Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu informieren.

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. Bis zu dieser Gesamtdauer ist abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz TzBfG die einmalige Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses zulässig.

(6) Mehrere Dienstverhältnisse zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. 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) 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. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf ihren bzw. seinen Antrag bekannt zu geben.

## **§ 7 Versetzung, Abordnung und Umsetzung**

(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. 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) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich bzw. für Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe A1 bis A3 (Anlage 8a) 40 Stunden wöchentlich. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.

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). 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) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 7,7 Stunden. Der Tag beginnt um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.

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

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

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. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden pro Tag darf höchstens zweimal pro Woche oder viermal in 14 Tagen erfolgen. Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesem Fall längstens acht Wochen. Dadurch ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

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. 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.

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

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

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

(6) 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. 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.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In Abs. 1 Satz 1 tritt ab 1. Januar 2009 an Stelle der Zahl „38,5“ die Zahl „39“, ab 1. Januar 2011 die Zahl „39,5“ und ab 1. Januar 2013 die Zahl „40“ sowie in Abs. 2 Satz 1 ab 1. Januar 2009 an Stelle der Zahl „7,7“ die Zahl „7,8“, ab 1. Januar 2011 die Zahl „7,9“ und ab 1. Januar 2013 die Zahl „8“. Durch Dienstvereinbarung kann die vorzeitige Einführung der 40h - Woche bei vollem Lohnausgleich vereinbart werden. 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.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen in Brandenburg und schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost -) beschäftigt werden, tritt vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2010 in Abs. 1 Satz 1 an Stelle der Zahl „38,5“ die Zahl „39“ sowie in Abs. 2 Satz 1 an Stelle der Zahl „7,7“ die Zahl „7,8“.

## **§ 9a Pausen und Ruhezeit**

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

(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.

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

(3) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 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) 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. 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.

## § 9b Arbeitszeitkonten

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

(2) Die anzurechnende Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. 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 (BUrIG) zustehenden Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(5) Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand ihres/seines jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert.

Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden (§ 9c Abs. 1) bzw. bis zu 30 Minusstunden (§ 9c Abs. 5) abgewichen werden. 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. 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.

(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) 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. 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. 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.

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

(11) Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. 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) Die Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 26a Abs. 1 und 2) ausbezahlt.



(14) Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte Zeitzuschläge entsprechend der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Faktorisierung). 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 wird in § 7d SGB IV vorgeschrieben:

„§ 7d Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a Vorkehrungen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße und der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Kalendermonate nach der ersten Gutschrift übersteigt; in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von dem Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße abweichender Betrag des Wertguthabens und ein von 27 Kalendermonaten abweichender Zeitraum vereinbart werden.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung gegenüber dem Bund, einem Land oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, bei der das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist.

(3) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllen.“

### **§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden**

(1) Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. 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.

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

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

(4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. Für Überstunden ist zusätzlich zum anteiligen Entgelt nach § 9b Abs. 8 ein Zeitzuschlag nach § 20a zu bezahlen.

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

(6) 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. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

#### **§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen**

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird eine zusätzliche Arbeitsstunde gutgeschrieben.

## **§ 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) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(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.

### **Anmerkungen:**

Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich "rund um die Uhr" an allen Kalendertagen gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt. Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

## **§ 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.

Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. 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) 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 zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. 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 § 18 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) 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. Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 172 Abs. 1 und 2 SGB III nicht erfüllen. 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 Mit-

arbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung (MAV) rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.

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

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 9b unter Berücksichtigung des § 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen.

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

(5) 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. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat der MAV die für eine Stellungnahme gem. § 173 Abs. 1 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.

## **§ 10 Fernbleiben vom Dienst**

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. 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. 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) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihrer bzw. seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. 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 darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher

langen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. 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.

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. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen. 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. 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) 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. 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) Anlässlich der Geburt des eigenen Kindes innerhalb von zwei Wochen  | 1 Arbeitstag  |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils  | 2 Arbeitstage   |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | 1 Arbeitstag  |
| d) - gestrichen -  |   |
| e) 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 Kalenderjahr  |
| 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  |
| <p>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. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p> |   |
| f) Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,   | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |



(2) 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. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber abzuführen.

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

(4) 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. 4 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) Beschäftigungszeit ist die bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist. 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.

## V. EINGRUPPIERUNG

### § 12 Eingruppierung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen der Anlage 1 eingruppiert. Abweichend von Satz 1 sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Tätigkeit einer Ärztin bzw. eines Arztes nach den Merkmalen der Entgeltgruppe A1 bis A3 gemäß § 1 der Anlage 8a eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben- und Stellenbeschreibungen). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

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

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

(4) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschreiben werden. 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 einzugruppierten.

#### **Überleitungsregelung:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2008 fortbesteht, und die nach den Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 1. Januar 2008 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppierten.

### § 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(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 ent-

spricht, 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. 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) 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. 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 Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage i.H.v. 80,00 €,
- 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 nächst höheren Entgeltgruppe. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

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

#### **Anmerkung:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, gelten Abs. 2 Buchst. a) und c) nicht.

#### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In Abs. 2 Buchst. c tritt an Stelle des Betrages „80,00 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „74,60 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „75,20 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „75,80 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „76,40 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „77,00 €“.

### § 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gem. Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungs-, Basis- und Erfahrungsstufe). Für das Grundentgelt der Ärztinnen und Ärzte gilt § 2 der Anlage 8a AVR.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe. Die Einarbeitungszeit in der Einarbeitungsstufe in der jeweiligen Ent-

geltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt die Einstufungsstufe.

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

(4) Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grund des Zugewinns an Organisations- und Berufskennntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Einstufungsstufe.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(6) Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder Einstufungsstufe angerechnet. Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt.

(7) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. 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:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, dass am 1. Januar 2008 fortbesteht, wird die zurückgelegte Beschäftigungszeit (§ 11a) auf die Zeiten des Erreichens der Basis- und/oder Einstufungsstufe angerechnet. Für weitere anrechnungsfähige Zeiten gilt Abs. 6.

## § 15a Übergangsregelung

(1) Abweichend von § 15 i.V.m. Anlage 2 werden die Tabellenwerte für einen Übergangszeitraum von 10 Jahren gemäß den Prozentpunkten der Anlage 4 (Übergangsregelung) bemessen.

(2) Zum 1. Januar 2008 werden die Tabellenwerte der Anlage 2 um 10% abgesenkt. Nach jeweils einem Jahr werden die Werte um 1 Prozentpunkt erhöht. Die jeweils gültigen Tabellenwerte sind in den Anlagen 3 (2008 bis 2012) enthalten.

(3) Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen 1 und 2 werden nicht abgesenkt. Die Tabellenwerte der Einarbeitungsstufe der Entgeltgruppe 3 werden um 5 Prozentpunkte abgesenkt und nehmen an der jährlichen Steigerung von 1 Prozentpunkten ab dem 1. Januar 2013 teil.

(4) Die erforderlichen Zeiten für die Stufenaufstiege bleiben unberührt.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 7 in der Tätigkeit von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegerern, die nach dem 31. Dezember 2007 eingestellt werden, erhalten eine monatliche Zulage. Die monatliche Zulage beträgt ab:

1. Januar 2008	80 €
1. Januar 2009	70 €
1. Januar 2010	60 €
1. Januar 2011	50 €
1. Januar 2012	40 €.

(6) Die Übergangsregelung gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte.

### **Anmerkung:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, tritt in Abs. 2 an Stelle der „Anlage 3“ die „Anlage 3a“.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In Abs. 1 tritt an die 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 bei den Regelungen gem. § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 sowie beim Bemessungssatz des Entgeltes - Ost - 100 v.H. des Entgeltes - West -.

Es wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Beginnend mit dem 1. Januar 2008 werden nach jeweils einem Jahr die Tabellenwerte der Anlage 2 - Ost - zusätzlich um 0,75 Prozentpunkte erhöht bis der Bemessungssatz des Grundentgeltes - Ost - 100 v.H. des Grundentgeltes - West - beträgt. Die jeweils gültigen Tabellenwerte sind in den Anlagen 3 - Ost - enthalten.“

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen in Brandenburg und schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost -) beschäftigt werden, tritt in Abs. 2 an Stelle der „Anlage 3 - Ost -“, die „Anlage 3a - Ost -“.

Abs. 5 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die monatliche Zulage beträgt ab:	1. Januar 2008	74,60 €
	1. Januar 2009	65,80 €
	1. Januar 2010	56,85 €
	1. Januar 2011	47,75 €
	1. Januar 2012	38,50 €
	1. Januar 2013	29,10 €
	1. Januar 2014	19,55 €
	1. Januar 2015	9,85 €.“

## **§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen**

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden darf.

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

## **§ 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) 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 aufrecht erhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v.H. des Entgeltes einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters in einer Dienstvereinbarung geregelt werden, dass

- a) die Entgelte 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.

Die Beträge der Anlage 9 bleiben davon unberührt. 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 ambulanten Pflegediensten und ambulanten Rehabilitationsdiensten vor)  
oder
- b) die Festsetzung der Preise und Zuschüsse für Leistungsangebote von ambulanten Hilfen einseitig 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 vor.

(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 Ausgleichzahlung in Höhe der Differenz zwischen den auf Grund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten zwölf Monate.

(6) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass

- a) die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der MAV die Situation der Einrichtung oder des wirtschaftlich selbständigen Teiles der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erläutert. Dazu sind der MAV 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,
  - ab) die Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,

- a) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die Situation zu belegen (z.B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen).
- b) die MAV 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) In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen. 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. Bei einer Änderung von Arbeitsplätzen und bei einer Neubesetzung ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle gem. Anlage 7.

(8) Kommt eine Dienstvereinbarung innerhalb von drei Monaten nicht zustande (vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung), kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gem. Anlage 7 beantragen. Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder MAV 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) 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 DW EKD zuzuleiten. 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 MAV, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

(10) Die Dienstvereinbarung ist nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung Antrag i.S.d. § 9 Abs. 2 ARR.G.EKBO. Die Entscheidung über das Inkrafttreten der Dienstvereinbarung wird der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der MAV schriftlich mitgeteilt.

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

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

### **Anmerkungen:**

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i.S.d. Abs. 1 ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. 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). Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. 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.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden,

- erhält Abs. 2 vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2012 folgende Fassung:  
„Auf Grund der schwierigen Wettbewerbssituation der ambulanten Pflegedienste, die wegen des Bestehens einer direkten Konkurrenz mit anderen Anbietern, die nicht die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage anwenden, bei Anwendung der von der AK beschlossenen Entgelttabellen die Leistungsangebote nicht aufrecht erhalten können, können die Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber der Diakonie-Stationen für den Zeitraum
  
- vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008 im Gesamtvolumen von 3 v.H.
- vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009 im Gesamtvolumen von 4 v.H.
- vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 im Gesamtvolumen von 5 v.H.
- vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2011 im Gesamtvolumen von 6 v.H.
- vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 im Gesamtvolumen von 7 v.H.

das Entgelt einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters

- a) absenken,  
und/oder
- b) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Erhöhung des Entgeltes erhöhen,  
und/oder

- c) die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einer entsprechenden Herabsetzung des Entgeltes senken. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich geleistet werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden von dieser Absenkung nicht erfasst, sofern das Entgelt unter dem der Entgeltgruppe 3 liegt.

- tritt in Abs. 2 Satz 1 an Stelle der Worte „Gesamtvolumen von 6 v.H.“ vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017 die Worte „Gesamtvolumen von 13 v.H.“.
- gelten Abs. 3, 6, 8 sowie 11 vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2012 nicht.

## § 18 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung), 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:

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

Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,8420fache der am 1. Dezember 2007 zustehenden Monatsvergütung zzgl. dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 alter Fassung. Zur 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.

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. Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c und d hinzuzurechnen.

Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung dividiert durch 13.

(2) 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. Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a aufgezehrt.

(3) 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. Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des Entgeltanspruches aus der Sonderstufe gem. Anlage 5.

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

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. Die persönliche Zulage wird durch das Anheben Sonderstufenwertes aufgezehrt.

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

(5) 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). 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. Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht der Differenz zwischen der monatlichen Vergleichvergütung und 110 v.H. aus Satz 1. Die nicht aufzehrbare, unwiderrufliche, statische Besitzstandszulage nimmt an Entgelterhöhungen nicht teil.

(6) 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. 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) 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.

(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 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 –

### **§ 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	<b>5,21</b>	<b>26,05</b>
EG 3	<b>5,21</b>	<b>20,84</b>
EG 4	<b>5,21</b>	<b>15,63</b>

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 Einkommenssteuergesetz (EStG) oder § 6

Bundeskindergeldgesetz (BKG) bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mit zu zählen.

(3) § 21 Abs.1 findet Anwendung.

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

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In Abs. 1 tritt an Stelle des Betrages „88,35 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „82,39 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „83,05 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „83,71 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „84,37 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „85,04 €“.

In Abs. 2 Unterabs. 1 tritt an Stelle des Betrages „5,21 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „4,86 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „4,90 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „4,94 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „4,98 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „5,01 €“.

In Abs. 2 Unterabs. 1 tritt an Stelle des Betrages „26,05 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „24,29 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „24,49 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „24,68 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „24,88 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „25,07 €“.

In Abs. 2 Unterabs. 1 tritt an Stelle des Betrages „20,84 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „19,43 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „19,59 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „19,75 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „19,90 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „20,06 €“.

In Abs. 2 Unterabs. 1 tritt an Stelle des Betrages „15,63 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „14,57 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „14,69 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „14,81 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „14,93 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „15,04 €“.

## **§ 20 Wechselschicht- und Schichtzulage**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 9e Abs. 2 Satz 2) vorsieht und die bzw. der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage i.H.v. 102,26 € monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit

(§ 9e Abs. 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage i.H.v. 61,36 € monatlich, wenn sie bzw. er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

- a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
- b) weil sie bzw. er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet.

(3) 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

- a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage i.H.v. 46,02 € monatlich,
- b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage i.H.v. 35,79 € monatlich.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten 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).

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

Für Nichtvollbeschäftigte tritt an die Stelle der 40 Arbeitsstunden in Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b) die Stundenzahl, die ihren Teilzeitquotienten entspricht.

### **Anmerkungen:**

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, gilt § 20 nicht.



## **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In Abs. 1 tritt an Stelle des Betrages „102,26 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „95,36 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „96,12 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „96,89 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „97,66 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „98,43 €“.

In Abs. 2 tritt an Stelle des Betrages „61,36 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „57,22 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „57,68 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „58,14 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „58,60 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „59,06 €“.

In Abs. 3 Buchst. a) tritt an Stelle des Betrages „46,02 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „42,91 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „43,26 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „43,60 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „43,95 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „44,29 €“.

In Abs. 3 Buchst. b) tritt an Stelle des Betrages „35,79 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „33,37 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „33,64 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „33,91 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „34,18 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „34,45 €“.

## **§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält neben ihrem bzw. seinem Entgelt (§ 14 Abs.1) Zeitzuschläge. 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, A1 bis A3   | 15 v.H. |
| b) für Arbeit an Sonntagen  |         |
| EG 1 bis EG 3   | 30 v.H. |
| EG 4 bis EG 13  |         |
| A1 bis A3   | 25 v.H. |
| c) für Arbeit an  |         |
| aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag<br>und am Pfingstsonntag | 35 v.H. |
| bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen                  | 50 v.H. |

des Stundenentgeltes,

- d) - gestrichen -

e) für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4	1,28 €
f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr	0,64 €

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

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. 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), e) und f) gezahlt. 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.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost - :**

In Abs. 1 Buchst. e) tritt an Stelle des Betrages „1,28 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „1,19 €“, ab 1. Januar 2009 der Betrag „1,20 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „1,21 €“, ab 1. Januar 2011 der Betrag „1,22 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „1,23 €“.

In Abs. 1 Buchst. f) tritt an Stelle des Betrages „0,64 €“ ab 1. Januar 2008 der Betrag „0,60 €“, ab 1. Januar 2010 der Betrag „0,61 €“ und ab 1. Januar 2012 der Betrag „0,62 €“.

## **§ 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. Abs.1 gilt nicht für Wechselschichtzulagen gem. § 20 Abs.1, wobei Teilzeitbeschäftigte die gleichen Bedingungen wie Vollzeitbeschäftigte zu erfüllen haben, um die volle Wechselschichtzulage zu erhalten.

### **§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge**

(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. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. 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. 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.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. 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. 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. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat i.S.d. Satz 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

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. 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) 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. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs.1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. 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) 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. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(4a) Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). 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 Vormonats 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 Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

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

(3) Eine der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Anlage 11 auf das Entgelt angerechnet. Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Abs. 3 gilt 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.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Die Worte "Die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung" entfallen.

## 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.

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. 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.

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. Das gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

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) 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. 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 § 200 Reichsversicherungsordnung (RVO) oder nach § 13 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. mit § 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.

Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. 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) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Nettourlaubsentgeltes gezahlt. Nettourlaubsentgelt ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10).

(9) 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. 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 des Schadensersatzanspruchs 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 25 Jahren	650 € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 4 Arbeitstage Dienstbefreiung;
von 35 Jahren	1.250 € und 1 Arbeitstag Dienstbefreiung, wahlweise 6 Arbeitstage Dienstbefreiung.

Die Dienstbefreiung ist auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu erteilen und innerhalb von sechs Monaten nach dem Ereignis zu gewähren. 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 der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber oder deren bzw. dessen Rechtsvorgängerin bzw. Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 11b Abs. 3 liegen.

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.

## **§ 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 in Anstalten und Einrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständigen Organe getroffenen Beihilferegulungen.

(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 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.
- 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.

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.

- b) in Geburtsfällen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 255,65 €.
- c) beim Tod des Ehegatten und 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 332,34 €.

Die Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt.

Der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung zu beantragen. 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. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) die überlebende Ehefrau bzw. der überlebende Ehemann,
- 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) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgeltes (§ 28 Abs. 10) der bzw. des Verstorbenen gewährt. 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) 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. 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.

## VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

### § 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(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. 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.

(1a) 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 aufzustoßen.
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 Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) 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 Hinterbliebenensicherung sind durch Dienstvereinbarung zu regeln.

(2) 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. 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. § 27a gilt entsprechend.

(3) 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** – gestrichen –

### **§ 27b Entgeltumwandlung**

(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. Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV nicht unterschritten werden. 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 schriftlich geltend machen.

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

## IX. URLAUB

### § 28 Erholungsurlaub

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(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) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. 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.

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. 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) Bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein bereits von einer früheren Dienstgeberin bzw. einem früheren Dienstgeber für das laufende



Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet. 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) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. 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. 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.

Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. 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) 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. 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. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

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

### **Anmerkungen:**

Ergibt die Zwölfteilung 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. Er beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche.

Bei der Anwendung des Abs.7 ist zu beachten, dass gem. § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen kann. 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) 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. 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**:

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

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

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

- (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) Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach den Anlagen 6 und 6a. Die

Dauer des Mindesturlaubs gem. § 28 Abs. 5 Unterabs. 2 richtet sich nach den Bestimmungen des BUrlG bzw. des JArbSchG.

(2) - gestrichen -

(3) 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. Bei einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich die höchstmögliche Anzahl der Urlaubstage entsprechend. Satz 1 bis 3 ist auf gesetzlichen Zusatzurlaub (z. B. für schwerbehinderte Menschen - SGB IX) und auf Zusatzurlaub nach § 28b nicht anzuwenden.

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten im Urlaubsjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(4) 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. Die Verminderung unterbleibt für 3 Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(5) 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. 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.

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 das Lebensjahr, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

(7) Der Bemessung des Urlaubs ist die Entgeltgruppe zugrunde zu legen, in der sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Entgeltgruppe, in der sie bzw. er bei der Einstellung eingruppiert worden ist.

### **§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Unterabs.1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 9e Abs. 2 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Abs.1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) 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 um einen Arbeitstag. Nach Vollendung des 57. Lebensjahres erhöht sich der Zusatzurlaub um weitere zwei Arbeitstage im Urlaubsjahr.

(4) Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Abs.1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 9 in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer (Rufbereitschaft einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung). Abs.1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 3 verlängert ist.

(5) Zusatzurlaub nach den Abs.1 und 2 darf insgesamt vier - in den Fällen des Abs. 3 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten. In den Fällen des Abs. 3 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) 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. 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.

(7) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

## **§ 28c Urlaubsabgeltung**

(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. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs.1 Unterabs.3 zum Ruhen kommt. 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) 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. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

## **§ 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 Umfang Sonderurlaub gewährt werden.

(3) 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. 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) 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. Sie kann einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden. Die Verlängerung ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurlaubungszeitraumes zu beantragen.

(3) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. 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) 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. Abs. 2 findet keine Anwendung.

(6) 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. Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. 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) Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, anstelle einer Beurlaubung ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich. Der entsprechende Antrag soll spätestens drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gestellt werden.

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

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. Die Befristung kann bis zu fünf Jahren betragen. Eine Verlängerung ist möglich. Der entsprechende Antrag ist spätestens drei Monate vor Ablauf der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit zu stellen.



## X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

### § 30 Ordentliche Kündigung

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

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

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

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	4 Wochen,
von mehr als 1 Jahr bis zu 2 Jahren	6 Wochen

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

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. Bei einer Dauer von mehr als 6 Monaten muss die Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitgeteilt werden. 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) 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. 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) Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 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.

### **§ 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) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die bzw. der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. 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**

Die Kündigung bedarf der Schriftform. 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 beendet 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 Erwerbsminderung feststellt.

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

(2) 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. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

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

(4) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes bzw. der Vertrauensärztin oder des Gesundheitsamtes, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

- a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,
- b) eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder
- c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) 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 § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(6) 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.

### **§ 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 bzw. der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht hat.

(2) Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Bestimmungen dieser Richtlinien ganz oder teilweise abbedungen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(3) Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze eingestellt werden.

### **§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

(1) Bei Kündigung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort ge-

gen 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.

## XI. ÜBERGANGSGELD

### § 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses

- a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
- b) 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,
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) Das Übergangsgeld wird nach dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt (§§ 14 Abs. 1) bemessen. 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 vorangegangenen 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) Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäfti-



ungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werkstage mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. 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, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, 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 bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der nicht unter § 38 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, 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 Besamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- 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,
- 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) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Beträge nach § 39 Abs. 5 gewährt werden. 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 ausbezahlt werden.

(3) Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die Ehefrau bzw. den Ehemann oder die Kinder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, in einer Summe gezahlt. 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.

## XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN

### § 41 Werkdienstwohnungen

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihr bzw. ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. 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) 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 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. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

### § 42 Schutzkleidung

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. 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. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

### § 43 Dienstkleidung

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. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

### **XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **§ 44 Schlichtungsstelle**

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. Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

#### **§ 45 Ausschlussfristen**

(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 schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen.

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

## Eingruppierungskatalog

Die Eingruppierung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, Katechetinnen und Katecheten, Gemeindegewerkschaften und Gemeindegewerkschaften, Jugendwartinnen und 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.

### 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.

## Anlage 1

### **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/Krankenpflegehelfer, Heilerziehungshelferin/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.

**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 tagesstrukturierender 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; Hausmeisterin/Hausmeister.

## **Anlage 1**

### **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.

### **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.

## Anlage 1

### 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.

#### Richtbeispiele:

Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie; Erzieherin/Erzieher mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen; Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen; Bilanzbuchhalterin/Bilanzbuchhalter; Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger.

#### 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.

#### 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, 16)**

**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; Pflege-

## Anlage 1

dienstleiterin/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.

## Anlage 1

### **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.

### **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

## Anlage 1

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.

## Anlage 1

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

#### Vorbemerkungen:

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

Wegen der historisch unterschiedlichen Ausgangssituation von Lehrerinnenausbildungen und Struktur von Lehrerinnenausbildungsstätten, 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. 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 am Gymnasium

##### **EG 12**

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

##### **EG 11**

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

##### **EG 10**

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

**EG 10**

**2. Lehrkräfte an beruflichen Schulen**

- 2A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe II mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium in mindestens zwei Fächern und zweitem Staatsexamen an beruflichen Schulen und Unterrichtsgenehmigung des Kultusministeriums  
Bezeichnung: Lehrer/in an einer beruflichen Schule...z.B. Fachschule ...

**EG 12**

- 2B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe II mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium in mindestens einem Fach ohne zweites Staatsexamen an beruflichen Schulen und einer Unterrichtsgenehmigung durch das Kultusministerium für mindestens zwei Fächer, Lernfelder o. ä.  
Bezeichnung: Lehrer/in an einer beruflichen Schule...z.B. Fachschule ...

**EG 11**

- 2C. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft in der Sekundarstufe II mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium in mindestens einem Fach ohne zweites Staatsexamen an beruflichen Schulen und einer Unterrichtsgenehmigung durch das Kultusministerium für nur ein Fach / Lernfeld o. ä.  
Bezeichnung: Lehrer/in an einer beruflichen Schule / Fachschule ...

**EG 10**

- 2D. 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**

## **Anlage 1**

### **3. Lehrkräfte an Grundschule**

- 3A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium und zweitem Staatsexamen in mindestens zwei Fächern  
Bezeichnung: Grundschullehrer/in

**EG 11**

- 3B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Grundschulen mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulstudium ohne zweites Staatsexamen in mindestens einem Fach und einer Unterrichtsgenehmigung  
Bezeichnung: Lehrer/in

**EG 9**

- 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 8,5 (EG 8 + 50 % der Differenz zwischen EG 8 und EG 9)**

- 3D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft ohne erstes oder zweites Staatsexamen mit einer einschlägigen, mindestens dreijährigen Fachausbildung auf Fachschulebene und einer Unterrichtsgenehmigung  
Bezeichnung: Pädagogische Fachkraft

**EG 7**

### **4. Lehrkräfte an Sonder- und Förderschulen**

- 4A. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder- / Förderschulen mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung in mindestens zwei Fächern und zweitem Staatsexamen als Sonder- bzw. Förderschullehrer  
Bezeichnung: Sonderschullehrer/in

**EG 11**

- 4B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder- / Förderschulen mit einem abgeschlossenem Lehramtsstudium Sonderschule in mindestens zwei Fächern ohne zweites Staatsexamen mit Unterrichtsgenehmigung  
Bezeichnung: Lehrer/in

**EG 10**

- 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 10**

- 4D. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder- / Förderschulen mit einer einschlägiger, mindestens dreijähriger Fachausbildung, mit zusätzlicher mindestens zwölfmonatiger sonderpädagogischen Zusatzausbildung und einer Unterrichtsgenehmigung  
Bezeichnung: pädagogische Fachkraft

**EG 8,5 (EG 8 + 50 % der Differenz zwischen EG 8 und EG 9)**

- 4E. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit einer Lehrkraft an Sonder- / Förderschulen ohne erstes oder zweites Staatsexamen mit einschlägiger, mindestens dreijähriger Fachausbildung auf Fachschulebene und erteilter Unterrichtsgenehmigung  
Bezeichnung: pädagogische Fachkraft

**EG 7**

**5. Dozenten und Lehrkräfte an Altenpflegeseminaren, Krankenpflegeschulen 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, Krankenpflegeschulen, 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**

## **Anlage 1**

- 5B. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit als Dozent und Lehrkraft an Altenseminaren, Krankenpflegesschulen, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen etc., die nicht der Schulaufsicht der Kultusministerien unterliegen, mit anerkannter mindestens dreijähriger Fachausbildung  
Bezeichnung: Dozent/in

**EG 8**

**Überleitung 2008**

**A. Vergütungen - West -**

Während des Übergangszeitraumes (§ 15 a Abs.1 bis 3) von der AK DW EKD beschlossene lineare Erhöhungen werden auf ihre Möglichkeit der Übernahme hin von der AK DWBO überprüfend behandelt; grundsätzlich aber ggf. durch Einmalzahlungen nur für den Bereich - West - umgesetzt.

**B. Vergütungen - Ost -**

Die Tabellenwerte AVR - Ost - (40h - Woche) werden zum 1. Januar 2008 so angehoben, dass der Bemessungssatz des Grundentgeltes - Ost - 92,5 v.H. des Grundentgeltes - West - beträgt. Abweichungen in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen mit vollem Lohnausgleich.

**Anmerkung:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen in Brandenburg und schlesische Oberlausitz (Bereich DWBO - Ost -) beschäftigt werden, verbleibt es bis zum 31. Dezember 2010 beim Beschluss der AK DWBB vom 6. Juni 2003; hier Ziffer 4 (§ 9 Arbeitszeit).

**C. Abweichende Regelungen**

1. Die Umsetzung des Beschlusses der AK DWBO vom 26. September 2007, die Eingliederung der Diakonie-Stationen ab 1. Januar 2008 in die AVR DWBO betreffend, wird längstens bis zum 30. Juni 2008 ausgesetzt mit der Maßgabe, dass die Befristung in SR - Diak.Stat. - § 6 Satz 2 längstens bis zum 30. Juni 2008 verlängert wird.
2. Die abweichenden Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, im Einzelnen
  - § 9 (Arbeitszeit)
  - § 14 (Bestandteile des Entgeltes) Abs. 2 Buchst. a und c
  - § 17 (Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote)
  - § 19a (Kinderzuschlag)
  - § 20 (Wechselschicht- und Schichtzulage)

sind in ihrer Gesamtheit Antrag i.S.d. § 9 Abs. 1 ARRGEKBO für das Jahr 2012 der 4. Amtsperiode der AK DWBO und insofern grundsätzlich auf ihre Notwendigkeit hin überprüfend zu behandeln.





<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> <b>(38,5 h - Woche (§ 9))</b> <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>					
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.352,00 €	24	1.419,60 €
EG 2		0	1.556,88 €	48	1.634,72 €
EG 3	1.669,72 €	6	1.757,60 €	48	1.845,48 €
EG 4	1.801,12 €	12	1.895,92 €	48	1.990,72 €
EG 5	1.976,00 €	24	2.080,00 €	72	2.184,00 €
EG 6	2.053,06 €	24	2.161,12 €	72	2.269,18 €
EG 7	2.273,39 €	24	2.393,04 €	72	2.512,69 €
EG 8	2.508,53 €	24	2.640,56 €	72	2.772,59 €
EG 9	2.743,68 €	24	2.888,08 €	72	3.032,48 €
EG 10	3.122,08 €	24	3.286,40 €	72	3.450,72 €
EG 11	3.548,90 €	24	3.735,68 €	72	3.922,46 €
EG 12	3.740,57 €	24	3.937,44 €	72	4.134,31 €
EG 13	4.230,62 €	24	4.453,28 €	72	4.675,94 €

**Erläuterungen:**

Ab 1. Mai 2010 lineare Steigerung 4 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.

**Anlage 2**  
**- West -**

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> (38,5 h - Woche (§ 9))						
- gültig ab 1. Januar 2011 -						
		<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs- stufe</b>
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Grund- entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund- entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund- entgelt</b>	
<b>EG 1</b>		0	<b>1.372,28 €</b>	24	<b>1.440,89 €</b>	
<b>EG 2</b>		0	<b>1.580,23 €</b>	48	<b>1.659,24 €</b>	
<b>EG 3</b>	<b>1.694,77 €</b>	6	<b>1.783,96 €</b>	48	<b>1.873,16 €</b>	
<b>EG 4</b>	<b>1.828,14 €</b>	12	<b>1.924,36 €</b>	48	<b>2.020,58 €</b>	
<b>EG 5</b>	<b>2.005,64 €</b>	24	<b>2.111,20 €</b>	72	<b>2.216,76 €</b>	
<b>EG 6</b>	<b>2.083,86 €</b>	24	<b>2.193,54 €</b>	72	<b>2.303,21 €</b>	
<b>EG 7</b>	<b>2.307,49 €</b>	24	<b>2.428,94 €</b>	72	<b>2.550,38 €</b>	
<b>EG 8</b>	<b>2.546,16 €</b>	24	<b>2.680,17 €</b>	72	<b>2.814,18 €</b>	
<b>EG 9</b>	<b>2.784,83 €</b>	24	<b>2.931,40 €</b>	72	<b>3.077,97 €</b>	
<b>EG 10</b>	<b>3.168,91 €</b>	24	<b>3.335,70 €</b>	72	<b>3.502,48 €</b>	
<b>EG 11</b>	<b>3.602,13 €</b>	24	<b>3.791,72 €</b>	72	<b>3.981,30 €</b>	
<b>EG 12</b>	<b>3.796,68 €</b>	24	<b>3.996,50 €</b>	72	<b>4.196,33 €</b>	
<b>EG 13</b>	<b>4.294,08 €</b>	24	<b>4.520,08 €</b>	72	<b>4.746,08 €</b>	

**Erläuterungen:**

Ab 1. Januar 2011 lineare Steigerung 1,5 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) Bemessungssatz Ost 94,75 v.H.)</b>  <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>						
		<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungsstufe</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>	
<b>EG 1</b>		0	<b>1.281,02 €</b>	24	<b>1.345,07 €</b>	
<b>EG 2</b>		0	<b>1.475,14 €</b>	48	<b>1.548,90 €</b>	
<b>EG 3</b>	<b>1.582,06 €</b>	6	<b>1.665,33 €</b>	48	<b>1.748,59 €</b>	
<b>EG 4</b>	<b>1.706,56 €</b>	12	<b>1.796,38 €</b>	48	<b>1.886,20 €</b>	
<b>EG 5</b>	<b>1.872,26 €</b>	24	<b>1.970,80 €</b>	72	<b>2.069,34 €</b>	
<b>EG 6</b>	<b>1.945,28 €</b>	24	<b>2.047,66 €</b>	72	<b>2.150,04 €</b>	
<b>EG 7</b>	<b>2.154,04 €</b>	24	<b>2.267,41 €</b>	72	<b>2.380,78 €</b>	
<b>EG 8</b>	<b>2.376,83 €</b>	24	<b>2.501,93 €</b>	72	<b>2.627,03 €</b>	
<b>EG 9</b>	<b>2.599,63 €</b>	24	<b>2.736,46 €</b>	72	<b>2.873,28 €</b>	
<b>EG 10</b>	<b>2.958,17 €</b>	24	<b>3.113,86 €</b>	72	<b>3.269,56 €</b>	
<b>EG 11</b>	<b>3.362,58 €</b>	24	<b>3.539,56 €</b>	72	<b>3.716,53 €</b>	
<b>EG 12</b>	<b>3.544,19 €</b>	24	<b>3.730,72 €</b>	72	<b>3.917,26 €</b>	
<b>EG 13</b>	<b>4.008,51 €</b>	24	<b>4.219,48 €</b>	72	<b>4.430,46 €</b>	

**Erläuterungen:**

Ab 1. Mai 2010 lineare Steigerung 4 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.

**Anlage 2**  
**- Ost -**

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> <b>(39 h - Woche (§ 9) Bemessungssatz Ost 94,75 v.H.)</b> <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>					
<b>Einarbeitungsstufe</b>			<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungsstufe</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.248,99 €</b>	24	<b>1.311,44 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.438,27 €</b>	48	<b>1.510,18 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.542,51 €</b>	6	<b>1.623,69 €</b>	48	<b>1.704,88 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.663,90 €</b>	12	<b>1.751,47 €</b>	48	<b>1.839,05 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.825,45 €</b>	24	<b>1.921,53 €</b>	72	<b>2.017,61 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.896,65 €</b>	24	<b>1.996,47 €</b>	72	<b>2.096,29 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.100,18 €</b>	24	<b>2.210,72 €</b>	72	<b>2.321,26 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.317,41 €</b>	24	<b>2.439,38 €</b>	72	<b>2.561,35 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.534,64 €</b>	24	<b>2.668,04 €</b>	72	<b>2.801,45 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.884,22 €</b>	24	<b>3.036,02 €</b>	72	<b>3.187,82 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.278,51 €</b>	24	<b>3.451,07 €</b>	72	<b>3.623,62 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.455,58 €</b>	24	<b>3.637,46 €</b>	72	<b>3.819,33 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.908,30 €</b>	24	<b>4.114,00 €</b>	72	<b>4.319,70 €</b>

**Erläuterungen:**

Ab 1. Mai 2010 lineare Steigerung 4 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) Bemessungssatz Ost 95,5 v.H.)</b>					
<b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungsstufe</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>	<b>Verweildauer (Monate)</b>	<b>Grundentgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.310,53 €</b>	24	<b>1.376,05 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.509,12 €</b>	48	<b>1.584,58 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.618,50 €</b>	6	<b>1.703,69 €</b>	48	<b>1.788,87 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.745,87 €</b>	12	<b>1.837,76 €</b>	48	<b>1.929,65 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.915,39 €</b>	24	<b>2.016,20 €</b>	72	<b>2.117,01 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.990,09 €</b>	24	<b>2.094,83 €</b>	72	<b>2.199,57 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.203,65 €</b>	24	<b>2.319,63 €</b>	72	<b>2.435,62 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.431,58 €</b>	24	<b>2.559,56 €</b>	72	<b>2.687,54 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.659,51 €</b>	24	<b>2.799,49 €</b>	72	<b>2.939,46 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>3.026,31 €</b>	24	<b>3.185,59 €</b>	72	<b>3.344,87 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.440,03 €</b>	24	<b>3.621,09 €</b>	72	<b>3.802,14 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.625,83 €</b>	24	<b>3.816,66 €</b>	72	<b>4.007,49 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>4.100,84 €</b>	24	<b>4.316,68 €</b>	72	<b>4.532,51 €</b>

**Erläuterungen:**

Ab 1. Mai 2010 lineare Steigerung 4 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.



<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE*</b> <b>(39,5 h - Woche (§ 9) Bemessungssatz Ost 95,5 v.H.)</b>					
<b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs- stufe</b>
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Grund- entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund- entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund- entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.294,15</b>	24	<b>1.358,85</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.490,26</b>	48	<b>1.564,77</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.598,27 €</b>	6	<b>1.682,39</b>	48	<b>1.766,51</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.724,05</b>	12	<b>1.814,79</b>	48	<b>1.905,53</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.891,44</b>	24	<b>1.990,99</b>	72	<b>2.090,54</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.965,21</b>	24	<b>2.068,64</b>	72	<b>2.172,07</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.176,11</b>	24	<b>2.290,64</b>	72	<b>2.405,17</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.401,19</b>	24	<b>2.527,57</b>	72	<b>2.653,94</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.626,27</b>	24	<b>2.764,49</b>	72	<b>2.902,72</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.988,48</b>	24	<b>3.145,77</b>	72	<b>3.303,06</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.397,03</b>	24	<b>3.575,82</b>	72	<b>3.754,62</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.580,50</b>	24	<b>3.768,95</b>	72	<b>3.957,40</b>
<b>EG 13</b>	<b>4.049,58</b>	24	<b>4.262,72</b>	72	<b>4.475,85</b>

**Erläuterungen:**

Ab 1. Mai 2010 lineare Steigerung 4 v.H.

\* Basiswerte für die Berechnung der Grundentgelte.





<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(38,5 h - Woche (§ 9))</b> <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>					
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.352,00 €	24	1.419,60 €
EG 2		0	1.556,88 €	48	1.634,72 €
EG 3	1.581,84 €	6	1.616,99 €	48	1.704,87 €
EG 4	1.649,45 €	12'	1.744,25 €	48	1.839,04 €
EG 5	1.809,60 €	24	1.913,60 €	72	2.017,60 €
EG 6	1.880,17 €	24	1.988,23 €	72	2.096,29 €
EG 7	2.081,94 €	24	2.201,60 €	72	2.321,25 €
EG 8	2.297,29 €	24	2.429,32 €	72	2.561,34 €
EG 9	2.512,63 €	24	2.657,03 €	72	2.801,44 €
EG 10	2.859,17 €	24	3.023,49 €	72	3.187,81 €
EG 11	3.250,04 €	24	3.436,83 €	72	3.623,61 €
EG 12	3.425,57 €	24	3.622,44 €	72	3.819,32 €
EG 13	3.874,35 €	24	4.097,02 €	72	4.319,68 €



<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE (38,5 h - Woche (§ 9))  - gültig ab 1. Januar 2011 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungsstufe</b>
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grundentgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grundentgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.372,28 €</b>	24	<b>1.440,89 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.580,23 €</b>	48	<b>1.659,24 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.605,57 €</b>	6	<b>1.659,09 €</b>	48	<b>1.748,28 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.693,44 €</b>	12	<b>1.789,65 €</b>	48	<b>1.885,87 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.857,86 €</b>	24	<b>1.963,42 €</b>	72	<b>2.068,98 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.930,31 €</b>	24	<b>2.039,99 €</b>	72	<b>2.149,67 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.137,46 €</b>	24	<b>2.258,91 €</b>	72	<b>2.380,36 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.358,55 €</b>	24	<b>2.492,56 €</b>	72	<b>2.626,57 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.579,63 €</b>	24	<b>2.726,20 €</b>	72	<b>2.872,77 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.935,41 €</b>	24	<b>3.102,20 €</b>	72	<b>3.268,98 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.336,71 €</b>	24	<b>3.526,30 €</b>	72	<b>3.715,88 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.516,92 €</b>	24	<b>3.716,75 €</b>	72	<b>3.916,57 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.977,67 €</b>	24	<b>4.203,67 €</b>	72	<b>4.429,68 €</b>



<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(38,5 h - Woche (§ 9))</b> <b>- gültig ab 1. Januar 2012 -</b>					
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.372,28 €	24	1.440,89 €
EG 2		0	1.580,23 €	48	1.659,24 €
EG 3	1.605,57 €	6	1.676,93 €	48	1.766,12 €
EG 4	1.712,68 €	12	1.808,90 €	48	1.905,12 €
EG 5	1.878,97 €	24	1.984,53 €	72	2.090,09 €
EG 6	1.952,25 €	24	2.061,92 €	72	2.171,60 €
EG 7	2.161,75 €	24	2.283,20 €	72	2.404,65 €
EG 8	2.385,35 €	24	2.519,36 €	72	2.653,37 €
EG 9	2.608,95 €	24	2.755,52 €	72	2.902,09 €
EG 10	2.968,77 €	24	3.135,55 €	72	3.302,34 €
EG 11	3.374,63 €	24	3.564,21 €	72	3.753,80 €
EG 12	3.556,89 €	24	3.756,71 €	72	3.956,54 €
EG 13	4.022,87 €	24	4.248,87 €	72	4.474,88 €

**Anlage 3**  
**- West -**

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(38,5 h - Woche (§ 9))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2013 -</b>					
Einarbeitungsstufe		Basisstufe			Erfahrungsstufe
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt	Verweildauer (Monate)	Grundentgelt
EG 1		0	1.372,28 €	24	1.440,89 €
EG 2		0	1.580,23 €	48	1.659,24 €
EG 3	1.605,57 €	6	1.694,77 €	48	1.783,96 €
EG 4	1.731,92 €	12	1.828,14 €	48	1.924,36 €
EG 5	1.900,08 €	24	2.005,64 €	72	2.111,20 €
EG 6	1.974,18 €	24	2.083,86 €	72	2.193,54 €
EG 7	2.186,04 €	24	2.307,49 €	72	2.428,94 €
EG 8	2.412,15 €	24	2.546,16 €	72	2.680,17 €
EG 9	2.638,26 €	24	2.784,83 €	72	2.931,40 €
EG 10	3.002,13 €	24	3.168,91 €	72	3.335,70 €
EG 11	3.412,54 €	24	3.602,13 €	72	3.791,72 €
EG 12	3.596,85 €	24	3.796,68 €	72	3.996,50 €
EG 13	4.068,07 €	24	4.294,08 €	72	4.520,08 €

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(39 h - Woche (§ 9)/Bemessungssatz - Ost - 94,75 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 8 % (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.248,99 €</b>	24	<b>1.311,44 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.438,27 €</b>	48	<b>1.510,18 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.461,32 €</b>	6	<b>1.493,80 €</b>	48	<b>1.574,98 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.523,78 €</b>	12	<b>1.611,36 €</b>	48	<b>1.698,93 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.671,73 €</b>	24	<b>1.767,81 €</b>	72	<b>1.863,88 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.736,93 €</b>	24	<b>1.836,75 €</b>	72	<b>1.936,58 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>1.923,33 €</b>	24	<b>2.033,86 €</b>	72	<b>2.144,40 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.122,26 €</b>	24	<b>2.244,23 €</b>	72	<b>2.366,20 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.321,20 €</b>	24	<b>2.454,60 €</b>	72	<b>2.588,00 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.641,34 €</b>	24	<b>2.793,14 €</b>	72	<b>2.944,94 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.002,43 €</b>	24	<b>3.174,98 €</b>	72	<b>3.347,54 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.164,59 €</b>	24	<b>3.346,46 €</b>	72	<b>3.528,33 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.579,18 €</b>	24	<b>3.784,88 €</b>	72	<b>3.990,58 €</b>

**Anlage 3**  
**- Ost -**

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(39,5 h - Woche (§ 9)/Bemessungssatz - Ost - 95,5 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 7 % (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>					
<b>Einarbeitungsstufe</b>			<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	<b>Verweildauer</b> <b>(Monate)</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	<b>Verweildauer</b> <b>(Monate)</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.294,15 €</b>	24	<b>1.358,85 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.490,26 €</b>	48	<b>1.564,77 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.514,15 €</b>	6	<b>1.564,62 €</b>	48	<b>1.648,74 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.597,02 €</b>	12	<b>1.687,76 €</b>	48	<b>1.778,49 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.752,07 €</b>	24	<b>1.851,62 €</b>	72	<b>1.951,17 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.820,41 €</b>	24	<b>1.923,84 €</b>	72	<b>2.027,27 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.015,76 €</b>	24	<b>2.130,29 €</b>	72	<b>2.244,83 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.224,26 €</b>	24	<b>2.350,64 €</b>	72	<b>2.477,01 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.432,76 €</b>	24	<b>2.570,98 €</b>	72	<b>2.709,20 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.768,28 €</b>	24	<b>2.925,57 €</b>	72	<b>3.082,85 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.146,73 €</b>	24	<b>3.325,52 €</b>	72	<b>3.504,31 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.316,68 €</b>	24	<b>3.505,12 €</b>	72	<b>3.693,57 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.751,19 €</b>	24	<b>3.964,33 €</b>	72	<b>4.177,46 €</b>



<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(39,5 h - Woche (§ 9)/Bemessungssatz - Ost - 96,25 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 6 % (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2012 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG1</b>		0	<b>1.304,31 €</b>	24	<b>1.369,52 €</b>
<b>EG2</b>		0	<b>1.501,96 €</b>	48	<b>1.577,06 €</b>
<b>EG3</b>	<b>1.526,04 €</b>	6	<b>1.593,87 €</b>	48	<b>1.678,65 €</b>
<b>EG4</b>	<b>1.627,85 €</b>	12	<b>1.719,30 €</b>	48	<b>1.810,75 €</b>
<b>EG5</b>	<b>1.785,90 €</b>	24	<b>1.886,23 €</b>	72	<b>1.986,56 €</b>
<b>EG6</b>	<b>1.855,55 €</b>	24	<b>1.959,79 €</b>	72	<b>2.064,04 €</b>
<b>EG7</b>	<b>2.054,68 €</b>	24	<b>2.170,11 €</b>	72	<b>2.285,54 €</b>
<b>EG8</b>	<b>2.267,20 €</b>	24	<b>2.394,57 €</b>	72	<b>2.521,94 €</b>
<b>EG9</b>	<b>2.479,72 €</b>	24	<b>2.619,03 €</b>	72	<b>2.758,34 €</b>
<b>EG10</b>	<b>2.821,72 €</b>	24	<b>2.980,25 €</b>	72	<b>3.138,77 €</b>
<b>EG11</b>	<b>3.207,48 €</b>	24	<b>3.387,67 €</b>	72	<b>3.567,87 €</b>
<b>EG12</b>	<b>3.380,71 €</b>	24	<b>3.570,64 €</b>	72	<b>3.760,56 €</b>
<b>EG13</b>	<b>3.823,61 €</b>	24	<b>4.038,42 €</b>	72	<b>4.253,23 €</b>

**Anlage 3**  
**- Ost -**

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(40 h - Woche (§ 9)/Bemessungssatz - Ost - 97 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 5 % (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2013 -</b>					
<b>Einarbeitungsstufe</b>			<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	<b>Verweildauer</b> <b>(Monate)</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	<b>Verweildauer</b> <b>(Monate)</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG1</b>			<b>1.331,11 €</b>		<b>1.397,67 €</b>
<b>EG2</b>			<b>1.532,83 €</b>		<b>1.609,47 €</b>
<b>EG3</b>	<b>1.557,40 €</b>		<b>1.643,92 €</b>		<b>1.730,45 €</b>
<b>EG4</b>	<b>1.679,97 €</b>		<b>1.773,30 €</b>		<b>1.866,63 €</b>
<b>EG5</b>	<b>1.843,08 €</b>		<b>1.945,47 €</b>		<b>2.047,86 €</b>
<b>EG6</b>	<b>1.914,96 €</b>		<b>2.021,34 €</b>		<b>2.127,73 €</b>
<b>EG7</b>	<b>2.120,46 €</b>		<b>2.238,26 €</b>		<b>2.356,07 €</b>
<b>EG8</b>	<b>2.339,79 €</b>		<b>2.469,78 €</b>		<b>2.599,76 €</b>
<b>EG9</b>	<b>2.559,11 €</b>		<b>2.701,29 €</b>		<b>2.843,46 €</b>
<b>EG10</b>	<b>2.912,06 €</b>		<b>3.073,84 €</b>		<b>3.235,63 €</b>
<b>EG11</b>	<b>3.310,17 €</b>		<b>3.494,07 €</b>		<b>3.677,96 €</b>
<b>EG12</b>	<b>3.488,95 €</b>		<b>3.682,78 €</b>		<b>3.876,61 €</b>
<b>EG13</b>	<b>3.946,03 €</b>		<b>4.165,25 €</b>		<b>4.384,48 €</b>

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) / Bemessungssatz - Ost - 94,75 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 8% (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.281,02 €</b>	24	<b>1.345,07 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.475,14 €</b>	48	<b>1.548,90 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.498,79 €</b>	6	<b>1.532,10 €</b>	48	<b>1.615,37 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.562,85 €</b>	12	<b>1.652,67 €</b>	48	<b>1.742,49 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.714,60 €</b>	24	<b>1.813,14 €</b>	72	<b>1.911,68 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.781,47 €</b>	24	<b>1.883,85 €</b>	72	<b>1.986,23 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>1.972,64 €</b>	24	<b>2.086,01 €</b>	72	<b>2.199,38 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.176,68 €</b>	24	<b>2.301,78 €</b>	72	<b>2.426,87 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.380,72 €</b>	24	<b>2.517,54 €</b>	72	<b>2.654,36 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.709,06 €</b>	24	<b>2.864,75 €</b>	72	<b>3.020,45 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.079,41 €</b>	24	<b>3.256,39 €</b>	72	<b>3.433,37 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.245,73 €</b>	24	<b>3.432,27 €</b>	72	<b>3.618,80 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.670,95 €</b>	24	<b>3.881,92 €</b>	72	<b>4.092,90 €</b>

Anlage 3b  
- Ost -

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) / Bemessungssatz - Ost - 95,5 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 7% (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>					
Einarbeitungsstufe			Basisstufe		Erfahrungs-
Entgelt-	Grund-	Verweildauer	Grund-	Verweildauer	Grund-
gruppe	entgelt	(Monate)	entgelt	(Monate)	entgelt
EG 1		0	1.310,53 €	24	1.376,05 €
EG 2		0	1.509,12 €	48	1.584,58 €
EG 3	1.533,32 €	6	1.584,43 €	48	1.669,61 €
EG 4	1.617,23 €	12	1.709,12 €	48	1.801,01 €
EG 5	1.774,25 €	24	1.875,06 €	72	1.975,87 €
EG 6	1.843,45 €	24	1.948,19 €	72	2.052,93 €
EG 7	2.041,28 €	24	2.157,26 €	72	2.273,24 €
EG 8	2.252,41 €	24	2.380,39 €	72	2.508,37 €
EG 9	2.463,55 €	24	2.603,52 €	72	2.743,50 €
EG 10	2.803,32 €	24	2.962,60 €	72	3.121,88 €
EG 11	3.186,56 €	24	3.367,61 €	72	3.548,67 €
EG 12	3.358,66 €	24	3.549,49 €	72	3.740,33 €
EG 13	3.798,67 €	24	4.014,51 €	72	4.230,34 €

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) / Bemessungssatz - Ost - 96,25 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 6% (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2012 -</b>					
	<b>Einarbeitungsstufe</b>		<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.320,82 €</b>	24	<b>1.386,86 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.520,97 €</b>	48	<b>1.597,02 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.545,36 €</b>	6	<b>1.614,04 €</b>	48	<b>1.699,89 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.648,45 €</b>	12	<b>1.741,06 €</b>	48	<b>1.833,67 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.808,51 €</b>	24	<b>1.910,11 €</b>	72	<b>2.011,71 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.879,04 €</b>	24	<b>1.984,60 €</b>	72	<b>2.090,17 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.080,69 €</b>	24	<b>2.197,58 €</b>	72	<b>2.314,47 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.295,90 €</b>	24	<b>2.424,88 €</b>	72	<b>2.553,87 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.511,11 €</b>	24	<b>2.652,19 €</b>	72	<b>2.793,26 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.857,44 €</b>	24	<b>3.017,97 €</b>	72	<b>3.178,50 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.248,08 €</b>	24	<b>3.430,55 €</b>	72	<b>3.613,03 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.423,50 €</b>	24	<b>3.615,83 €</b>	72	<b>3.808,17 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.872,01 €</b>	24	<b>4.089,54 €</b>	72	<b>4.307,07 €</b>

Anlage 3b  
- Ost -

<b>TABELLE DER GRUNDENTGELTE</b> <b>(40 h - Woche (§ 9) / Bemessungssatz - Ost - 97 v.H. Bemessungs-</b> <b>satz - West - (§ 15a Abs. 2a)/Absenkung 5% (§ 15a Abs. 1/2/3))</b>  <b>- gültig ab 1. Januar 2013 -</b>					
<b>Einarbeitungsstufe</b>			<b>Basisstufe</b>		<b>Erfahrungs-</b> <b>stufe</b>
<b>Entgelt-</b> <b>gruppe</b>	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>	Verweildauer (Monate)	<b>Grund-</b> <b>entgelt</b>
<b>EG 1</b>		0	<b>1.331,11 €</b>	24	<b>1.397,67 €</b>
<b>EG 2</b>		0	<b>1.532,83 €</b>	48	<b>1.609,47 €</b>
<b>EG 3</b>	<b>1.557,40 €</b>	6	<b>1.643,92 €</b>	48	<b>1.730,45 €</b>
<b>EG 4</b>	<b>1.679,97 €</b>	12	<b>1.773,30 €</b>	48	<b>1.866,63 €</b>
<b>EG 5</b>	<b>1.843,08 €</b>	24	<b>1.945,47 €</b>	72	<b>2.047,86 €</b>
<b>EG 6</b>	<b>1.914,96 €</b>	24	<b>2.021,34 €</b>	72	<b>2.127,73 €</b>
<b>EG 7</b>	<b>2.120,46 €</b>	24	<b>2.238,26 €</b>	72	<b>2.356,07 €</b>
<b>EG 8</b>	<b>2.339,79 €</b>	24	<b>2.469,78 €</b>	72	<b>2.599,76 €</b>
<b>EG 9</b>	<b>2.559,11 €</b>	24	<b>2.701,29 €</b>	72	<b>2.843,46 €</b>
<b>EG 10</b>	<b>2.912,06 €</b>	24	<b>3.073,84 €</b>	72	<b>3.235,63 €</b>
<b>EG 11</b>	<b>3.310,17 €</b>	24	<b>3.494,07 €</b>	72	<b>3.677,96 €</b>
<b>EG 12</b>	<b>3.488,95 €</b>	24	<b>3.682,78 €</b>	72	<b>3.876,61 €</b>
<b>EG 13</b>	<b>3.946,03 €</b>	24	<b>4.165,25 €</b>	72	<b>4.384,48 €</b>

		Übergangsregelung gem. § 15 a		
		Einarbeitungsstufe	Basisstufe	Erfahrungsstufe
<b>Jahr 0</b>	<b>2008</b>	<b>85 v.H.</b>	<b>90 v.H.</b>	<b>95 v.H.</b>
<b>Jahr 1</b>	<b>2009</b>	<b>86 v.H.</b>	<b>91 v.H.</b>	<b>96 v.H.</b>
<b>Jahr 2</b>	<b>2010</b>	<b>87 v.H.</b>	<b>92 v.H.</b>	<b>97 v.H.</b>
<b>Jahr 3</b>	<b>2011</b>	<b>88 v.H.</b>	<b>93 v.H.</b>	<b>98 v.H.</b>
<b>Jahr 4</b>	<b>2012</b>	<b>89 v.H.</b>	<b>94 v.H.</b>	<b>99 v.H.</b>
<b>Jahr 5</b>	<b>2013</b>	<b>90 v.H.</b>	<b>95 v.H.</b>	<b>100 v.H.</b>
<b>Jahr 6</b>	<b>2014</b>	<b>91 v.H.</b>	<b>96 v.H.</b>	<b>101 v.H.</b>
<b>Jahr 7</b>	<b>2015</b>	<b>92 v.H.</b>	<b>97 v.H.</b>	<b>102 v.H.</b>
<b>Jahr 8</b>	<b>2016</b>	<b>93 v.H.</b>	<b>98 v.H.</b>	<b>103 v.H.</b>
<b>Jahr 9</b>	<b>2017</b>	<b>94 v.H.</b>	<b>99 v.H.</b>	<b>104 v.H.</b>
<b>Jahr 10</b>	<b>2018</b>	<b>95 v.H.</b>	<b>100 v.H.</b>	<b>105 v.H.</b>





<b>SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 (38,5 h - Woche (§ 9))</b>				
<b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>				
Entgelt- gruppe	ab 01.05.10	ab 01.01.11	ab 01.01.12	ab 01.01.13
	107,00%	108,00%	109,00%	110,00%
EG 1				1.487,20 €
EG 2				1.712,57 €
EG 3				1.933,36 €
EG 4	2.028,63 €	2.047,59 €	2.066,55 €	2.085,51 €
EG 5	2.225,60 €	2.246,40 €	2.267,20 €	2.288,00 €
EG 6	2.312,40 €	2.334,01 €	2.355,62 €	2.377,23 €
EG 7	2.560,55 €	2.584,48 €	2.608,41 €	2.632,34 €
EG 8	2.825,40 €	2.851,80 €	2.878,21 €	2.904,62 €
EG 9	3.090,25 €	3.119,13 €	3.148,01 €	3.176,89 €
EG 10	3.516,45 €	3.549,31 €	3.582,18 €	3.615,04 €
EG 11	3.997,18 €	4.034,53 €	4.071,89 €	4.109,25 €
EG 12	4.213,06 €	4.252,44 €	4.291,81 €	4.331,18 €
EG 13	4.765,01 €	4.809,54 €	4.854,08 €	4.898,61 €

**Anlage 5**  
**- West -**

<b>SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 (38,5 h - Woche (§ 9))</b>			
<b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>			
Entgelt- gruppe	ab 01.01.11	ab 01.01.12	ab 01.01.13
	108,00%	109,00%	110,00%
EG 1			1.509,51 €
EG 2			1.738,26 €
EG 3			1.962,36 €
EG 4	2.078,31 €	2.097,55 €	2.116,79 €
EG 5	2.280,10 €	2.301,21 €	2.322,32 €
EG 6	2.369,02 €	2.390,96 €	2.412,89 €
EG 7	2.623,25 €	2.647,54 €	2.671,83 €
EG 8	2.894,58 €	2.921,38 €	2.948,19 €
EG9	3.165,91 €	3.195,23 €	3.224,54 €
EG 10	3.602,55 €	3.635,91 €	3.669,27 €
EG 11	4.095,05 €	4.132,97 €	4.170,89 €
EG 12	4.316,22 €	4.356,19 €	4.396,15 €
EG 13	4.881,69 €	4.926,89 €	4.972,09 €

SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 (39 h - Woche (§ 9))												
Entgelt- gruppe	39 h - Woche		39,5 h - Woche		39,5 h - Woche		39,5 h - Woche		40 h - Woche			
	gültig ab 01.05.2010	110,00%	gültig ab 01.01.2011	110,00%	gültig ab 01.01.2012	110,00%	gültig ab 01.01.2013	110,00%	gültig ab 01.01.2013	110,00%		
EG 1	1.373,89 €		1.423,56 €		1.434,74 €		1.464,22 €		1.464,22 €		EG 1	
EG 2	1.582,09 €		1.639,28 €		1.652,16 €		1.686,11 €		1.686,11 €		EG 2	
EG 3	1.786,06 €		1.850,63 €		1.865,16 €		1.903,49 €		1.903,49 €		EG 3	
EG 4	1.874,08 €		1.926,62 €		1.959,97 €		1.993,66 €		1.993,66 €		EG 4	
EG 5	2.056,04 €		2.113,68 €		2.150,27 €		2.187,23 €		2.207,29 €		EG 5	
EG 6	2.136,22 €		2.196,12 €		2.234,13 €		2.272,53 €		2.293,38 €		EG 6	
EG 7	2.365,47 €		2.431,79 €		2.473,89 €		2.516,40 €		2.539,49 €		EG 7	
EG 8	2.610,14 €		2.683,32 €		2.729,77 €		2.776,68 €		2.802,16 €		EG 8	
EG 9	2.854,81 €		2.934,85 €		2.985,65 €		3.036,96 €		3.064,83 €		EG 9	
EG 10	3.248,54 €		3.339,62 €		3.397,43 €		3.455,82 €		3.487,52 €		EG 10	
EG 11	3.692,64 €		3.796,17 €		3.861,89 €		3.928,26 €		3.964,30 €		EG 11	
EG 12	3.892,08 €		4.001,20 €		4.070,47 €		4.140,42 €		4.178,40 €		EG 12	
EG 13	4.401,98 €		4.525,40 €		4.603,73 €		4.682,85 €		4.725,81 €		EG 13	



SONDERSTUFENENTGELTE gem. § 18 Abs. 3 Hilfstabelle 40 h - Woche									
Entgelt- gruppe	gültig ab 01.05.2010		gültig ab 01.01.2011		gültig ab 01.01.2012		gültig ab 01.01.2013		
	107,00%	110,00%	108,00%	110,00%	109,00%	110,00%	110,00%		110,00%
EG 1		1.409,12 €		1.441,58 €		1.452,90 €		1.464,22 €	EG 1
EG 2		1.622,66 €		1.660,03 €		1.673,07 €		1.686,11 €	EG 2
EG 3		1.831,86 €		1.874,05 €		1.888,77 €		1.903,49 €	EG 3
EG 4	1.922,13 €	1.976,02 €	1.984,78 €	2.021,54 €	2.018,89 €	2.037,41 €		2.053,29 €	EG 4
EG 5	2.108,76 €	2.167,88 €	2.177,49 €	2.217,82 €	2.214,91 €	2.235,23 €		2.252,65 €	EG 5
EG 6	2.191,00 €	2.252,43 €	2.262,41 €	2.304,31 €	2.301,29 €	2.322,41 €		2.340,50 €	EG 6
EG 7	2.426,12 €	2.494,15 €	2.505,20 €	2.551,60 €	2.548,26 €	2.571,64 €		2.591,67 €	EG 7
EG 8	2.677,07 €	2.752,12 €	2.764,33 €	2.815,52 €	2.811,83 €	2.837,63 €		2.859,74 €	EG 8
EG 9	2.928,01 €	3.010,10 €	3.023,45 €	3.079,44 €	3.075,41 €	3.103,62 €		3.127,81 €	EG 9
EG 10	3.331,83 €	3.425,25 €	3.440,44 €	3.504,15 €	3.499,56 €	3.531,67 €		3.559,19 €	EG 10
EG 11	3.787,33 €	3.893,51 €	3.910,78 €	3.983,20 €	3.977,98 €	4.014,48 €		4.045,76 €	EG 11
EG 12	3.991,88 €	4.103,80 €	4.121,99 €	4.198,32 €	4.192,83 €	4.231,30 €		4.264,27 €	EG 12
EG 13	4.514,85 €	4.641,43 €	4.662,01 €	4.748,34 €	4.742,13 €	4.785,63 €		4.822,92 €	EG 13



**ERHOLUNGSURLAUB**

(zu § 28a)

Der Erholungsurlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage verteilt ist (5-Tage-Woche), beträgt:

in den Entgelt- gruppen	bis zum vollendeten 30. Lebens- jahr	bis zum vollendeten 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 57. Lebens- jahr
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
EG 1 bis EG 13	27	30	31	32

**Anmerkung:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, wird der Erholungsurlaub in allen Altersstufen um einen Tag reduziert.





## Hilfstabelle für die 6-Tage-Woche

in den Entgelt- gruppen	bis zum vollendeten 30. Lebens- jahr	bis zum vollendeten 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 57. Lebens- jahr
	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage	Arbeitstage
EG 1 bis EG 13	32	36	37	38

**Anmerkung:**

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Diakonie-Stationen beschäftigt werden, wird der Erholungsurlaub in allen Altersstufen um einen Tag reduziert.



## EINIGUNGSSTELLE

### § 1 Errichtung der Einigungsstelle

(1) Nach dem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote kann die Einigungsstelle angerufen werden.

(2) Zur Besetzung der Einigungsstelle benennen Dienststellenleitung und MAV bzw. Gesamtmitarbeitervertretung je drei Beisitzende und bestellen gemeinsam eine neutrale Vorsitzende oder einen neutralen Vorsitzenden.

(3) Eine Beisitzende oder ein Beisitzender jeder Seite muss in der betroffenen Einrichtung tätig sein.

(4) Können sich Dienststellenleitung und MAV 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 DW EKD auffordern, für die Einigungsstelle die Vorsitzende oder den Vorsitzenden zu bestimmen. Hierzu stellt die AK eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden auf. Näheres regelt die AK in einer gesonderten Verfahrensordnung. Die Bestimmung der Person der oder des Vorsitzenden durch die AK bindet die Betriebsparteien.

(5) Benennt eine Seite keine oder weniger als 3 Beisitzende, ist die Einigungsstelle mit Bestimmung der oder des Vorsitzenden und der benannten Beisitzenden errichtet.

### § 2 Verfahren

(1) Die Einigungsstelle hat nach dem vorläufigen Scheitern der Dienstvereinbarung unverzüglich nach Eingang des Entscheidungsantrages gem. § 17 Abs. 8 tätig zu werden. Die Einberufung erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden.

(2) Die Einigungsstelle trifft ihre Entscheidungen nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit durch Beschluss. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt die oder der Vorsitzende nach einer weiteren Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.

(3) 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. Bei Stimmgleichheit ergibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

## **Anlage 7**

(4) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Für Beisitzende und die Vorsitzende oder den Vorsitzenden gilt die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG.EKD entsprechend. 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 MAV 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. Erforderlichenfalls entscheidet sie auch über die Fortschreibung der Liste nach § 17 Absatz 7.

(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) Die Beisitzenden der Einigungsstelle, die der Einrichtung angehören, werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle freigestellt und erhalten für ihre Einigungsstellentätigkeit keine gesonderte Vergütung. Im übrigen gilt § 19 Abs. 2 letzter Satz MVG.EKD entsprechend.

(3) Die bzw. der Vorsitzende und die Beisitzenden der Einigungsstelle, die nicht zu den in Abs. 2 genannten Personen gehören, haben einen Anspruch auf Vergütung. Die nicht der Einrichtung angehörenden Beisitzenden gelten als sachkundige Personen i. S. d. § 25 MVG.EKD. Für ihre Kosten gilt § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD bzw. die entsprechende Regelung des landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes. 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.

## ZUSCHLAGSBERECHTIGTE 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
6. Arbeiten in Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens zwei Stunden in ihnen arbeitet

## **Anlage 7a**

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**

Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag i.H.v. 1,20 € gezahlt. 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) Arbeitszeiten nach Abs. 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. 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. 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.

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -**

In § 3 tritt an Stelle des Betrages „1,20 ab 1. Januar 2010 der Betrag 1,12 €, ab 1. Januar 2011 der Betrag 1,12 € und ab 1. Januar 2012 der Betrag 1,13 €.

**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) 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). 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) 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. 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. 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.

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. Mit Zustimmung der MAV bzw. der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann davon abgewichen werden.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf 48 Stunden pro Woche nur unter den Voraussetzungen des Abs. 2b überschreiten.

(2a) 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. 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. 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. Die

## Anlage 8

durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 48 Stunden pro Woche nur unter den Voraussetzungen des Abs. 2b überschreiten.

(2b) Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich auf über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Im 7. Beschäftigungsmonat kann die Einwilligung einmalig mit einer Frist von 3 Monaten widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr ist unter Berücksichtigung gesundheitlicher Belange der Dienstnehmer in der Dienstvereinbarung zu regeln; sie darf 58 Stunden nicht überschreiten. 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) 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 Vollzeitbeschäftigten verringert ist. 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. 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:

- 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 bis 10 v.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) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird Überstundenentgelt gezahlt. 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. 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) Die nach Abs. 3 bzw. 8 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). 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) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(7) 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. 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) 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). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

## **Anlage 8**

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. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. 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.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. 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. 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) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

### **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) 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). 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.

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. 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.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. 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.

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 dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. 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. 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 bis 10 v.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 Be-

## Anlage 8

reitschaftsdienstes 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.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende des Kalenderhalbjahres kündbar.

(5) 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. Überstundenentgelt i.S.d. Anlage 8B ist das Überstundenentgelt nach der Anlage.

(6) 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). 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.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. 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.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Zeitausgleich 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. 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 Bereitschafts-

dienstes 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.



## 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

Anmerkung zu Entgeltgruppe A 3:

Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachbereichs, z.B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.

### § 2 Grundentgelt für Ärztinnen bzw. Ärzte

(1) Das Grundentgelt für Ärztinnen und Ärzte bemisst sich gemäß der Entgelttabellen des Anhangs 1 nach Stufen.

(2) Ärztinnen und Ärzte, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der 1. Stufe ihrer Entgeltgruppe. 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.

(4) Ärztinnen und Ärzte erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(5) Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten der 1. Stufe oder der nachfolgenden Stufen angerechnet. Für Mitarbeitende der Entgeltgruppe A 2 sind als förderliche Zeiten alle fachärztlichen Tätigkeiten ohne zeitliche Begrenzung anzurechnen. Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses festgestellt. Für den Nachweis der anrechnungsfähigen Zeiten gilt § 15 Abs. 7 AVR.

## **Anlage 8a**

### **Überleitungsregelung zu § 2**

Für Ärztinnen und Ärzte, die am 30. April 2010 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Mai 2010 fortbesteht, wird die zurückgelegte Zeit in den Stufen auf die Verweildauer für die Stufen nach EG A1 bis A3 angerechnet.

### **§ 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**

(1) Für Ärzte und Ärztinnen, denen nach § 18 AVR am 30. April 2010 eine Besitzstandszulage zusteht, gilt für die Zahlung einer Zulage folgende Neuregelung:

(2) Die monatliche Zulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem Überleitungsentgelt und dem Tabellenentgelt, das am 01. Mai 2010 zusteht, errechnet.

(3) Das Überleitungsentgelt besteht aus

- a) dem am 30. April 2010 vor der Neueinstufung bei voller Anwendung der AVR zustehenden Tabellenentgelt, das um 2,9 % erhöht und mit dem Faktor 40/38,5 multipliziert wird  
und
- b) der Besitzstandszulage nach § 18 AVR.

(4) Die so errechnete Zulage wird als Überleitungszulage monatlich ab dem 1. Mai 2010 gezahlt. Die Überleitungszulage wird durch Stufensteigerungen und Höhergruppierungen aufgezehrt.

(5) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit gilt § 18 Abs. 6 AVR.

### **§ 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) Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. 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) 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. 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. Die Ärztin bzw. der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer bzw. seiner Beteiligung entspricht. 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) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen, im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis entstandenen Schadenersatzansprüchen Dritter, frei zustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin bzw. den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(7) Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärztinnen und Ärzten Dienstbefreiung (§ 11 AVR) bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. Die Dienstbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu fünf Tage.

(8) Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleiben unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(9) Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bei weiter bestehendem

## Anlage 8a

Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 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) 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. 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) Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin bzw. der Arzt einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe des Stundenentgelts nach A 1. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Stundenentgelt der A 1 nach dem Anhang 2. 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. 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.

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:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 6 Einführungsregelung

- (1) Die Neuregelungen der Anlage 8a treten zum 1. Mai 2010 in Kraft.
- (2) Die Neueinstufung gemäß § 1 i.V.m. Anhang 1 tritt am 1. Mai 2010 in Kraft.
- (3) Assistenzärztinnen und Assistenzärzte in der EG 12 mit einem Besitzstand nach § 18 Abs. 3 oder 5 AVR können in der EG 12 verbleiben. Sie erhalten das Entgelt ihrer Stufe (Anlage 5) in EG 12 ab dem 1. Mai 2010 nach den erhöhten Entgelttabellen und ggf. die Besitzstandszulage. Der Antrag auf Verbleib in der EG 12 kann bis zum 31. Oktober 2010 gestellt werden und ist nicht widerruflich.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit einer Ärztin bzw. eines Arztes, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart haben, sind von allen o.g. Änderungen zum 1. Mai 2010 ausgenommen. Für sie gelten die zum 30. April 2010 geltenden Regelungen weiter mit der Maßgabe, dass das jeweilige Grundentgelt zum 1. Mai 2010 um 4 v.H. (unter Anrechnung eines evtl. Besitzstandes entsprechend den Einzelheiten dieses Beschlusses) und am 1. Januar 2011 um weitere 1,5 v.H. zu erhöhen ist.



ENTGELTTABELLE GRUNDENTGELTE (Ärzte)									
- gültig ab 1. Mai 2010 -									
1. Stufe		2. Stufe		3. Stufe		4. Stufe			
Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Verweil- dauer (Monate)	Grund- entgelt	Verweil- dauer (Monate)	Grund- entgelt	Verweil- dauer (Monate)	Grund- entgelt	Verweil- dauer (Monate)	
A 1	3.516,00 €	24	3.868,00 €	36	4.165,00 €	-	-	-	-
A 2	4.510,00 €	36	4.850,00 €	48	5.400,00 €	72	5.540,00 €	-	-
A 3	5.590,00 €	36	5.920,00 €	-	-	-	-	-	-

HILFSTABELLE Jahresentgelte unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung durch 12										
A 1	45.708,00 €/J	3.809,00 €/M	24	50.284,00 €/J	4.190,33 €/M	36	54.145,00 €/J	-	-	-
A 2	58.630,00 €/J	4.885,83 €/M	36	63.050,00 €/J	5.254,17 €/M	48	70.200,00 €/J	72	72.020,00 €/J	-
A 3	72.670,00 €/J	6.055,83 €/M	36	76.960,00 €/J	6.413,33 €/M	-	-	-	6.001,67 €/M	-

**Anhang 2  
zu Anlage 8a**

<b>TABELL DER ZUSCHLÄGE nach § 20 a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis c) und des ÜBERSTUNDENENTGELTS nach Anlage 8 AVR</b>							
<b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>							
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt- basis	Zeitzuschlag für Überstunden 15 v.H.	Über- stunden- entgelt nach Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen- feiertagen 35 v.H.	
A 1	22,80 €	3,42 €	26,22 €	5,70 €	11,40 €	7,98 €	
A 2	26,58 €	3,99 €	30,57 €	6,64 €	13,29 €	9,30 €	
A 3	32,94 €	4,94 €	37,89 €	8,24 €	16,47 €	11,53 €	

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8									
- gültig ab 1. Mai 2010 -									
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt- basis	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/ 15 v.H.	Über- stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Arbeiten am Sonntag 30/25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 35 v.H.			
EG 1	8,28 €	2,48 €	10,76 €	2,48 €	4,14 €	2,90 €			
EG 2	9,53 €	2,86 €	12,39 €	2,86 €	4,77 €	3,34 €			
EG 3	10,76 €	3,23 €	13,99 €	3,23 €	5,38 €	3,77 €			
EG 4	11,61 €	2,90 €	14,51 €	2,90 €	5,81 €	4,06 €			
EG 5	12,74 €	3,19 €	15,93 €	3,19 €	6,37 €	4,46 €			
EG 6	13,23 €	3,31 €	16,54 €	3,31 €	6,62 €	4,63 €			
EG 7	14,65 €	3,66 €	18,31 €	3,66 €	7,33 €	5,13 €			
EG 8	16,17 €	3,23 €	19,40 €	4,04 €	8,09 €	5,66 €			
EG 9	17,68 €	2,65 €	20,33 €	4,42 €	8,84 €	6,19 €			
EG 10	20,12 €	3,02 €	23,14 €	5,03 €	10,06 €	7,04 €			
EG 11	22,87 €	3,43 €	26,30 €	5,72 €	11,44 €	8,00 €			
EG 12	24,11 €	3,62 €	27,73 €	6,03 €	12,06 €	8,44 €			
EG 13	27,27 €	4,09 €	31,36 €	6,82 €	13,64 €	9,54 €			

**Anlage 9**  
**- West -**

<b>TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2  UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8</b>							
<b>- gültig ab 1. Januar 2011 -</b>							
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt- basis	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/ 15 v.H.	Über- stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Arbeiten am Sonntag 30/25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 35 v.H.	
EG 1	8,40 €	2,52 €	10,92 €	2,52 €	4,20 €	2,94 €	
EG 2	9,68 €	2,90 €	12,58 €	2,90 €	4,84 €	3,39 €	
EG 3	10,92 €	3,28 €	14,20 €	3,28 €	5,46 €	3,82 €	
EG 4	11,78 €	2,95 €	14,73 €	2,95 €	5,89 €	4,12 €	
EG 5	12,93 €	3,23 €	16,16 €	3,23 €	6,47 €	4,53 €	
EG 6	13,43 €	3,36 €	16,79 €	3,36 €	6,72 €	4,70 €	
EG 7	14,87 €	3,72 €	18,59 €	3,72 €	7,44 €	5,20 €	
EG 8	16,41 €	3,28 €	19,69 €	4,10 €	8,21 €	5,74 €	
EG 9	17,95 €	2,69 €	20,64 €	4,49 €	8,98 €	6,28 €	
EG 10	20,42 €	3,06 €	23,48 €	5,11 €	10,21 €	7,15 €	
EG 11	23,22 €	3,48 €	26,70 €	5,81 €	11,61 €	8,13 €	
EG 12	24,47 €	3,67 €	28,14 €	6,12 €	12,24 €	8,56 €	
EG 13	27,68 €	4,15 €	31,83 €	6,92 €	13,84 €	9,69 €	



<b>TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8</b>							
<b>- gültig ab 1. Mai 2010 -</b>							
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt- basis	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/ 15 v.H.	Über- stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Arbeiten am Sonntag 30/25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 35 v.H.	
EG 1	7,55 €	2,27 €	9,82 €	2,27 €	3,78 €	2,64 €	
EG 2	8,69 €	2,61 €	11,30 €	2,61 €	4,35 €	3,04 €	
EG 3	9,81 €	2,94 €	12,75 €	2,94 €	4,91 €	3,43 €	
EG 4	10,59 €	2,65 €	13,24 €	2,65 €	5,30 €	3,71 €	
EG 5	11,61 €	2,90 €	14,51 €	2,90 €	5,81 €	4,06 €	
EG 6	12,07 €	3,02 €	15,09 €	3,02 €	6,04 €	4,22 €	
EG 7	13,36 €	3,34 €	16,70 €	3,34 €	6,68 €	4,68 €	
EG 8	14,75 €	2,95 €	17,70 €	3,69 €	7,38 €	5,16 €	
EG 9	16,13 €	2,42 €	18,55 €	4,03 €	8,07 €	5,65 €	
EG 10	18,35 €	2,75 €	21,10 €	4,59 €	9,18 €	6,42 €	
EG 11	20,86 €	3,13 €	23,99 €	5,22 €	10,43 €	7,30 €	
EG 12	21,99 €	3,30 €	25,29 €	5,50 €	11,00 €	7,70 €	
EG 13	24,87 €	3,73 €	28,60 €	6,22 €	12,44 €	8,70 €	

TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a Abs. 1 Satz 2 UND DER ÜBERSTUNDENENTGELTE nach Anlage 8							
- gültig ab 1. Januar 2011 -							
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt- basis	Zeitzuschlag für Überstunden 30/25/20/ 15 v.H.	Über- stunden- entgelt	Zeitzuschlag für Arbeiten am Sonntag 30/25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag = Sonntag 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten am Wochenfeiertag 35 v.H.	
EG 1	7,72 €	2,32 €	10,04 €	2,32 €	3,86 €	2,70 €	
EG 2	8,89 €	2,67 €	11,56 €	2,67 €	4,45 €	3,11 €	
EG 3	10,04 €	3,01 €	13,05 €	3,01 €	5,02 €	3,51 €	
EG 4	10,83 €	2,71 €	13,54 €	2,71 €	5,42 €	3,79 €	
EG 5	11,88 €	2,97 €	14,85 €	2,97 €	5,94 €	4,16 €	
EG 6	12,35 €	3,09 €	15,44 €	3,09 €	6,18 €	4,32 €	
EG 7	13,67 €	3,42 €	17,09 €	3,42 €	6,84 €	4,78 €	
EG 8	15,08 €	3,02 €	18,10 €	3,77 €	7,54 €	5,28 €	
EG 9	16,50 €	2,48 €	18,98 €	4,13 €	8,25 €	5,78 €	
EG 10	18,77 €	2,82 €	21,59 €	4,69 €	9,39 €	6,57 €	
EG 11	21,34 €	3,20 €	24,54 €	5,34 €	10,67 €	7,47 €	
EG 12	22,49 €	3,37 €	25,86 €	5,62 €	11,25 €	7,87 €	
EG 13	25,44 €	3,82 €	29,26 €	6,36 €	12,72 €	8,90 €	

## 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 Krankengymnastin/des Krankengymnasten
  - der Logopädin/des Logopäden
  - 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 Dorfhelferin/des Dorfhelfers
  - der Haus- und Familienpflegerin/des Haus- und Familienpflegers
  - der Heilerziehungspflegerin mit Vollzeitausbildung/des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung
  - der Erzieherin am Arbeitsplatz/Arbeitserzieherin mit Vollzeitausbildung
  - des Erziehers am Arbeitsplatz/Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung
  - der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt und ggf. einen Kinderzuschlag gem. Anlage 10a.

- (2) Für die Ausbildung an Samstagen, 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. Dabei gilt als Stundenentgelt i.S.d. § 20 a Abs. 3 Unterabs.1 der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgeltes gem. Anlage 10a. Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 9b Abs. 8 Satz 3 entsprechend.

- (3) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 11 auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs.1 Unterabs.1 Anlage 11 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist. Kann die Praktikantin bzw. der Praktikant während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Ausbildungsent-

## **Anlage 10/I**

gelt fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten die Wechselschicht- und 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**

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. 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. 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 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils maßgebend sind.

(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) 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 schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

### **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.

### **Übergangsregelung:**

Praktikantinnen und Praktikanten, die am 31. Dezember 2007 einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 1 Abs. 4 Anlage 10 I a.F. haben, erhalten diese Zulage bis zum Ende ihres Praktikums weiter, solange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.



## **II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Für Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf gelten die zwingenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 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, Schülerinnen und Schüler. Schülerinnen und Schüler in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zur/zum Beschäftigungstherapeutin/Beschäftigungstherapeuten, Krankengymnastin/Krankengymnasten, Altenpflegerin/Altenpfleger).

(3) 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. Das Entgelt dieser Auszubildenden entspricht mindestens dem nach § 244 SGB III gezahlten Zuschuss. Ein höheres Entgelt kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden.

### **§ 2 Ausbildungsentgelt**

(1) Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gem. Anlage 10a. Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgeltes wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Das Stundenentgelt beträgt 1/167,40 des monatlichen Ausbildungsentgeltes.

(2) Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei der bzw. dem Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle des Überstundenentgeltes das Stundenentgelt gem. Abs. 1 Satz 3 zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. der Stundenvergütung.

## **Anlage 10/II**

(3) Gewährt die bzw. der Auszubildende Unterkunft, Verpflegung oder beides, richten sich die Kürzungsbeträge nach Anlage 10a (AP). Kann die bzw. der Auszubildende während der Zeit, für welche das Ausbildungsentgelt nach § 10 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für diese Zeit der Nichtanspruchnahme die Kürzung.

### **§ 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 (AP) die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(2) Hat die bzw. der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält sie, wenn sie bzw. er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, das ihrer bzw. seiner Tätigkeit entsprechende Entgelt nach den Bestimmungen der AVR.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund § 8 Abs. 2 BBiG oder § 27b Abs. 2 Handwerksordnung (HandwO) oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 4 erhält die bzw. der Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a (AP), bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihr bzw. ihm gezahlten Ausbildungsentgelt und dem ihrer bzw. seiner Tätigkeit entsprechenden Entgelt nach den Bestimmungen der AVR.

### **§ 4 Ausbildungsvertrag**

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag gemäß Anlage 15b zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll;
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,



- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte;
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit;
- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs;
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

## **§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate. 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) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht die bzw. der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. 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 sie bzw. er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

### **§ 6 Ärztliche Untersuchungen**

(1) Die bzw. der Auszubildende hat auf Verlangen der bzw. des Ausbildenden vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheit und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der bzw. dem Ausbildenden bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

(2) Die bzw. der Ausbildende kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die bzw. der Ausbildende hat die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt die bzw. der Ausbildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der bzw. dem Auszubildenden auf ihren bzw. seinen Antrag bekanntzugeben.

### **§ 7 - gestrichen -**

### **§ 8 Regelmäßige Ausbildungszeit**

(1) Für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit (praktische und innerbetriebliche theoretische Ausbildung) nach den §§ 9, 9a bis 9e AVR.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der bzw. dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Arbeitszeit zu geben.

(3) 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.

(4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(5) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

## **§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten**

(1) Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und -reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bzw. des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Reisen in den Fällen, in denen die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden, werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßigen Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigung (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

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. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 € nicht ausbezahlt.

(2) 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. Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Beschäftigung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

## **§ 10 Krankheit**

Auszubildende erhalten im Falle der Unterbrechung ihrer Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls ihr Ausbildungsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen weiter, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus. Dies gilt nicht, wenn die bzw. der Auszubildende sich die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der bzw. des Auszubildenden gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

I.Ü. gelten § 24 und § 25 entsprechend.

## **Anlage 10/II**

### **§ 11 Erholungsurlaub**

Auszubildende erhalten unter Fortzahlung der Bezüge Erholungsurlaub gem. der Anlage 6 bzw. 6a in der niedrigsten Entgeltstufe, wenn nicht eine für die bzw. den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht.

### **§ 12 Familienheimfahrten**

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes und zurück werden der bzw. dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die bzw. der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Die bzw. der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrt

Von mehr als 100 - 300 km	2 Ausbildungstage
Von mehr als 300 km	3 Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die bzw. der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die bzw. der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

### **§ 13 Freistellung vor Prüfungen**

(1) Der bzw. dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechsstage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. 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 staatlichen Prüfung 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**

Die bzw. der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

## **§ 16 Prüfungen**

(1) Die bzw. der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald der bzw. dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat sie bzw. er ihn der bzw. dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

(1) Beabsichtigt die bzw. der Auszubildende, 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. In der Mitteilung kann die bzw. der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die bzw. der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie bzw. er in ein Dienstverhältnis zu der bzw. dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt. Beabsichtigt die bzw. der Auszubildende 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) 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. § 5 Abs. 3 bleibt unberührt.

## **§ 18 Zeugnis**

(1) Die bzw. der Auszubildende hat der bzw. dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat die bzw. der Ausbil-

## **Anlage 10/II**

dende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll die Ausbilderin bzw. der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der bzw. des Auszubildenden. 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) nicht angerechnet.

#### **Übergangsregelung:**

Auszubildende, die am 31. Dezember 2007 einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 2 Abs. 3 Anlage 10/II a. F. haben, erhalten diese Zulage bis zum Ende ihrer Ausbildung weiter, solange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.

**III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden**

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) vom 16. Juli 2003 oder des Hebammengesetzes (HebG) vom 4. Juni 1985 in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden.

**§ 2 Ausbildungsvertrag**

(1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gem. Anlage 15c zu schließen, der Angaben enthalten muss über

- a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung,
- d) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- e) die Dauer der Probezeit,
- f) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,
- g) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

**§ 3 Durchführung der Ausbildung**

(1) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durch-

## **Anlage 10/III**

zuführen, dass die Schülerin bzw. der Schüler das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

(2) Die Schülerin bzw. der Schüler hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

### **§ 4 Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für die Schülerin bzw. den Schüler in der Krankenpflegehilfe drei Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler hat auf Verlangen der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Trägerin bzw. vom Träger der Ausbildung bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

(2) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Schülerin bzw. den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Schülerin bzw. den Schüler auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen der Schülerin bzw. des Schülers ist er hierzu verpflichtet.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Schülerin bzw. dem Schüler auf ihren bzw. seinen Antrag bekanntzugeben.

### **§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Schülerin bzw. der Schüler auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.



## **§ 7 Ausbildungsentgelt**

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a.

(2) Wird die Ausbildungszeit der Schülerin bzw. des Schülers gem. § 6 KrPflG oder § 8 HebG auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gem. Anlage 10a die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 15 Abs.2, erhält die Schülerin bzw. der Schüler während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Schülerin bzw. der Schüler das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen der AVR sinngemäß, die jeweils für die bei der Trägerin bzw. beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Schülerin bzw. des Schülers beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt i.S.d. § 9b Abs. 8 Satz 3. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes i.S.d. § 14 Abs. 1 AVR.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Schülerin bzw. der Schüler die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 zu drei Viertel.

## **§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten**

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält die Schülerin bzw. der Schüler eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von

## **Anlage 10/III**

Fahrtpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Ausbildung an einer anderen Anstalt innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg der Schülerin bzw. des Schülers zur Ausbildungsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

### **§ 9 Krankheit**

Der Schülerin bzw. dem Schüler wird im Fall der Unterbrechung ihrer bzw. seiner Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls das Ausbildungsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt. Dies gilt nicht, wenn sich die Schülerin bzw. der Schüler die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der Schülerin bzw. des Schülers gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

I.Ü. gelten § 24 und § 25 entsprechend.

### **§ 10 Erholungsurlaub**

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils maßgebend sind.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs.10.

### **§ 11 Familienheimfahrten**

Hat die Schülerin bzw. der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass die Schülerin bzw. der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr bzw. ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort.

Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 12 Freistellung zur staatlichen Prüfung**

(1) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung 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. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schülerinnen bzw. Schüler zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Schülerin bzw. der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 7 Abs.1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

## **§ 13 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Die Schülerin bzw. der Schüler erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

## **§ 14 Ausbildungsmittel**

Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat der Schülerin bzw. dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

## **§ 15 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

(1) Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Schülerin bzw. den Schüler nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies der Schülerin bzw. dem Schüler drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Schülerin bzw. der Schüler schriftlich zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung zu treten.

Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Schülerin bzw. den Schüler nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies ihr bzw. ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Schülerin bzw. der Schüler im Anschluss an das Arbeitsverhältnis

## **Anlage 10/III**

beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### **§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit oder, sofern zum Zeitpunkt der Prüfung die nach § 8 Abs. 1 Satz 3 KrPflG vorgeschriebenen 4.600 Ausbildungsstunden vollständig erbracht worden sind, mit Ablegen der Prüfung.

(2) Besteht die Schülerin bzw. der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann sie bzw. er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren bzw. seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(3) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin bzw. dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Trägerin bzw. vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss ordentlich gekündigt werden.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartnerin bzw. von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 KrPflG bzw. HebG nicht oder nicht mehr vorliegen,

b) aus einem sonstigen wichtigen Grund, sowie

2. von der Schülerin bzw. dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

### **§ 17 Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schülerinnen bzw. Schüler, die nach Maßgabe KrPflG

oder HebG ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR) nicht angerechnet.

**Anmerkung:**

Bei einer bzw. einem unter das JArbSchG fallenden Schülerin bzw. Schüler ist die Untersuchung, sofern die Schülerin bzw. der Schüler nicht bereits eine von einer anderen Ärztin bzw. einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG entspricht.

**Übergangsregelung:**

Schülerinnen und Schüler, die am 31. Dezember 2007 einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 7 Abs. 4 Anlage 10/III a.F. haben, erhalten diese Zulage bis zum Ende ihrer Ausbildung weiter, solange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.



**V. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden**

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes (AltPflG) vom 25. August 2003 in Einrichtungen i.S.d. § 4 Abs. 3 Satz 1 AltPflG ausgebildet werden

**§ 2 Ausbildungsvertrag**

(1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gem. Anlage 15f zu schließen, der Angaben enthalten muss über

- a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
- d) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- e) die Dauer der Probezeit,
- f) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,
- g) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule i.S.d. Schulrechts der Länder einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass die Schülerin bzw. der Schüler einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

(3) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### **§ 3 Durchführung der Ausbildung**

(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 Schülerin bzw. der Schüler das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

(2) Die Schülerin bzw. der Schüler hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

### **§ 4 Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für die Schülerin bzw. den Schüler in der Altenpflegehilfe drei Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler hat auf Verlangen der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Trägerin bzw. vom Träger der Ausbildung bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

(2) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Schülerin bzw. den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Schülerin bzw. den Schüler auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen der Schülerin bzw. des Schülers ist er hierzu verpflichtet

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Schülerin bzw. dem Schüler auf ihren bzw. seinen Antrag bekannt zu geben.

### **§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit regelt sich nach § 9.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Schülerin bzw. der Schüler auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.



(3) Eine über die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

## **§ 7 Ausbildungsentgelt**

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a. § 7 findet keine Anwendung, wenn die Schülerin bzw. der Schüler Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach SGB III oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihr bzw. ihm andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) Wird die Ausbildungszeit der Schülerin bzw. des Schülers gem. § 7 Abs. 1 AltPflG verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gem. Anlage 10a die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 AltPflG, erhält die Schülerin bzw. der Schüler während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Schülerin bzw. der Schüler das nach Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

## **§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten**

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält die Schülerin bzw. der Schüler eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 9 Krankheit**

Der Schülerin bzw. dem Schüler wird im Fall der Unterbrechung ihrer bzw. seiner Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls das Ausbildungsentgelt

## **Anlage 10/V**

bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus, gezahlt. Dies gilt nicht, wenn sich die Schülerin bzw. der Schüler die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verursacht, so gehen die Ansprüche der Schülerin bzw. des Schülers gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

### **§ 10 Erholungsurlaub**

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils maßgebend sind.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10.

### **§ 11 Familienheimfahrten**

Hat die Schülerin bzw. der Schüler bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass die Schülerin bzw. der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr bzw. ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

### **§ 12 Freistellung zur staatlichen Prüfung**

(1) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung 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. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schülerinnen bzw. Schüler in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Schülerin bzw. der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

### **§ 13 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Die Schülerin bzw. der Schüler erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

### **§ 14 Ausbildungsmittel**

Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat der Schülerin bzw. dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der jeweiligen staatlichen Prüfung erforderlich sind.

### **§ 15 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

(1) Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Schülerin bzw. den Schüler nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies der Schülerin bzw. dem Schüler drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Schülerin bzw. der Schüler schriftlich zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung zu treten.

(2) Wird die Schülerin bzw. der Schüler im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### **§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht die Schülerin bzw. der Schüler die staatliche Prüfung nicht oder kann sie bzw. er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren bzw. seinen schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin bzw. dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Trägerin bzw. vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss ordentlich gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartnerin bzw. jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

## **Anlage 10/V**

- a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 AltPflG nicht oder nicht mehr vorliegen,
- b) aus einem sonstigen wichtigen Grund (z.B. Kündigung des Schulvertrags),

2. von der Schülerin bzw. dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

### **§ 17 Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schülerinnen bzw. Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a) nicht angerechnet.

#### **Anmerkung:**

Bei einer bzw. einem unter das JArbSchG fallenden Schülerin bzw. Schüler ist die Untersuchung i.S.d. § 5 Abs. 1, sofern die Schülerin bzw. der Schüler nicht bereits eine von einer anderen Ärztin bzw. einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG entspricht.

## AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab Oktober 2010 -

### 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 €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.492,00	71,36
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.492,00	71,36
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.492,00	71,36
der pharm.techn. Assistentin, des pharm.techn. Assistenten	1.271,00	68,00
der Erzieherin, des Erziehers	1.271,00	68,00
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.271,00	68,00
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.215,00	68,00
der Haus und Familienpflegerin, des Haus und Familienpflegers	1.215,00	68,00
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.215,00	68,00
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.215,00	68,00

### II. Ausbildungsentgelte für Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	680,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	730,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	775,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	840,00 €

Das Ausbildungsentgelt wird wie folgt gekürzt:

bei gewährter Unterkunft und Verpflegung	150,43 €
bei gewährter Unterkunft	38,62 €
bei gewährter Verpflegung	111,81 €

**Anlage 10a**  
**Anlage 10a (AP)**  
**- West -**

**III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst**

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege:

im ersten Ausbildungsjahr	800,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	860,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	960,00 €
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	721,00 €

**IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst**

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden:

im ersten Ausbildungsjahr	526,77 €
im zweiten Ausbildungsjahr	580,52 €
im dritten Ausbildungsjahr	634,28 €

Mit diesen Ausbildungsentgeltsätzen sind sämtliche Zuschläge abgegolten.

Sonderregelung:

Das monatliche Ausbildungsentgelt vor Vollendung des 18. Lebensjahres reduziert sich um 100,00 €.

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.

## AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab Oktober 2010 -

### 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 €	Kinderzuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.380,00	66,02
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.380,00	66,02
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.380,00	66,02
der pharm.techn. Assistentin, des pharm.techn. Assistenten	1.176,00	62,89
der Erzieherin, des Erziehers	1.176,00	62,89
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.176,00	62,89
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.124,00	62,89
der Haus und Familienpflegerin, des Haus und Familienpflegers	1.124,00	62,89
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.124,00	62,89
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.124,00	62,89

### II. Ausbildungsentgelte für Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	629,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	675,25 €
im dritten Ausbildungsjahr	716,88 €
im vierten Ausbildungsjahr	777,00 €

Das Ausbildungsentgelt wird wie folgt gekürzt:

bei gewährter Unterkunft und Verpflegung	139,15 €
bei gewährter Unterkunft	35,73 €
bei gewährter Verpflegung	103,42 €

**Anlage 10a**  
**Anlage 10a (AP)**  
**- Ost -**

**III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst**

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege  
und Entbindungspflege

im ersten Ausbildungsjahr	740,000 €
im zweiten Ausbildungsjahr	795,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	888,00 €

Schülerinnen und Schüler in der Kranken-  
pflegehilfe:

	667,00 €
--	----------

**IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst**

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden:

im ersten Ausbildungsjahr	526,77 €
im zweiten Ausbildungsjahr	580,52 €
im dritten Ausbildungsjahr	634,28 €

Mit diesen Ausbildungsentgeltsätzen sind sämtliche Zuschläge abgegolten.

Sonderregelung:

Das monatliche Ausbildungsentgelt vor Vollendung des 18. Lebensjahres reduziert sich um 100,00 €.

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.



## BEWERTUNG DER MITARBEITERUNTERKÜNFTE

### § 1 Geltungsbereich

(1) Die Anlage 11 gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uneingeschränkt.

(2) Für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Praktikantinnen und Praktikanten für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes, Praktikantinnen und Praktikanten für medizinische Hilfsberufe findet die Anlage 11 mit der Maßgabe Anwendung, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist. Sie gilt nicht für Auszubildende nach Anlage 10/II.

### § 2 Mitarbeiterunterkünfte

(1) Der Wert einer der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährten Mitarbeiterunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf das Entgelt anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Entgeltanspruch besteht, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Wert zu vergüten.

(2) Mitarbeiterunterkünfte i.S.d. Anlage 11 sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume oder möblierte Schlafzimmer, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers stehen und die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zur alleinigen Benutzung - bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl - überlassen werden.

### § 3 Bewertung der Mitarbeiterunterkünfte

(1) Der Wert der Mitarbeiterunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	€ je qm Nutzfläche mtl.
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	6,85
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,60
3	mit eigenem Bad oder Dusche	8,68
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	9,66
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	10,30

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v.H. Bei Mitarbeiterunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v.H.

## Anlage 11

Wird die Nutzung der Mitarbeiterunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z. B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbringung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Personalunterkunft verwendet wird und in dem die Bewohnerinnen und Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Mitarbeiterunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Mitarbeiterunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen i.S.d. Abs. 1 haben Mitarbeiterunterkünfte, wenn

- a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes
- b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers

vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

- a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder
- b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit

vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Mitarbeiterunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche i.S.d. Abs. 1.

(4) Mit dem sich aus Abs. 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschl. Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Mitarbeiterunterkunft auf eigenen Wunsch von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Mitarbeiterunterkunft auf Kosten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers gereinigt oder werden von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von € 4,11 zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Mitarbeiterunterkunft von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benutzt, werden der einzelnen Mitarbeiterin bzw. dem einzelnen Mitarbeiter bei Einrichtung der Mitarbeiterunterkunft

- a) für zwei Personen 66 2/3 v.H.,
- b) für drei Personen 40 v.H.

des vollen Wertes angerechnet.

#### **§ 4 Anpassung des Wertes der Mitarbeiterunterkünfte**

Die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Abs. 1 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) allgemein festgesetzte Wert für Wohnung mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

#### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost - :**

Anlage 11 gilt nicht.



## VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. 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. 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 Verheiratenzuschlages Verheiratenzuschlages 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.

## **Anlage 12**

Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. 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 schriftlich 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) 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. Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) 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. 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 vermögenswirk-

samen 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 € -".





## 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, dividiert durch zehn. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart ist, erhöht sich dieser Betrag um das durchschnittliche Entgelt der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

Beginnt das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 1. Oktober, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den November, dividiert durch zehn, berechnet.

Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen Bezuges einer Rente vor dem 01. 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.

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, wenn die zuständige MAV in einer Dienstvereinbarung der Anwendung einer von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vorgelegten Liste von wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung zugestimmt hat.

(3a) Die Jahressonderzahlung kann im November des laufenden Jahres auch mit einem höheren Anteil als 50% ausgezahlt werden (bis zu 100%). Die vom betrieblichen Ergebnis abhängige Zahlung im Juni des Folgejahres reduziert sich um den Anteil der vorgezogenen Zahlung.

### **Anmerkung zu Abs. 3a:**

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. 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 kann bzw. den Nachweis leichter erbringen kann. Evtl. wollen insbesondere auch kleinere Einrichtungen

## Anlage 14

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. 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) 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 der geleisteten November-Zahlung) vorliegen würde, entfällt der Anspruch auch teilweise in dem Maße, indem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der MAV 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. 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 aus § 243 Handelsgesetzbuch (HGB) ableitet

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge i.S.d. § 277 Abs. 4 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge
- 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 Pflegegesetzstreitigkeiten

negativ ist.

### Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i.S.d. Abs. 3 Satz 3 ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung, abgebildet werden kann. 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. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen einer Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine GuV zu erstellen.

## DIENSTVERTRAG

zwischen \_\_\_\_\_  
- Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
- Anschrift -

und \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
-Mitarbeiterin/Mitarbeiter<sup>1)</sup> -

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<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters<sup>1)</sup>.

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich.<sup>1)</sup>

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit<sup>1)</sup>

befristet<sup>1)</sup>

für die Zeit zum<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

mit Ablauf<sup>1)2)</sup> \_\_\_\_\_

Grund der Befristung<sup>3)</sup> \_\_\_\_\_

Die Zeit bis zum \_\_\_\_\_ ist Probezeit<sup>1)</sup>.

Gemäß § 36 Abs. 1 AVR endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

## § 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigelegt.

Die Beschäftigung erfolgt

in \_\_\_\_\_  
- Dienstort<sup>1)</sup> -

an verschiedenen Orten<sup>1)</sup>

(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund ihres bzw. seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

§ 7 AVR bleibt unberührt.

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 15

### § 3

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter<sup>1)</sup> ist in der Entgeltgruppe \_\_\_\_\_ eingestuft.

Bei der Einstellung am \_\_\_\_\_ ist die \_\_\_\_\_ maßgebend.

### § 4

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR)

---

---

---

### § 5

Zusätzliche Altersversorgung (§ 27 AVR):

---

---

---

### § 6

Weiter wird folgendes vereinbart:

---

---

---

Diese Nebenabrede kann - nicht -<sup>1)</sup> 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.

Für die Kündigung gelten die Fristen des § 30 AVR.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Dienstgeberin<sup>1)</sup>/  
des Dienstgebers<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Mitarbeiterin<sup>1)</sup>/  
des Mitarbeiters<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

## PRAKTIKANTENVERTRAG

zwischen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ - Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Praktikantin/Praktikant<sup>1)</sup> -

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<sup>1)</sup> 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 des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigelegt.

### § 4

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber<sup>1)</sup> gewährt der Praktikantin/dem Praktikanten<sup>1)</sup> für die Dauer des Praktikums

- a) Personalunterkunft<sup>1)</sup>
- b) Verpflegung<sup>1)</sup>

Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach Anlage 11 AVR.

### § 5

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### § 6

Die Praktikantin/der Praktikant<sup>1)</sup> ist darauf hingewiesen worden, dass gem. § 21a Abs. 4a AVR (Fassung DWBB) die Abtretung von Vergütungsansprüchen ausgeschlossen ist. Mit dem der Dienstgeberin/dem Dienstgeber<sup>1)</sup> kann die Abtretbarkeit von Vergütungsansprüchen vereinbart werden.

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

## Anlage 15a

---

Ort, Datum

---

Ort, Datum

---

Unterschrift der Dienstgeberin<sup>1)</sup>/  
des Dienstgebers<sup>1)</sup>

---

Unterschrift der Praktikantin<sup>1)</sup>/  
des Praktikant<sup>1)</sup>

### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

In § 4 gilt Satz 2 nicht.

---

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

**AUSBILDUNGSVERTRAG**

zwischen \_\_\_\_\_  
 vertreten durch \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 geboren am \_\_\_\_\_  
 wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup> -  
 mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters<sup>1)</sup>  
 Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

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**

(1) Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf einer/eines<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_ ausgebildet.

(2) Die sachliche und zeitliche Berufsausbildung ergibt sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

**§ 2**

(1) Die Berufsausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_.

(2) Die ersten drei Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

**§ 3**

Das Berufsausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz und der Anlage 10 Abschnitt II der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

**§ 4**

Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er<sup>1)</sup> von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung freigestellt ist.

**§ 5**

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichartigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils geltenden Regelungen.

Sie beträgt zur Zeit \_\_\_\_\_ Stunden.

**§ 6**

Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe der Anlage 10a der AVR. Sie beträgt zur Zeit:

\_\_\_\_\_  
<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

## Anlage 15b

\_\_\_\_\_ € im ersten Ausbildungsjahr,  
\_\_\_\_\_ € im zweiten Ausbildungsjahr,  
\_\_\_\_\_ € im dritten Ausbildungsjahr,  
\_\_\_\_\_ € im vierten Ausbildungsjahr.

Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so daß die/der<sup>1)</sup> Auszubildende am 15. des Monats darüber verfügen kann.

### § 7

Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 11 der Anlage 10 Abschnitt II der AVR. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zur Zeit

vom \_\_\_\_\_ bis 31. Dezember 20 \_\_\_\_ \_\_\_\_ Ausbildungstage,  
vom 1. Januar 20 \_\_\_\_ bis 31. Dezember 20 \_\_\_\_ \_\_\_\_ Ausbildungstage,  
vom 1. Januar 20 \_\_\_\_ bis 31. Dezember 20 \_\_\_\_ \_\_\_\_ Ausbildungstage,  
vom 1. Januar 20 \_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ \_\_\_\_ Ausbildungstage,  
vom 1. Januar 20 \_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ \_\_\_\_ Ausbildungstage.

### § 8

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er<sup>1)</sup> die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

### § 9

Änderungen und Ergänzungen dieses Berufsausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup>  
Unterschrift der gesetzlichen Vertreter  
der/des<sup>1)</sup> Auszubildenden:

\_\_\_\_\_  
Vater

\_\_\_\_\_  
Mutter

\_\_\_\_\_  
gesetzliche Vertreterin/gesetzlicher Vertreter<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

<sup>2)</sup> Ist die gesetzliche Vertreterin bzw. der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder eine Pflegerin bzw. ein Pfleger, verpflichtet sie bzw. er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.



## AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE

zwischen \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 - Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 - Schülerin/Schüler<sup>1)</sup> -  
 mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters  
 Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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<sup>1)</sup> wird für den Beruf Hebamme/eines Entbindungspflegers/einer Gesundheits- und Krankenpflegerin/eines Gesundheits- und Krankenpflegers/einer Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/eines Gesundheits- und Kinderkrankenpflegers/einer Krankenpflegehelferin/eines Krankenpflegehelfers<sup>1)</sup> nach dem Hebammengesetz (HebG) vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 902)/nach dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufe in der Krankenpflege vom 10. November 2003 (BGBl. I S. 2263) ausgebildet.

### § 2

- (1) Die Ausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und dauert \_\_\_\_\_ Jahre. Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Monaten angerechnet.
- (2) Die ersten sechs/drei<sup>1)</sup> Monate der Ausbildung sind Probezeit.
- (3) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am \_\_\_\_\_ oder, sofern zum Zeitpunkt der Prüfung die vorgeschriebenen 4.600 Ausbildungsstunden vollständig erbracht worden sind, mit Ablegen der Prüfung.
- (4) Besteht die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> die staatliche Prüfung nicht oder kann sie/er<sup>1)</sup> ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren/seinen<sup>1)</sup> schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

### § 3

- (1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> 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 des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 KrPflG/HebG<sup>1)</sup> nicht oder nicht mehr vorliegen,
    - b) aus einem wichtigen Grund,

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

## Anlage 15c

2. von der Schülerin/dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

- (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.

### § 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Krankenpflegegesetz KrPflG/HebG<sup>1</sup>) und der Anlage 10/III AVR Abschnitt III der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

### § 5

- (1) Die Trägerin/Der Träger<sup>1</sup>) der Ausbildung verpflichtet sich, der Schülerin/dem Schüler<sup>1</sup>) eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln.  
(2) Die Schülerin/der Schüler<sup>1</sup>) hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.  
(3) Die Schülerin/der Schüler<sup>1</sup>) ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

### § 6

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR, sie beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses \_\_\_\_ Stunden.  
(2) Solange die Schülerin/der Schüler<sup>1</sup>) das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem ArbSchG.

### § 7

Die Schülerin/Der Schüler<sup>1</sup>) erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gem. § 7 Abs. 1 Anlage 10/III AVR in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der Anlagen 6 bzw. 6a AVR.

### § 8

- (1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler<sup>1</sup>) ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR richtet.

Die Vergütung beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

- € \_\_\_\_\_ im 1. Ausbildungsjah  
€ \_\_\_\_\_ im 2. Ausbildungsjahr,  
€ \_\_\_\_\_ im 3. Ausbildungsjahr<sup>1</sup>).

- (2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der Schülerin/dem Schüler<sup>1</sup>) eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die Schülerin/der Schüler<sup>1</sup>) am Zahltag gem. § 21a AVR darüber verfügen kann.

<sup>1</sup>) Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 9

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Trägerin/Träger<sup>1)</sup>  
der Ausbildung

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schülerin/Schüler<sup>1)</sup>  
ggf. gesetzliche Vertreterin/  
gesetzlicher Vertreter<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen



**ALTERSTEILZEIT-DIENSTVERTRAG**

zwischen \_\_\_\_\_

- Dienstgeberin/ Dienstgeber <sup>1)</sup> -

- Anschrift -

und \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

- Mitarbeiterin/ Mitarbeiter <sup>1)</sup> -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

 im Blockmodell <sup>1)</sup>Arbeitsphase vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
Freistellungsphase vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ im Teilzeitmodell. <sup>1)</sup>**§ 3**

Für die Anwendung dieses Vertrages gelten das Altersteilzeitgesetz (AltZG) 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/ <sup>1)</sup>  
des Dienstgebers <sup>1)</sup>\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Mitarbeiterin/ <sup>1)</sup>  
des Mitarbeiters <sup>1)</sup><sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen



## AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE

zwischen \_\_\_\_\_

- Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> -

und Frau/Herrn<sup>1)</sup>

wohnhaft in \_\_\_\_\_  
- Schülerin/Schüler<sup>1)</sup> -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters

Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

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<sup>1)</sup> wird für den Beruf einer/eines Altenpflegerin / Altenpflegers, nach dem Altenpflegegesetz vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufe in der Altenpflege vom 26. November 2002 (BGBl. I S. 4418) ausgebildet.

### § 2

(1) Die Ausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und dauert \_\_\_\_\_ Jahre. Im Hinblick auf die bisherige Berufsausbildung als \_\_\_\_\_ verkürzt sich die Ausbildung um \_\_\_\_\_ Monate. Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der Altenpflegeschule

\_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ .

(2) Die ersten sechs/drei<sup>1)</sup> Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit, somit am \_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_ <sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen

## Anlage 15f

(4) Besteht die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> die staatliche Prüfung nicht oder kann sie/er<sup>1)</sup> ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren/seinen<sup>1)</sup> schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

### § 3

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss 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 des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 AltPflG nicht oder nicht mehr vorliegen,
  - b) aus einem wichtigen Grund,
2. von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(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.

### § 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem AltPflG und der Anlage 10/V AVR in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

### § 5

(1) Die Trägerin/Der Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung verpflichtet sich, der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> eine den Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsordnung entsprechende Ausbildung zu vermitteln.

(2) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

(3) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> ist verpflichtet, Teile der praktischen Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung der Trägerin/des Trägers der Ausbildung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

### § 6

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR, sie beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses \_\_\_\_ Stunden.

(2) Solange die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem JArbSchG.

---

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen



§ 7

Die Schülerin/Der Schüler<sup>1)</sup> erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gemäß § 7 Abs. 1 Anlage 10/V AVR in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der Anlagen 6 bzw. 6a AVR.

§ 8

(1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR richtet.

Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

- € ..... im 1. Ausbildungsjahr,
- € ..... im 2. Ausbildungsjahr,
- € ..... im 3. Ausbildungsjahr.<sup>1)</sup>

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> am Zahltag gem. § 21a AVR darüber verfügen kann.

§ 9

Änderungen und Ergänzungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....  
Ort, Datum

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Trägerin/Träger<sup>1)</sup>  
der Ausbildung

.....  
Unterschrift Schülerin/Schüler<sup>1)</sup>  
ggf. gesetzliche Vertreterin/gesetzlicher Vertreter<sup>1)</sup>

Zustimmung der Altenpflegeschule gem. § 13 Abs. 6 AltPflG:

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Altenpflegeschule

1) Nichtzutreffendes bitte streichen



## **SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Die Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage 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 eingestellt worden sind.

### **§ 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 zugrundegelegt wird.

### **§ 3 Anwendung der AVR**

Auf die Dienstverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden 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, 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**

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. Weiterhin kann das Dienstverhältnis gemäß dem SGB III gekündigt werden

- a) ohne Einhaltung einer Frist, wenn das Arbeitsamt den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin abberuft,

## **Anlage 16**

- b) durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist, wenn sie bzw. er eine andere Arbeit findet.

### **§ 6 Anpassungsklausel**

Sofern günstigere Förderungsbedingungen eintreten oder die Vollfinanzierung der Maßnahme rückwirkend möglich wird, ist dies bei der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachzuvollziehen.

## Sonderregelung für ABM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes beschäftigt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Regelung nach § 93 AFG eingestellt worden sind.

### § 2 Höhe der Vergütung, Voraussetzungen

Die Vergütung nach § 14 AVR sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen können um höchstens 20 v H. der Leistung nach der AVR - Fassung Ost - für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn der Förderung ein niedrigerer Betrag zugrunde gelegt wird. Die Mitarbeitervertretung ist in geeigneter Weise rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Mitarbeitervertretung kann auf Antrag die entsprechenden Unterlagen einsehen.

### § 3 Durchführung

Die Durchführung der AB-Maßnahme erfolgt nach dem AFG und der ABM-Anordnung des Verwaltungsrates der BA. Bei der Durchführung ist insbesondere darauf zu achten, dass die Voraussetzungen des § 2 vorliegen. Hierüber soll eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

### § 4 Abweichende Bestimmungen

(1) Bei der Regelung über die Gewährung einer Zuwendung sind § 1 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbsatz und § 1 Abs. 3 der Anlage 14 nicht anzuwenden. Bei der Regelung beim Urlaubsgeld gilt anstelle von § 1 der Anlage 13, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Urlaubsgeld in jedem Kalenderjahr in Höhe des § 2 der Anlage 13, vermindert um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den sie bzw. er keine Bezüge erhalten hat und für den auch kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss bestanden hat, erhält. Anstelle von § 4 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 13 gilt: Ersatzweise wird das Urlaubsgeld bei Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt.

(2) Abweichend von § 29 Abs. 2 gilt, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Antrag bis zu 10 Tage Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten unter Fortzahlung der Vergütung zur Inanspruchnahme anerkannter beruflicher Fortbildungsmaßnahmen erhält.

**Anlage 16**  
**- Ost -**

**§ 5 Sonstige Bestimmungen**

Soweit vorstehend keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR - Fassung Ost - in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

**§ 6 Schlussbestimmungen**

Sofern günstigere Förderbedingungen eintreten oder die Vollfinanzierung der Maßnahme rückwirkend möglich wird, ist dies bei der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachzuvollziehen.

§ 4 gilt für Maßnahmen, die ab dem 1. Januar 1998 beantragt werden.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 30. September 1998 angestellt werden, gilt die Anlage 16.

## **DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE**

### **§ 1 Wirtschaftliche Notlage**

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. 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 in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(2) Personalkostenreduzierungen können nur vorgenommen werden, wenn die Einrichtung ein Konzept zur Zukunftsicherung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. 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.

(3) Die Maßnahmen der Personalkostenreduzierung sind einzustellen oder aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage i.S.d. § 1 erforderlich

## Anlage 17

sind. Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und die MAV. Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV die AK.

### § 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 2 ist, dass die Dienststellenleitung der MAV vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darlegt. Dazu sind der MAV die dafür erforderlichen Unterlagen zu übergeben und die unmittelbare Unterrichtung durch einen Sachverständigen zu ermöglichen. Der Sachverständige ist in entsprechender Anwendung von § 22 MVG.EKD zur Vertraulichkeit zu verpflichten. Dienststellenleitung und MAV 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 MAV 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 MAV 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 MAV 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) MAV und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere ge-



geben, 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 MAV 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) 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. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.

(2) Die Genehmigung setzt einen gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und MAV voraus. Der Antrag muss die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Notlage erforderlichen Informationen enthalten, insbesondere die testierten Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre. 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. Reichen die vorgelegten Unterlagen zur Beurteilung nicht aus, so ist die Einrichtung schriftlich aufzufordern, die weiteren, von der AK für erforderlich gehaltenen Unterlagen vorzulegen. 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**

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. 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. Die Dienstvereinbarung wird an dem Tage wirksam, an dem die Geschäftsstelle der AK den Eingang bestätigt.

## Anlage 17

### Anmerkung:

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. 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. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung ist eine GuV zu erstellen.

## **ORDNUNG ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER AN BILDSCHIRMARBEITSPLÄTZEN**

### **§ 1 Anwendungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Bildschirmgeräten tätig sind (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen).

(2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern für digitale Daten- oder Textverarbeitung. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieser Ordnung gelten auch Mikrofilm-Lesegeräte und Schreibmaschinen mit Display-Anzeige.

(3) Keine Bildschirmgeräte im Sinne dieser Ordnung sind Fernsehgeräte, Digital-Anzeigergeräte und vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für digitale Daten- oder Textverarbeitung eingesetzt.

### **§ 2 Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

(1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen. Bildschirmarbeitsplätze entsprechen dann den anerkannten Regeln der Technik, wenn die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften beachtet werden.

(2) Die Einhaltung der „Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich“ ist in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal im Jahr durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ersatzweise durch die Sicherheitsbeauftragte bzw. den Sicherheitsbeauftragten zu überprüfen. Das Ergebnis der Überprüfung ist der MAV mitzuteilen.

### **§ 3 Ärztliche Untersuchungen**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen sind nach den "Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Bildschirm-Arbeitsplätze" durch eine dazu ermächtigte Ärztin bzw. einen dazu ermächtigten Arzt zu untersuchen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen sind vor Aufnahme der Tätigkeit zu untersuchen. Nachuntersuchungen sind aus gegebenem Anlass, ansonsten nach fünf Jahren, nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach drei Jahren seit der jeweils letzten Untersuchung wahrzunehmen.

## **BildschirmO**

(3) Etwaige Kosten der Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber, soweit keine andere Kostenträgerin bzw. kein anderer Kostenträger zuständig ist. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von solchen Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung nur für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden. Als notwendige Kosten gelten die Kosten, die die örtlich zuständige allgemeine Ortskrankenkasse für derartige Sehhilfen jeweils tragen würde.

### **§ 4 Einweisung und Einarbeitung**

(1) Vor dem erstmaligen Einsatz auf Bildschirmarbeitsplätzen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über die neuen Arbeitsmethoden und über ihre Aufgaben zu unterrichten. Die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich" sind ihnen auszuhändigen.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

### **§ 5 Arbeitsunterbrechungen**

(1) Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender 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. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gelegt werden.

(2) Unterbrechungen nach Abs.1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

### **§ 6 Einverständnis**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr dürfen erstmalig an Bildschirmarbeitsplätzen nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden.

(2) Auf Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter für die Dauer ihrer Schwangerschaft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

### **§ 7 Mischarbeitsplätze**

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber soll Arbeitsplätze einrichten, auf denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht ausschließlich am Bildschirm tätig ist.

**§ 8 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 1987 in Kraft.



**ORDNUNG ZUR SICHERUNG DER MITARBEITERINNEN UND  
MITARBEITER BEI RATIONALISIERUNGSMASSNAHMEN UND  
EINSCHRÄNKUNGEN VON EINRICHTUNGEN  
(SicherungsO)**

**Vorbemerkung:**

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. 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,

## SicherungsO

- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(3) 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. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

### § 3 Einbeziehung der MAV

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die zuständige MAV rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Sie bzw. er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten. 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) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. 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. 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) 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.

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) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. 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. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. 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) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für

## SicherungsO

ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. 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) 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. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) 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. 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) 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. 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. Der Anteil der Vergütung, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Be-

rechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. 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.

Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil. 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.

Ein 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) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. § 21 Abs.1 Unterabs.2 und Abs. 2 gilt entsprechend. 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.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 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.

## SicherungsO

(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.	55.
		Lebensjahr			
		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) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. 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) 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. 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) 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. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

### § 10 Anrechnungsvorschrift

(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. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber (z.B. §§ 9, 10 KSchG).

## SicherungsO

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. 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 01. 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 Drittmittelveranlasst 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.





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

### **Vorbemerkung**

Mit der Einführung der Altersteilzeitordnung soll nicht nur älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. 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) 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. Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach SGB III sein.

(2) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. 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. Von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann die Vereinbarung auf Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein dringender betrieblicher Grund ist auch die mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung durch eine Zuschuss auslösende Person. 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. Die Ablehnung bedarf der Schriftform.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten. Es soll für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die aufgrund der Vertrauensschutzregelung nach § 236 SGB VI eine vorgezogene Altersrente nach Beendigung der Alters-

## **ATZO**

teilstzeit beziehen können, mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von 8 Jahren nicht überschreiten. Diese Regelung tritt rückwirkend zum 1. Juli 2006 in Kraft. 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.

(5) Die Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bedarf der Schriftform.

(6) In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. 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) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. 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. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. 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. 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) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgeltes. 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 Wechsel- schicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. 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) 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 Zusatzversorgungseinrichtung, mindestens jedoch 83% des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeit- sentgeltes (Mindestnettobetrag). 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. Die Höhe des Mindestnettobetrages richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Verordnung über die Min- destnettobeträge 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 bis- herigen Arbeitsentgeltes i.S.d. Abs. 1 Satz 2 zuzüglich des sozialversicherungs- pflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Um- lage 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 ge- setzlichen 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 ge- setzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu er- warten haben, erhalten für je 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 Altersteilzeit- arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie bzw. er mit der bisherigen wöchent-

lichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

### § 6 Nebentätigkeiten

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. § 3 Abs. 2 AVR bleibt hiervon unberührt.

### § 7 Urlaub

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. 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) 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). 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. 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) 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. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume 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) 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. 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

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**

Die Altersteilzeitordnung tritt am 1. September 1998 in Kraft. Die vor dem Inkrafttreten abgeschlossenen Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

**SONDERREGELUNG FÜR DIAKONIE-STATIONEN IM BEREICH  
DES DIAKONISCHEN WERKES  
BERLIN-BRANDENBURG-SCHLESISCHE OBERLAUSITZ E.V.  
(DWBO) - SR-DIAK.STAT. -**

**§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die Regelung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-Stationen, die als Mitglieder des DWBO die AVR anwenden.
- (2) Für die Dienstverhältnisse gelten die AVR, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.
- (3) Wenn die AK DWBO von den AVR abweichende Regelungen beschlossen hat, gelten insoweit die von der AK DWBO beschlossenen Regelungen.

**§ 2 Sonderregelungen für Berufsgruppen**

- (1) Für die in Anlage 1 Ziff. 1 aufgeführten Berufsgruppen gelten die folgenden Bestimmungen der AVR nicht:  
§ 12, § 14 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. a) und c) und §§ 15 bis 20 einschl. der dort genannten Anlagen  
§ 14 Abs. 3 AVR gilt in der folgenden Fassung: Sonstige Zuwendungen werden nach den Anlagen 12 und 13 (SR-Diak.Stat.) und ohne Anlage 14 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.
- (2) Soweit es bei der Bemessung von Leistungen nach den AVR auf die Vergütungsgruppen bzw. Entgeltgruppen ankommt, sind folgende Zuordnungen maßgebend:

Für	HW, HP1 bis HP3, V1, KP1, V2 S1, PDL, GF	Entgeltgruppe	EG 4 bis EG 7 EG 9 bis EG 13
-----	---	---------------	---------------------------------

**§ 3 Eingruppierung und Vergütung**

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen gem. Anlage 1 Ziff. 1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
- (2) Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeits-

## SR-Diak.Stat.

vorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

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

(4) Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr bzw. ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit sechs Monate lang ununterbrochen ausgeübt, ist sie bzw. er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats gem. Abs.1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppiert. Eine Unterbrechung von bis zu sechs Wochen ist unschädlich. Für die zurückliegenden sechs Monate gilt § 13 Abs.1 AVR sinngemäß.

(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus Anlage 1 Ziff. 2. Weiterhin erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Zuwendung nach § 4 dieser Ordnung sowie ein Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat.

(6) Die Vergütungsgruppe ist im Dienstvertrag anzugeben.

(7) Beschäftigungszeiten bei anderen Diakonie-Stationen werden auf die Beschäftigungszeit gem. Anlage 1 angerechnet, wenn der Wechsel zu einer anderen Diakonie-Station innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Tätigkeit bei der bisherigen Dienstgeberin bzw. bei dem bisherigen Dienstgeber erfolgt.

Arbeitsvorgänge i.S. des Abs. 2 sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Beratung bei der Beantragung einer Leistung nach SGB XII, unterschriftsreife Erstellung eines Zuschussantrages). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.



#### § 4 Zuwendung

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten statt einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 eine Zuwendung nach den folgenden Bestimmungen:

(2) Besteht das Dienstverhältnis am 1. Dezember des Jahres, erhält die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der vollbeschäftigte Mitarbeiter deren bzw. dessen Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber das ganze Jahr bestanden hat, eine Zuwendung in Höhe von 511,29 €.

(3) Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erhalten von dem Betrag gem. Abs. 2 den Teil, der dem Maß der durchschnittlich vergüteten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Bemessungszeitraum sind die letzten zwölf Abrechnungsmonate.

(4) Die Zuwendung vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keine Bezüge erhalten hat und für den kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss bestanden hat.

(5) Die Zuwendung wird mit den Bezügen für November gezahlt.

(6) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist zur Rückzahlung der Zuwendung verpflichtet, wenn sie bzw. er vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

(7) Die Gesellschafterversammlung bzw. das zuständige Beschlussorgan der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers soll für Geschäftsjahre, in denen ein Überschuss erzielt wurde, den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zusätzlich zu der Zuwendung eine Prämie zahlen. Einzelheiten dazu werden in einer Dienstvereinbarung geregelt, die zwischen der örtlichen Dienststellenleitung und der zuständigen MAV abgeschlossen wird. Die Dienststellenleitung hat die MAV über das wirtschaftliche Ergebnis der Einrichtung nach Vorliegen des geprüften Jahresabschlusses zu unterrichten und dieses auf Verlangen mit ihr zu erörtern.

#### § 5 Überleitungsregelung

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der am 31. Dezember 1998 in einem Dienstverhältnis stand, das am 1. Januar 1999 zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber fortbesteht, erhält eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Vergütung und der Vergütung nach der Regelung der SR DS in der Fassung zum 31.12.2007. Nach diesem Stand der SR - Diak.Stat. richtet sich auch die Behandlung bzw. evtl. Abschmelzung der persönlichen Zulage bei Entgeltsteigerungen etc.

**§ 6 Inkrafttreten**

Diese Sonderregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1999 in Kraft. Die Änderungen der Anlage 1 im Zusammenhang mit der Neuaufnahme weiterer Berufsgruppen treten am 1. Januar 2000 in Kraft.

**Sonderregelung AVR - Fassung - Ost -:**

In § 4 Abs. 2 tritt an Stelle des Betrages „511,29 €“ der Betrag „442,27 €“.

## **1. Tätigkeitsmerkmale**

### **Gruppe HW - Hauswirtschaftskräfte**

Hauswirtschaftskräfte sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die keine planmäßig angeordneten pflegerischen Tätigkeiten verrichten und ständig in erheblichem Umfang hauswirtschaftliche Leistungen erbringen. Hauswirtschaftliche Arbeiten sind häusliche Verrichtungen wie z.B. Einkaufen, Reinigung, Wäscheversorgung.

### **Gruppe HP 1 - Pflegehelfer/Innen ohne Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit.**

Anmerkung: Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn in nicht unerheblichem Umfang pflegerische Leistungen erbracht werden.

### **Gruppe HP 2**

Pflegehelfer/innen mit einer Ausbildung im Umfang von mind. 200 Stunden und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1) und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen (z.B. Arzthelferinnen bnv. Arzthelfer, Therapeutinnen bzw. Therapeuten)

Die med. Rettungsassistenten gehören zu den med. Assistenzberufen und sind damit vergütungsrechtlich den Absolventen mit 200h - Kursen gleichgestellt.

### **Gruppe HP 3**

Krankenpflegehelfer/innen mit mind. 1-jähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1)

### **Gruppe KP 1**

Krankenschwestern bzw. -pfleger und Altenpflegerinnen bzw. -pfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (siehe Anmerkung zu Gruppe HP 1)

### **Gruppe S 1**

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Sozialdienst oder Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Anmerkung: Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn in nicht unerheblichem Umfang Leistungen erbracht werden, zu denen die verlangte Ausbildung befähigt.

### **Gruppe PDL**

Pflegedienstleitung und Stellvertretung

### **Gruppe V 1**

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Verwaltung ohne einschlägige Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten.

**Gruppe V 2** Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

## **SR-Diak.Stat. Anlage 1**

**Gruppe GF** Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Geschäftsführung

### **2. Vergütung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppen HW, HP 1 bis HP 3 - KP 1 - S 1 - PDL - V 1 und V 2 - GF erhalten die Vergütung gem. der Vergütungstabelle SR-Diak.Stat. Die Zuordnung zu einer Stufe ist abhängig von der Beschäftigungszeit bzw. dem Maß der Verantwortung. Auf die Beschäftigungszeit werden Zeiten vor Inkrafttreten der SR-Diak.Stat. angerechnet.

Grundlage für den Monatslohn sind 167,40 h/Mt (167,40 Stunden pro Monat = 38,5 h/Woche x 4,348). Der Bemessungssatz Berlin (Bereiche West und Ost) = 100%.

#### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:**

Unterabs. 1 gilt auch für Berlin (Bereich - Ost -); für Brandenburg und schlesische Oberlausitz tritt an Stelle der "Vergütungstabelle 2.3." die "Vergütungstabelle 2.4.".

Unterabs. 2 gilt auch für Berlin (Bereich - Ost -); für Brandenburg und schlesische Oberlausitz erhält er folgende Fassung:  
Grundlage für den Monatslohn sind 169,57 h/Mt (169,57 Stunden pro Monat = 39 h/Woche x 4,348).

Unterabs. 3 erhält folgende Fassung:

Die Vergütungen richten sich nach dem Bemessungssatz bezogen auf die Vergütung Berlin (Bereich - West -) im Verhältnis Arbeitszeit Bereich - West - zu Arbeitszeit Bereich - Ost -. Der Bemessungssatz Berlin (Bereich - Ost -) = 100 %; der Bemessungssatz Brandenburg und schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost -) = 90,0 %.

Ziffer 2 Vergütung wird um folgenden Unterabs. 4 ergänzt:

Für Brandenburg und schlesische Oberlausitz ist bei den Gruppen HW, HP 1 bis HP 3 und V 1 Vergütungsbasis der Stundenlohn und nicht, wie sonst üblich, der Monatstabellenlohn. Für die Gruppen (KP 1, S 1, PDL, V 2 und GF) sind die Monatstabellenlöhne Vergütungsbasis.

2.3 VERGÜTUNGSTABELLE  
Berlin (Bereich - West - und - Ost -)

- gültig ab Januar 2009 -

Gruppe	Stufe	Beschäftigungszeit Verantwortung	Std. Lohn €	Monatslohn €
HW			7,64	1.279,57
HP1	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,11	1.524,67
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,47	1.586,04
HP 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,58	1.603,83
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,29	1.723,05
HP 3	Stufe 1	unter 6 Jahre	10,52	1.760,40
	Stufe 2	ab 6 Jahre	11,12	1.860,94
KP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	12,38	2.072,66
	Stufe 2	ab 6 Jahre	13,71	2.295,05
S 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	13,98	2.339,54
	Stufe 2	große Verantwortung	14,77	2.472,98
	Stufe 3	ab 6 Jahre	15,59	2.609,97
	Stufe 4	ab 6 Jahre und große Verantwortung	16,39	2.743,42
PDL	Stufe 1	Verantwortung	14,52	2.430,27
	Stufe 2	große Verantwortung	15,87	2.657,13
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	16,84	2.819,25
V 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,58	1.603,83
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,29	1.723,05
V 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	10,48	1.754,18
	Stufe 2	ab 6 Jahre	11,50	1.925,88
	Stufe 3	große Verantwortung	12,06	2.019,28
GF	Stufe 1	Verantwortung	15,11	2.529,02
	Stufe 2	große Verantwortung	16,93	2.833,27
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	18,38	3.077,02

2.4 VERGÜTUNGSTABELLE  
Brandenburg/schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost)

- gültig ab Januar 2009 -

Gruppe	Stufe	Beschäftigungszeit Verantwortung	Std. Lohn €	Monatslohn €
HW			6,79	1.151,61
HP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,31	1.408,86
	Stufe 2	ab 6 Jahre	8,64	1.464,86
HP 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,73	1.480,62
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,38	1.590,87
HP 3	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,59	1.625,88
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,14	1.718,64
KP 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	11,00	1.865,39
	Stufe 2	ab 6 Jahre	12,18	2.065,54
S 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	12,42	2.105,59
	Stufe 2	große Verantwortung	13,13	2.225,68
	Stufe 3	ab 6 Jahre	13,85	2.348,98
	Stufe 4	ab 6 Jahre und große Verantwortung	14,56	2.469,08
PDL	Stufe 1	Verantwortung	12,90	2.187,24
	Stufe 2	große Verantwortung	14,10	2.391,42
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	14,96	2.537,32
V 1	Stufe 1	unter 6 Jahre	8,73	1.480,62
	Stufe 2	ab 6 Jahre	9,38	1.590,87
V 2	Stufe 1	unter 6 Jahre	9,31	1.578,76
	Stufe 2	ab 6 Jahre	10,22	1.733,29
	Stufe 3	große Verantwortung	10,72	1.817,36
GF	Stufe 1	Verantwortung	13,42	2.276,11
	Stufe 2	große Verantwortung	15,04	2.549,95
	Stufe 3	besonders große Verantwortung	16,33	2.769,33

**2.5 TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a  
und ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN nach der Anlage 8  
Berlin (Bereich - West - und - Ost -**

- gültig ab Januar 2009

Gruppe/ Stufe	Stunden- vergü- tung	Zeitzuschlag für Überstunden v.H.	Zeitzuschlag für Überstunden 25/15 v.H.	Über- stunden- vergütung	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntag 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, d. auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen- feiertagen 35 v.H.
	€		€	€	€	€	€
<b>HW</b>	7,64	25%	1,91	9,55	1,91	3,82	2,67
<b>HP 1/1</b>	9,11	25%	2,28	11,39	2,28	4,56	3,19
<b>HP 1/2</b>	9,47	25%	2,37	11,84	2,37	4,74	3,31
<b>HP 2/1</b>	9,58	25%	2,40	11,98	2,40	4,79	3,35
<b>HP 2/2</b>	10,29	25%	2,57	12,86	2,57	5,15	3,60
<b>HP 3/1</b>	10,52	25%	2,63	13,15	2,63	5,26	3,68
<b>HP 3/2</b>	11,12	25%	2,78	13,90	2,78	5,56	3,89
<b>KP 1/1</b>	12,38	25%	3,10	15,48	3,10	6,19	4,33
<b>KP 1/2</b>	13,71	25%	3,43	17,14	3,43	6,86	4,80
<b>S 1/1</b>	13,98	15%	2,10	16,08	3,50	6,99	4,89
<b>S 1/2</b>	14,77	15%	2,22	16,99	3,69	7,39	5,17
<b>S 1/3</b>	15,59	15%	2,34	17,93	3,90	7,80	5,46
<b>S 1/4</b>	16,39	15%	2,46	18,85	4,10	8,20	5,74
<b>PDL 1</b>	14,52	15%	2,18	16,70	3,63	7,26	5,08
<b>PDL 2</b>	15,87	15%	2,38	18,25	3,97	7,94	5,55
<b>PDL 3</b>	16,84	15%	2,53	19,37	4,21	8,42	5,89
<b>V 1/1</b>	9,58	25%	2,40	11,98	2,40	4,79	3,35
<b>V 1/2</b>	10,29	25%	2,57	12,86	2,57	5,15	3,60
<b>V 2/1</b>	10,48	25%	2,62	13,10	2,62	5,24	3,67
<b>V 2/2</b>	11,50	25%	2,88	14,38	2,88	5,75	4,03
<b>V 2/3</b>	12,06	25%	3,02	15,08	3,02	6,03	4,22
<b>GF 1</b>	15,11	15%	2,27	17,38	3,78	7,56	5,29
<b>GF 2</b>	16,93	15%	2,54	19,47	4,23	8,47	5,93
<b>GF 3</b>	18,38	15%	2,76	21,14	4,60	9,19	6,43

**2.6 TABELLE DER ZEITZUSCHLÄGE nach § 20a  
und ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN nach der Anlage 8  
Brandenburg/schlesische Oberlausitz (Bereich - Ost)**

- gültig ab Januar 2009

Gruppe/ Stufe	Stunden- vergü- tung	Zeitzuschlag für Überstunden v.H.	Zeitzuschlag für Überstunden 25/15 v.H.	Über- stunden- vergütung	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntag 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, d. auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen- feiertagen 35 v.H.
	€		€	€	€	€	€
<b>HW</b>	6,79	25%	1,70	8,49	1,70	3,40	2,38
<b>HP 1/1</b>	8,31	25%	2,08	10,39	2,08	4,16	2,91
<b>HP 1/2</b>	8,64	25%	2,16	10,80	2,16	4,32	3,02
<b>HP 2/1</b>	8,73	25%	2,18	10,91	2,18	4,37	3,06
<b>HP 2/2</b>	9,38	25%	2,35	11,73	2,35	4,69	3,28
<b>HP 3/1</b>	9,59	25%	2,40	11,99	2,40	4,80	3,36
<b>HP 3/2</b>	10,14	25%	2,54	12,68	2,54	5,07	3,55
<b>KP 1/1</b>	11,00	25%	2,75	13,75	2,75	5,50	3,85
<b>KP 1/2</b>	12,18	25%	3,05	15,23	3,05	6,09	4,26
<b>S 1/1</b>	12,42	15%	1,86	14,28	3,11	6,21	4,35
<b>S 1/2</b>	13,13	15%	1,97	15,10	3,28	6,57	4,60
<b>S 1/3</b>	13,85	15%	2,08	15,93	3,46	6,93	4,85
<b>S 1/4</b>	14,56	15%	2,18	16,74	3,64	7,28	5,10
<b>PDL 1</b>	12,90	15%	1,94	14,84	3,23	6,45	4,52
<b>PDL 2</b>	14,10	15%	2,12	16,22	3,53	7,05	4,94
<b>PDL 3</b>	14,96	15%	2,24	17,20	3,74	7,48	5,24
<b>V 1/1</b>	8,73	25%	2,18	10,91	2,18	4,37	3,06
<b>V 1/2</b>	9,38	25%	2,35	11,73	2,35	4,69	3,28
<b>V 2/1</b>	9,31	25%	2,33	11,64	2,33	4,66	3,26
<b>V 2/2</b>	10,22	25%	2,56	12,78	2,56	5,11	3,58
<b>V 2/3</b>	10,72	25%	2,68	13,40	2,68	5,36	3,75
<b>GF 1</b>	13,42	15%	2,01	15,43	3,36	6,71	4,70
<b>GF 2</b>	15,04	15%	2,26	17,30	3,76	7,52	5,26
<b>GF 3</b>	16,33	15%	2,45	18,78	4,08	8,17	5,72



## REGELUNG ÜBER EIN URLAUBSGELD

Ein Urlaubsgeld nach den folgenden Bestimmungen erhalten  
vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegten Examen,  
Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf,  
Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des KrPflG oder des HebG ausgebildet werden,  
Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden.

### § 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie bzw. er

1. am 1. Juli im Dienstverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, Praktikantin bzw. Praktikant, Auszubildende bzw. Auszubildender, Schülerin bzw. Schüler in der Krankenpflege, Entbindungspflege oder Altenpflege bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt war und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss oder Ausbildungsvergütung hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabs. 1 Nr. 3 nur wegen des Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder den Krankengeldzuschuss, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung, Bezüge oder Ausbildungsvergütung für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz auch die Voraussetzung des Unterabs.2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit - in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Die saisonweise beschäftigte Mitarbeiterin bzw. der saisonweise beschäftigte Mitarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn sie bzw. er die Voraussetzungen des Abs. 1

## **SR-Diak.Stat. Anlage 13**

Unterabs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 i.V.m. Unterabs. 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) Eine Unterbrechung i.S.d. Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

### **§ 2 Höhe des Urlaubsgeldes**

(1) Das Urlaubsgeld beträgt

- a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vergütung nach Verg.Gr. HW, HP 1 bis KP 1 und V 1 bis V 2 der SR -Diak.Stat. (maßgebend ist der 1. Juli des jeweiligen Jahres) € 332,34
  
- b) für die am 1.Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vergütung nach Verg.Gr. S 1, PDL und GF der SR-Diak.Stat. (maßgebend ist der 1. Juli des jeweiligen Jahres) € 255,65
  
- c) für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, und Altenpflege € 255,65

(2) Die bzw. der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten - am 1.Juli geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

### **§ 3 Anrechnung von Leistungen**

Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder der zu ihrer bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten aus einem anderen Rechtsgrunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bzw. Auszubildenden oder aus Mitteln der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bzw. Auszubildenden gewährt, ist der der Mitarbeiterin bzw. dem Mit-

arbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

#### **§ 4 Auszahlung**

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es zurückzuzahlen.

#### **Anmerkungen:**

Das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis i.S.d. § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.

#### **Sonderregelung AVR - Fassung Ost -**

§ 2 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

(1) Das Urlaubsgeld beträgt

- |  |          |
|--|----------|
| a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter                               | € 255,65 |
| b) -unbesetzt-   |          |
| c) für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege | € 255,65 |



## **DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE**

### **§ 1 Wirtschaftliche Notlage**

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn die Diakonie-Treuhand oder ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der MAV vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt.

### **§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten**

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i.S.d. § 1 kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung i.S.d. § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der MAV festgelegt werden, dass die Bruttovergütungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter\* vorübergehend bis zu max. zehn Prozent abgesenkt werden können, z.B.

- a) die Zuwendung nach § 4 SR-Diak.Stat.,
- b) das Urlaubsgeld nach Anlage 13 SR-Diak.Stat.,
- c) die wöchentliche Arbeitszeit,
- d) sonstige Vergütungsbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis d) er bzw. sie in Anspruch nehmen will.

### **§ 3 Dienstvereinbarung**

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 2 ist, dass der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin der MAV vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gem. § 1 zu ermöglichen. Leitung und MAV 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:

**SR-Diak.Stat.**  
**Anlage 17**

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen MAV und Leitung, 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 Bruttovergütungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der MAV des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gem. § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. 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.
7. Das Inkrafttreten steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung gem. § 3 Abs. 5.

(3) Die Dienstvereinbarung kann auch ausgleichende Regelungen für die Zeit nach Überwindung der wirtschaftlichen Notlage enthalten.

(4) MAV und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gem. Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die MAV nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(5) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der AK gem. § 1a Abs. 2 AVR, in Ermangelung derselben der AK DW EKD, zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.