Arbeitsvertragsrichtlinien

für die Evangelisch-methodistische Kirche
und
für Diakoniewerke und diakonische Einrichtungen,
die der Evangelisch-methodistischen Kirche
zugeordnet sind

	Stand: 20. März 2026
Otto Bauer Verlag	

Herausgegeben von der
Evangelisch-methodistischen Kirche
Dielmannstraße 26
60599 Frankfurt am Main

aufgrund der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche

im Otto Bauer Verlag

Hinweise des Verlags:

Das Loseblattwerk „AVR der Diakonie Deutschland – Textausgabe“
(ISBN 978-3-87047-113-2) kann im shop unter
https://www.rehm-verlag.de/shop/Diakonie/AVR/
oder über den HJR-Kundenservice unter der kostenfreien Service-Hotline 0800/2183-333 bestellt werden.

Austausch-Seiten mit den Abweichungen zwischen AVR-EmK und AVR-DD werden auf der Homepage der EmK zur Verfügung gestellt. Sie können ausgedruckt und in das oben genannte Loseblattwerk eingefügt werden.

Vorwort zur AVR-EmK

Abgeleitet vom verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht der Kirchen hat der Kirchenvorstand der Evangelisch-methodistischen Kirche eine Arbeitsrechtsregelungsordnung verabschiedet, die als Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Kraft ist.

Um bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts einen Interessensausgleich zwischen den Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen und den Dienstgebern sicherzustellen und gleichzeitig die christliche Dimension des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen, hat sich die Evangelisch-methodistische Kirche für den sogenannten Dritten Weg entschieden. Danach werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen festgelegt. Für die Evangelisch-methodistische Kirche und die ihr zugeordneten diakonischen Einrichtungen ist dies die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche. Sie ist paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite besetzt und beschließt das Arbeitsvertragsrecht für die Kirche und die diakonischen Einrichtungen, die dieses Arbeitsrecht anwenden.

Der Dritte Weg geht von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen und von Dienstgebern, einer gleichberechtigten und gleichgewichtigen Vertretung jeder Seite im Sinne einer Parität, einer fairen und verantwortlichen Konfliktlösung ohne Arbeitskampf aus. Er erfolgt in Abgrenzung zu einem denkbaren ersten Weg, in dem der Inhalt der Dienstverhältnisse einseitig durch Leitungsorgane festgelegt wird. Die Kirche schließt aber auch die Gestaltung der Dienstverhältnisse auf einem zweiten Weg durch den Abschluss von Tarifverträgen aus. Arbeitskämpfe, mit der Möglichkeit von Streiks und Aussperrungen als Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems, sind mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes und der gemeinsamen Verantwortung für den Auftrag der Kirche nicht zu vereinbaren.

Von diesem Geist getragen hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche das Arbeitsrecht, das für Kirche und Diakonie der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt, im Jahr 2007 adaptiert und dem Kirchenvorstand zur Beschlussfassung vorgelegt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2008 tritt es in Kraft und löst die alten Regelungen und Vertragsrichtlinien ab. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird auch in den folgenden Jahren dieses Arbeitsrecht weiterentwickeln.

Wir hoffen, dass dieses Arbeitsrecht für die Bezirke, Einrichtungen und Werke der Evangelisch-methodistischen Kirche sowie der ihr verbundenen Diakoniewerke eine zukunftsweisende Richtlinie ist.

Für die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche
Pastor Ruthardt Prager,
Geschäftsführer der ARK-EmK

Frankfurt am Main, im November 2007

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Grundsätze 14
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung 14
§ 1a Geltungsbereich 15
§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich 16
§ 1c Geltungsbereich für Ärztinnen und Ärzte 16
§ 1d Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst/ Gebäudereinigung 16
§ 1e Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Gastronomie, des Caterings, des Restaurantbetriebs und der Beherbergung 17
§ 1f Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten 17
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten 18
§ 3 Besondere Dienstpflichten 18
§ 3a Fort- und Weiterbildung 18
§ 4 Personalakten 20
II. Einstellung – Ärztliche Betreuung – Versetzung und Abordnung – Probezeit 20
§ 5 Einstellung 20
§ 6 Ärztliche Betreuung 21
§ 7 Versetzung und Abordnung 21
§ 8 Probezeit 22
III. Arbeitszeit 22
§ 9 Arbeitszeit 22
§ 9a Pausen und Ruhezeit 24
§ 9b Arbeitszeitkonten 25
§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden 26
§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen 27
§ 9e Formen der Arbeit 28
§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer 28
§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG 29
§ 9h Freizeitmaßnahmen 29
§ 9i Kurzarbeit 30
§ 10 Fernbleiben vom Dienst 31
§ 11 Dienstbefreiung 32
IV. Beschäftigungszeit 34
§ 11a Beschäftigungszeit 34
V. Eingruppierung 35
§ 12 Eingruppierung 35

§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 35
VI. Entgelt 36
§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes 36
§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 39
§ 15a *(gestrichen)* 40
§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen 40
§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote 41
§ 18 Besitzstandsregelung 44
§ 19 *(gestrichen)* 46
§ 19a Kinderzuschlag 46
§ 20 Wechselschicht- und Schichtzulage 46
§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt 47
§ 20b Vertretungszuschlag 48
§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 49
§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge 49
§ 22 Sachleistungen 51
§ 23 Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung 51
VII. Sozialbezüge 51
§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss 51
§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung 54
§ 25a Jubiläumszuwendung 55
§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen 55
§ 26a Sterbegeld 56
VIII. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 57
§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 57
§ 27a Eigenbeteiligung 58
§ 27b Entgeltumwandlung 58
§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Abs. 2 EStG 59
IX. Urlaub 60
§ 28 Erholungsurlaub 60
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs 62
§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst 63
§ 28c Urlaubsabgeltung 64
§ 29 Sonderurlaub 65
§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen 65
§ 29b Wahltage 66

X. Beendigung des Dienstverhältnisses 67
§ 30 Ordentliche Kündigung 67
§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 68
§ 32 Außerordentliche Kündigung 69
§ 33 Schriftform der Kündigung 69
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung 70
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 70
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung 71
§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen 71
XI. Übergangsgeld 71
§ 38 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes 71
§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes 73
§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes 74
XII. Besondere Bestimmungen 74
§ 41 Werkdienstwohnungen 74
§ 42 Schutzkleidung 75
§ 43 Dienstkleidung 75
XIII. Schlussbestimmungen 75
§ 44 Schlichtungsstelle 75
§ 45 Ausschlussfristen 75
Anlagen 77
Anlage 1 Eingruppierungskatalog 77
Vorbemerkungen zu den Anmerkungen: 88
Anmerkungen zu den Vorbemerkungen: 88
Überleitungsregelung zu Satz 4 der Vorbemerkungen: 89
Anmerkungen: 89
Anlage 2 AVR Entgelttabellen 92
Anlage 3 AVR Mindest-Entgelttabellen 95
Anlage 5 Sonderstufenentgelte 96
Anlage 6 Vitaltag 97
Anlage 7 Einigungsstelle 97
§ 1 Verfahren 97
§ 2 Kosten der Einigungsstelle 97
Anlage 7a Zuschlagsberechtigte Arbeiten 98
§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge 98
§ 2 Zahlung der Zuschläge 98

§ 3 Höhe des Zuschlages 99
§ 4 Berechnung der Zuschläge 99
§ 5 Pauschalierung 99
§ 6 Ausschluss....99
Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft....100
A. Regelung für Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst 100
B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter....102
C. Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst....104
Anlage 8a Regelungen für Ärztinnen und Ärzte....106
§ 1 Geltungsbereich....106
Abschnitt I Allgemeine Dienstpflichten 106
§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen....106
§ 3 Allgemeine Pflichten 107
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 107
§ 5 Qualifizierung....108
Abschnitt II Arbeitszeit 109
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit....109
§ 7 Arbeit an Sonn- und Feiertagen 111
§ 8 Sonderformen der Arbeit....111
§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 112
§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 115
§ 11 Bereitschaftsdienstentgelt 117
§ 12 Teilzeitbeschäftigung 119
§ 13 Arbeitszeitdokumentation....120
Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt 120
§ 14 Allgemeine Eingruppierungsregelungen....120
§ 15 Eingruppierung....121
§ 16 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 121
§ 17 Tabellenentgelt 122
§ 18 Stufen der Entgelttabelle....122
§ 19 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 123
§ 20 Leistungs- und erfolgsorientierte Entgelte bei Ärztinnen und Ärzten (Vario-Ä)....124
§ 21 Führung auf Probe 124
§ 22 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung....125
§ 23 Kündigung von befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen....126

§ 24 Zeugnis 127
§ 25 Beteiligung bei gekürzter Jahressonderzahlung 127
§ 26 Eigenbeteiligung im Falle der zusätzlichen Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder 127
§ 27 Sonderregelung zur Entgeltumwandlung 127
Überleitungs- und Besitzstandsregelung: 128
Präambel 128
§ 1 Geltungsbereich 128
§ 2 Überleitung 128
§ 3 Besitzstandsregelung für die Entgeltgruppen I, II und III 128
§ 4 Kinderzuschlag nach § 19a AVR 129
Anhang 1 zu Anlage 8a Entgelttabellen Ärzte 130
Anlage 8b Regelungen für Mitarbeitende im Bereich der Gebäudereinigung 134
Teil 1 Lohnregelungen 134
§ 1 Löhne, Lohngrundlagen, Beschäftigungsarten, Eingruppierung, Lohngruppen, Ausbildungsvergütung und Lohngarantie 134
§ 2 Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 – Monatslohn 137
§ 3 Ausbildungsvergütungen 137
Teil 2 Mindestlohnregelungen 137
§ 4 Mindestlöhne 137
§ 5 Lohn der Arbeitsstelle – Lohn bei auswärtiger Beschäftigung 137
Teil 3 Rahmenregelungen 138
§ 6 Einstellung 138
§ 7 Arbeitszeit 138
§ 8 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall 141
§ 9 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit 142
§ 10 Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen 142
§ 11 Lohnperiode – Lohnabrechnung 142
§ 12 Erschwerniszuschläge 143
§ 13 Fahrtkosten 144
§ 14 Auswärtige Arbeitsstellen 145
§ 15 Auslöse 145
§ 16 An- und Rückreise bei auswärtigen Arbeitsstellen 145
§ 17 Urlaub 145
§ 18 Pflichten des Dienstgebers 145
§ 19 Reinigungseinrichtungen 146
§ 20 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 146

§ 21 Sterbegeld 146
§ 22 Betriebliche Altersversorgung 146
§ 23 Kündigung 146
§ 24 Restlohn – Arbeitspapiere 147
§ 25 Ausschlussfristen 147
§ 26 Besitzstandswahrung 147
§ 27 Inkrafttreten und Vertragsdauer 147
Anlage 8c Regelungen für Mitarbeitende im Bereich der Gastronomie, des Caterings, des Restaurantbetriebs sowie der gastgewerblichen Betriebe und Betriebseinheiten 148
§ 1 Ruhetage 148
§ 2 Entlohnungsgrundsätze 148
§ 3 Entgelte und Eingruppierungen 149
§ 4 Mehrarbeit – Nachtarbeit – Zulagen 149
§ 5 Urlaub 149
§ 6 Urlaubsgeld 150
§ 7 Arbeitsversäumnis – Arbeitsunterbrechung 151
§ 8 Jahressonderzahlung 152
§ 9 Abzüge 153
§ 10 Garderobe, Berufswäsche und -kleidung, ärztliche Untersuchungen, Versicherung, Werkzeuge, Putzmaterial 153
Anlagen 1 bis 8 zur Anlage 8c Entgelte und Eingruppierungen folgender Tarifgebiete 154
(1) Baden-Württemberg 154
(2) Bayern 160
(3) Berlin 168
(4) Hessen 174
(5) Nordrhein-Westfalen 179
(6) Freistaat Sachsen 181
(7) Sachsen-Anhalt 184
(8) Freistaat Thüringen 190
Anlage 8d Regelungen mit Mitarbeitenden in Kindertagesstätten 195
Anlage 9 Zeitzuschläge und Überstundenentgelte 198
Anlage 10 Ausbildungsverhältnisse 201
Anlage 10/I Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen 201
§ 1 Ausbildungsentgelt 201
§ 1a Probezeit 202
§ 2 Arbeitszeit 202
§ 3 *(gestrichen)* 202

§ 4 Erholungsurlaub 202
§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 202
§ 6 Sonstige Bestimmungen....202
Anlage 10/Ia Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen 203
§ 1 Geltungsbereich 203
§ 2 Ausbildungsdauer....203
§ 3 Ausbildungsvergütung 203
§ 4 Weitere Regelungen....203
§ 5 Inkrafttreten 203
Anlage 10/II Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf 204
§ 1 Geltungsbereich 204
§ 2 Ausbildungsentgelt 204
§ 3 Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen 205
§ 4 Ausbildungsvertrag....205
§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 205
§ 6 Ärztliche Untersuchungen....206
§ 7 *(gestrichen)* 206
§ 8 Regelmäßige Ausbildungszeit 206
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten....207
§ 10 *(gestrichen)* 207
§ 11 Erholungsurlaub 207
§ 12 Familienheimfahrten 207
§ 13 Freistellung vor Prüfungen....208
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 208
§ 15 Ausbildungsmittel 208
§ 16 Prüfungen....208
§ 17 *(gestrichen)* 209
§ 18 Zeugnis 209
§ 19 Sonstige Bestimmungen....209
Anlage 10/III Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden....210
§ 1 Geltungsbereich 210
§ 2 Ausbildungsvertrag....210
§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung ..211
§ 4 Probezeit 211

§ 5 Ärztliche Untersuchung 211
§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit 211
§ 7 Ausbildungsentgelt 212
§ 8 Sachbezüge 213
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 213
§ 10 Erholungsurlaub 214
§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen 214
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 214
§ 13 Ausbildungsmittel 214
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 215
§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 215
§ 16 Sonstige Bestimmungen 216
Anhang zu § 7 Anlage 10/III – Ausbildungsentgelt 216
Anlage 10/IIIa Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildungen 220
§ 1 Geltungsbereich 220
§ 2 Begriffsbestimmungen 220
§ 3 Ausbildungsvertrag 220
§ 4 Pflichten der Vertragsparteien 221
§ 5 Probezeit 221
§ 6 Ärztliche Untersuchung 221
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 222
§ 8 Studienentgelt 223
§ 9 Sachbezüge 223
§ 10 Fahrt- und Reisekosten 223
§ 11 Erholungsurlaub 224
§ 12 Freistellung zur Teilnahme an Studienveranstaltungen und Prüfungen 224
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 224
§ 14 Ausbildungsmittel 225
§ 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 225
§ 16 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 226
§ 17 Rückzahlung von übernommenen Studiengebühren 226
§ 18 Sonstige Bestimmungen 227
§ 19 Inkrafttreten 227
Anlage 10/IV Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden 228

§ 1 Geltungsbereich 228
§ 2 Ausbildungsvertrag 228
§ 3 Durchführung der Ausbildung 228
§ 4 Probezeit 228
§ 5 Ärztliche Untersuchung 229
§ 6 *(gestrichen)* 229
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 229
§ 8 Ausbildungsentgelt 229
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 230
§ 10 *(gestrichen)* 230
§ 11 Erholungsurlaub 230
§ 11a Familienheimfahrten 230
§ 12 Freistellung zur staatlichen Prüfung 231
§ 13 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 231
§ 14 Ausbildungsmittel 231
§ 15 *(gestrichen)* 231
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 231
§ 17 Sonstige Bestimmungen 232
Anlage 10/V Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden 233
§ 1 Geltungsbereich 233
§ 2 Ausbildungsvertrag 233
§ 3 Durchführung der Ausbildung 233
§ 4 Probezeit 234
§ 5 Ärztliche Untersuchung 234
§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 234
§ 7 Ausbildungsentgelt 235
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 235
§ 9 Erholungsurlaub 236
§ 10 Familienheimfahrten 236
§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung 236
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 236
§ 13 Ausbildungsmittel 236
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 237
§ 15 Sonstige Bestimmungen 237

§ 16 Inkrafttreten 237
Anlage 10a Ausbildungsentgelte 238
Anlage 11 Erprobung Demografie und Innovation 244
Anlage 12 Vermögenswirksame Leistungen 245
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen 245
§ 2 Mitteilung der Anlageart 246
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs 246
§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage 246
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes 247
Anlage 14 Jahressonderzahlung 248
Anlage 15 Ergänzende Leistung („Münchenzulage und Stuttgartzulage“) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten 250
§ 1 Geltungsbereich 250
§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung 250
§ 3 Allgemeine Bestimmungen 251
§ 4 Inkrafttreten/Außerkrafttreten 251
Anlage 16 Zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten 252
Anhang 1 253
Anlage 17 Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage 254
§ 1 Wirtschaftliche Notlage 254
§ 2 Personalkostenreduzierung 254
§ 3 Dienstvereinbarung 255
§ 4 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe 256
Anlage 17 in adaptierter Fassung für die Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland 256
Präambel 256
§ 1 Wirtschaftliche Notlage 257
§ 2 Personalkostenreduzierung 257
§ 3 Dienstvereinbarung 257
Anlage 18 Inflationsausgleichszahlungen (Begünstigungszeitraum bis zum 31. Dezember 2024) 259
A. Inflationsausgleichszahlung Anlagen 2, 8b und 10ff. 259
B. Inflationsausgleichszahlung Anlage 8a (Ärzte) 260

I.
Allgemeine Grundsätze

§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung

(1) Die der Diakonie Deutschland 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.

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

(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 der AVR DD können Einrichtungen oder wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile einer Einrichtung nur Gebrauch machen, wenn in allen Dienstverhältnissen der Einrichtung bzw. des wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teils gemäß § 5 Abs. 4 Satz 2 die Anwendung der AVR DD oder gleichwertiger Arbeitsvertragsgrundlagen vereinbart sind.

Gleichwertig sind Arbeitsvertragsgrundlagen, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen sind, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

Außer Betracht bleiben Mitarbeitende

a) mit anderen Arbeitsvertragsgrundlagen, denen ein mit der Annahme wirksam werdender Vertrag gemäß § 5 Abs. 4 Satz 2 AVR DD mit einer vierwöchigen Annahmefrist angeboten wurde;

b) die Organvertreter im handels-, stiftungs-, vereins- oder sonstigen gesellschaftsrechtlichen Sinn sind;

c) mit denen im Dienstvertrag Abweichungen von den AVR DD ausschließlich zu ihren Gunsten vereinbart worden sind;

d) gemäß Anlage 1 der AVR DD, mit denen ein Entgelt von mindestens 10 v. H. über dem höchsten Tabellenwert der Entgeltgruppe 13 der Anlage 2 AVR DD vereinbart ist;

e) mit weitergeltenden Dienstverträgen aufgrund von Betriebsübergängen, Zusammenschlüssen und Übernahmen längstens für fünf Jahre ab dem Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses.

Die jeweilige Anzahl dieser Personen ist der Mitarbeitervertretung zum 31.12. eines jeden Jahres bekannt zu geben.

Übergangsregelung zu § 1 Abs. 5 Buchst. c) AVR DD:

Außer Betracht i. S. des § 1 Abs. 5 Buchst. c) bleiben Mitarbeitende auch dann, wenn in ihren vor dem 31. März 2018 abgeschlossenen Dienstverträgen anderweitige Abweichungen von den AVR DD mit Ausnahme

- des Entgelts (§ 14 AVR DD bzw. § 17 der Anlage 8a AVR DD),
- der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 AVR DD bzw. § 6 der Anlage 8a AVR DD),
- der Zeitzuschläge (§ 20a AVR DD),
- der Krankenbezüge (§ 24 AVR DD),
- des Anspruchs auf Erholungsurlaub (§ 28a AVR DD),
- der zusätzlichen Altersversorgung (§ 27 AVR DD),
- der Regelungen der §§ 10 und 11 der Anlage 8a AVR DD

vereinbart worden sind.

Die Anzahl dieser Personen ist der Mitarbeitervertretung zum 31. Dezember 2018 bekannt zu geben.

§ 1a Geltungsbereich

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

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

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

a) sie der Diakonie Deutschland direkt angeschlossen ist,

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

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

Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:

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

§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) 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 für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 10 der AVR anzuwenden ist.

(2) Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Arbeitsplätzen, für die wegen einer Projekt- oder Maßnahmenförderung durch die in der Regel öffentlichen Zuschuss- und Zuwendungsgeber höchstens nach einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes entsprechende Entgelte erstattet werden, gelten die entgeltrelevanten Regelungen der AVR-Emk der Höhe nach nur bis zu dem Betrag des im Vergleich herangezogenen Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes, der gemäß der jeweils geltenden Förderbestimmungen maßgeblich ist.

(Absatz 3 gültig ab 1. Juli 2027)

(3) Für die in Beratungsstellen beschäftigten Mitarbeitenden kann alternativ der Dienstvertrag entsprechend der Sätze 1 und 2 der Vorbemerkungen zu den Anmerkungen der Anlage 1 abgeschlossen werden.

§ 1c Geltungsbereich für Ärztinnen und Ärzte

Die Dienstverhältnisse aller Ärztinnen und Ärzte, sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die an Krankenhäusern, Reha-Kliniken, Sozialpädiatrischen Zentren und sonstigen Kliniken einschließlich deren Instituten als Ärztinnen und Ärzte beschäftigt sind, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbart haben (im Folgenden Ärztinnen und Ärzte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), richten sich nach Anlage 8a. Zusätzlich fallen in diesen Geltungsbereich auch Ärztinnen und Ärzte, die in anderen Einrichtungen überwiegend ärztlich-kurativ tätig sind. Ausgenommen von der Anwendung der AVR und der Anlage 8a sind Chefärztinnen und Chefärzte, wenn deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich ohne Verweis auf die AVR vereinbart worden sind.

§ 1d Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst/ Gebäudereinigung

Für alle Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-EmK mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienst–vertraglich vereinbart haben, gilt Anlage 8b für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die folgende der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeiten ausüben oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter führen, die diese Tätigkeit ausüben:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen, technischen Geräten sowie von Ausstattungen in Räumen wie z.B. Möbel. Mobiliar und Bodenbelägen aller Art und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln wie z.B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern), Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat übertragen sind,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektionsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

Die Tätigkeiten fallen als Ganzes unter diese AVR-EmK und gelten ab dem 1.4.2017.

§ 1e Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Gastronomie, des Caterings, des Restaurantbetriebs und der Beherbergung

Für alle Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-EmK mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbart haben, gilt ab dem 01. Januar 2019 Anlage 8c für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die

1. in Hotels, Freizeit- und Erholungseinrichtungen, Bildungs- und Begegnungsstätten, Schulungshäusern/Schulungszentren und Bildungsakademien arbeiten unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit;
2. überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben: Einkauf und Lagerhaltung zur Speisenbereitung, Speisenbereitung, Speisen- und Getränkeabgabe, Speisenentsorgung, Catering, Restaurantbetrieb.

§ 1f Geltungsbereich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten

Für alle Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-EmK mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbart haben, gilt ab dem 01.01.2023 Anlage 8d für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die in Kindertagesstätten in der Erziehung oder Betreuung von Kindern tätig sind.

§ 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) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

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

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

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

§ 3a Fort- und Weiterbildung

(1) Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers

und im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, gilt die Zeit der Teilnahme an der Fort- oder Weiterbildung als Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Zeiten, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht arbeiten würde. § 9d findet Anwendung.

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

a) das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1), ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenen-versorgung (§ 27) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

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

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

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

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

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

e) Dauerte die Fort- oder Weiterbildung mindestens 6 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihm in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung $^1/_{36}$ der Aufwendungen im Sinne des Abs. 2 erlassen werden.

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

(5) (gestrichen)

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

(7) Für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Abs. 1 schließen die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor

Beginn der Maßnahme eine schriftliche Vereinbarung, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Paragraphen aufzunehmen sind.

§ 4 Personalakten

(1) 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 abgeschlossen. Es sind die AVR in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren. 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 3 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. v. § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 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 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 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. Andernfalls 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 oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden 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 und Abordnung

(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. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann die Probezeit bis zu einem Viertel der vereinbarten Beschäftigungsdauer, höchstens jedoch sechs Monate betragen. Die konkrete Dauer der Probezeit nach Satz 2 ist im Arbeitsvertrag aufzuführen.

III.
Arbeitszeit

§ 9 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 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.

Durch einzelvertragliche Nebenabrede zum Dienstvertrag kann auf Antrag des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin eine andere Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters vereinbart werden. Der zulässige Vollzeitkorridor beträgt 39 bis 42 Stunden pro Woche. Für jede über 39 Stunden hinausgehende Stunde nach Satz 1 wird zusätzlich zum Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe in der entsprechenden Stufe der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Zuschlag in Höhe von 5,70 € gezahlt.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X % von 39). 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.

Anmerkung zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält vom Entgelt des § 15 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Zum Ausgleich des erhöhten Maßes der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter pauschal einen Zuschlag in Höhe von 5,70 € für jede über 39 Stunden hinausgehende Stunde. Der Zuschlag bemisst sich mit Inkrafttreten der Regelung mit 15 v. H. des Stundenentgeltes der Basisstufe der EG 13 der Anlage 9 in der Fassung vom 1. Juli 2020. Jede Entgelterhöhung der Anlage 2 führt zu einer Anpassung des Zuschlags, ohne dass es eines Beschlusses der

Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf.

(2) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 7,8 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 mit 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 Werktage innerhalb der folgenden zwei 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 Werktage, 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 eine 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.

§ 9a Pausen und Ruhezeit

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

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

(2) Durch Dienstvereinbarung kann

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

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

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 zu bezahlen.

(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 zusätzlichen notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.

§ 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 geleistete 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 dienstplan-mäßigen 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 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 Kalender-monats 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. 6) 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 im Sinne des § 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 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.

§ 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 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf die Wochentage von Montag bis 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) überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.

Für nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tritt an die Stelle der 30 Plusstunden die Stundenzahl, die ihren Teilzeitquotienten entspricht.

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 tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten 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 Dienstortes 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 21.00 und 6.00 Uhr.

Anmerkung zu Abs. 2 und 3:

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 (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(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 gemäß Abs. 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 9 Abs. 1.

Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt

acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 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 im Sinne des 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 schwer pflegebedürftigen 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 Freizeitausgleiches bzw. der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann durch Dienstvereinbarung von §§ 9 bis 9g, 20a, 23, 28b und der

Anlage 8 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. § 98 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;

d) die Einteilung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor deren Inkrafttreten mitzuteilen.

(2) Die Mitarbeitervertretung 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 AVR unter Berücksichtigung des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen.

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

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung 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 Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme gem. § 99 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. Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt nicht für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, für die eine elektronische ärztliche Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit erstellt wird. Sie müssen zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Dienstgeber zu den in den Sätzen 2, 6, 7 und 15 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen. In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. 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 im Sinne des § 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 zu Abs. 2:

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle im Sinne von Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist der allgemeine Arbeitstag der Personalstelle der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

§ 11 Dienstbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin *(ab 1. Juli 2026: Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft[1] lebenden Lebensgefährtin)*	1 Arbeitstag
b)	Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils *(ab 1. Juli 2026: Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin, oder des in ehe- oder lebenspartner–schaftsähnlicher Gemeinschaft[1] lebenden Lebens–gefährten, eines Kindes oder Elternteils)*	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	25- und 40-jähriges Jubiläum (§ 25a)	1 Arbeitstag
e)	Schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,	1 Arbeitstag im Kalenderjahr,

[1] Eine ehe- oder lebenspartnerschaftsähnliche Lebensgemeinschaft, beschreibt das dauerhafte, partnerschaftliche Zusammenleben zweier Menschen ohne Trauschein, die einen gemeinsamen Haushalt führen und Verantwortung füreinander übernehmen, aber keine automatischen Rechtsansprüche wie Ehegatten haben.

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.

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 fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten;

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) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern und Vertreterinnen in Organen der in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland mitwirkenden Verbände kirchlicher Mitarbeitender und Gewerkschaften, einschließlich deren Untergliederungen, Dienstbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a erteilt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten.

(4) Mitarbeitende, die der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland oder einem Fachausschuss angehören, oder von diesen zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Dienstbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einem Schlichtungsausschuss.

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

(6) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der

Anlage 8a) 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.

Anmerkung zu Abs. 1:

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

Anmerkung zu Abs. 6:

Zu den „begründeten Fällen“ i. S. des Abs. 6 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:

1. 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.
2. 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 gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder 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 beschrieben 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 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, gemäß Abs. 1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppieren.

§ 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 entspricht, und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem sie bzw. er mit der ihr bzw. ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. 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 gemäß 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 (§ 15) und 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),

c) der Entgeltgruppe 3 und 4 in der Pflege und Betreuung, die vor dem 1. Oktober 2012 eingestellt worden sind, eine monatliche Zulage in Höhe von 80 €; die nach dem 30. September 2012 eingestellt werden, eine monatliche Zulage in Höhe von 80 € nach einer Beschäftigungszeit von 96 Monaten,

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

e) mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten

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

eine monatliche Zulage in Höhe von 50% der Differenz zwischen Entgeltgruppe 7 und Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe, soweit und solange diese Tätigkeiten Bestandteil ihrer regelmäßigen Arbeitszeit sind. Beim Zusammentreffen mehrerer angegebener Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt. Zu demselben Zweck vom Dienstgeber geleistete Zulagen, auf die kein Anspruch aus den AVR-EmK bestand, sowie Höhergruppierungen, die an die Tätigkeit der Praxisanleitung gebunden sind, werden auf die Zulage nach Buchstabe e) Satz 1 angerechnet.

f) eine Intensivzulage in Höhe von 150 €, sofern ihr bzw. ihm Tätigkeiten in der Intensivpflege (EG 8) ausdrücklich übertragen sind und sie bzw. er eine abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert hat.
Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für in Satz 1 genannte Tätigkeiten werden auf die Zulage nach Buchstabe f) angerechnet.

g) der Entgeltgruppen 7 A Nr. 1a und 8 A Nr. 1 a mit ausdrücklich übertragenen

aa. Tätigkeiten in der Pflege in Krankenhäusern gemäß § 107 Abs. 1 SGB V in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in Krankenhäusern gemäß § 17b Abs. 4 Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) i.V.m. § 6a Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) oder

bb. Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der Altenpflege oder

cc. Tätigkeiten in der Pflege und in der Betreuung in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe im Bereich Wohnen

eine monatliche Zulage in Höhe von 100 €. Die Zulage erhalten auch Mitarbeitende der Anlage 1 Entgeltgruppe 8 B Nr. 1a soweit ihnen zusätzlich zu den in Satz 1 unter aa) bis cc) genannten Tätigkeiten entsprechende Leitungsaufgaben übertragen worden sind. Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für die in Satz 1 und Satz 2 genannten Tätigkeiten werden auf die Zulagen nach Buchstabe g) angerechnet.

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

§ 14
in der Fassung ab 1. Juli 2026: Die Bestandteile des Entgeltes

Das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt (§ 15) und 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),
c. der Entgeltgruppe 3 und 4 in der Pflege und Betreuung, die vor dem 1. Oktober 2012 eingestellt worden sind, eine monatliche Zulage in Höhe von 100 €; die nach dem 30. September 2012 eingestellt werden, eine monatliche Zulage in Höhe von 100 € nach einer Beschäftigungszeit von 96 Monaten,
d. deren Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz zu der nächsthöheren Entgeltgruppe. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
e. in der Entgeltgruppe 7 oder 8 die bzw. der aufgrund ausdrücklicher Übertragung ständig Tätigkeiten in der Praxisanleitung
    - gemäß § 4 Abs. 3 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) oder
    - gemäß § 3 Abs. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV)

    ausübt, eine monatliche Zulage in Höhe von 200 Euro. Für Tätigkeiten nach Buchstabe e) bisher auf der Grundlage von einzelvertraglichen Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden auf die Zulage nach Buchstabe e) angerechnet. Beim Zusammentreffen der Zulagen nach Buchstabe e) und Buchstabe f) wird nur die höchste Zulage gezahlt.
f. in der Entgeltgruppe 7 mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten, für die eine

Fachweiterbildung in Palliative Care (vgl. § 37b und § 39a SGB V) oder Wundmanagement von mindestens 160 Zeitstunden erforderlich ist, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur Entgeltgruppe 8 in der individuellen Stufe, soweit diese Tätigkeiten mehr als die Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen. Beim Zusammentreffen mehrerer angegebener Sachverhalte wird die Zulage nur einmal gezahlt. Für Tätigkeiten nach Buchstaben f) bisher auf der Grundlage von einzelvertraglichen Vereinbarungen gezahlte Zulagen werden auf die Zulage nach Buchstabe f) angerechnet. Beim Zusammentreffen der Zulagen nach Buchstabe e) und Buchstabe f) wird nur die höhere Zulage gezahlt.

g. eine Intensivzulage in Höhe von 150 €, sofern ihr bzw. ihm Tätigkeiten in der Intensivpflege (EG 8) ausdrücklich übertragen sind und sie bzw. er eine abgeschlossene oder anerkannte Fachweiterbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege nach DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 17. September 2018 in der jeweils geltenden Fassung absolviert hat. Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für in Satz 1 genannte Tätigkeiten werden auf die Zulage nach Buchstabe g) angerechnet.

h. in der

   1. Entgeltgruppe 7 A Nr. 1a oder 8 A Nr. 1a mit ausdrücklich übertragenen
      a. Tätigkeiten in der Pflege in Krankenhäusern gemäß § 107 Abs. 1 SGB V in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in Krankenhäusern gemäß § 17b Abs. 4 Kranken–hausfinanzierungsgesetz (KHG) i. V. m. § 6a Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) oder
      b. Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der Altenpflege oder
      c. Tätigkeiten in der Pflege und in der Betreuung im Bereich Wohnen in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe oder Jugendhilfe oder
      d. Tätigkeiten in der palliativen Pflege oder palliativmedizinischen Versorgung in Hospizen gemäß § 39a Abs. 1 SGB V oder

   2. Entgeltgruppe 7 A Nr. 1b mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten als Gruppenleiterin bzw. Gruppenleiter in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) im Bundesland Nordrhein-Westfalen, soweit diese Tätigkeiten überwiegend in speziellen für Menschen mit Behinderungen nach Hilfebedarfsgruppe 3 (gemäß Rahmenvertrag für Nordrhein-Westfalen nach § 131 SGB IX, Stand 23.07.2019) eingerichteten Gruppen wahrgenommen werden,

eine monatliche Zulage in Höhe von 100 Euro. Die Zulage erhalten auch Mitarbeitende der Anlage 1 Entgeltgruppe 8 B Nr. 1a, soweit ihnen zusätzlich zu den in Satz 1 unter Ziffer 1 genannten Tätigkeiten entsprechende Leitungsaufgaben übertragen worden sind. Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für die in Satz 1 und Satz 2 genannten Tätigkeiten werden auf die Zulagen nach Buchstabe h) angerechnet. Die Zulage nach Ziffer 1 Buchstabe d) für Tätigkeiten in der palliativen Pflege oder palliativmedizinischen Versorgung wird nicht zusätzlich zu einer Zulage für Tätigkeiten mit einer erforderlichen Fachweiterbildung in Palliative Care nach Absatz 2 Buchstabe f) gezahlt.

i. befristet für die Zeit ab 01.07.2026 bis zum 30.06.2028 eine Zulage in Höhe von 50% der Differenz zwischen individueller Entgeltgruppe und Stufe und der

nächsthöheren Entgeltgruppe gleicher Stufe in einer Einrichtung nach Anlage „Besondere Bedarfe von Menschen mit Demenz“ gem. § 17 Abs. 5 Satz 4 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg (Rahmenvertrag), soweit und solange die Tätigkeiten in einer solchen Einrichtung in Baden-Württemberg überwiegender Bestandteil ihrer bzw. seiner regelmäßigen Arbeitszeit sind.

Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für die in Satz 1 genannten Tätigkeiten werden auf die Zulage nach Buchstabe i) angerechnet.[2]

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

§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe 1, Erfahrungsstufe 2 und Erfahrungsstufe 3).

(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 Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt die Einarbeitungsstufe.

(3) Nach der Einarbeitungszeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Grund–entgelt 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 Berufskenntnisse.

(4) Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskenntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1. In den EG 5 bis EG 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 2. In den EG 7 bis EG 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 3.

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

(5a) [1]Zur Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung und -bindung) kann Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern abweichend von Absatz 2 bis 4 ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. [2]Haben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen bei Vorliegen der Voraussetzungen aus Satz 1 ein bis zu 20 v.H.

[2] Die Ergänzung in § 14 Abs. 2 i) AVR-EmK tritt zum 01.07.2026 in Kraft und gilt zunächst befristet für zwei Jahre, längstens für die Dauer der Geltung der Anlage „Besondere Bedarfe von Menschen mit Demenz“ gem. § 17 Abs. 5 Satz 4 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg (Rahmenvertrag).

der Basisstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

Anmerkung zu Absatz 5a:
Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs (Personalbindung und -gewinnung) erforderlich ist, kann anstelle des Vorziehens von Stufen nach § 15 Abs. 5a sowohl Gruppen von Mitarbeitenden als auch einer einzelnen Mitarbeiterin Zulagen und Zuschläge maximal in Höhe von 20 % der Endstufe ihrer jeweiligen Eingruppierung gewährt werden. Dies ist in einer Nebenabrede zum Dienstvertrag zu regeln. Die Zulage kann zeitlich befristet bzw. widerruflich vereinbart werden.
Die Zulage kann auch im Rahmen des Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG), insbesondere bei der Einführung und Umsetzung von Springerpool- oder Flexteam-Lösungen genutzt werden.

(6) Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet. Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses 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. vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

Überleitungsregelung zu § 15:

Die bereits in der Erfahrungsstufe 2 zurückgelegten Zeiten werden auf die für das Erreichen der Erfahrungsstufe 3 erforderliche Verweildauer angerechnet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2020 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 2020 fortbesteht und deren Verweildauer in der Erfahrungsstufe 2 48 oder mehr Monate beträgt, werden zum 1. Juli 2020 in die Erfahrungsstufe 3 eingereiht.

Für Einrichtungen mit Sitz in den Bundesländern Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Schleswig-Holstein oder Thüringen tritt Erfahrungsstufe 3 mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 in Kraft. Satz 2 gilt für diese Einrichtungen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 30. Juni 2020 der 30. September 2020 und an die Stelle des 1. Juli 2020 der 1. Oktober 2020 tritt.

§ 15a *(gestrichen)*

§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

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

Bei einer Höhergruppierung um mehr als zwei Entgeltgruppen erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter abweichend hiervon das Grundentgelt der Basisstufe der höheren Entgeltgruppe. Abweichend von Satz 3 richtet sich die Höhergruppierung aus der EG 3 und EG 4 in die EG 7 nach Satz 1, soweit die Höhergruppierung aufgrund einer Ausbildung mit dem vereinbarten Ziel der Weiterbeschäftigung als Fachkraft erfolgt. Satz 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Bei Höhergruppierungen nach den Sätzen 3 und 4 beginnt die Verweildauer (Erfahrungszeit) in der jeweiligen Entgeltstufe der höheren Entgeltgruppe jeweils mit dem Tag der Höhergruppierung.

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

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

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

(2) Befindet sich eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil einer Einrichtung in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrechterhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v. H. des Entgelts einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters in einer Dienstvereinbarung geregelt werden:

a) dass die Entgelte abgesenkt werden, und/oder

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

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

Zeitzuschläge und Überstundenentgelte nach § 20a Abs. 1 Satz 2 und nach der Anlage 8 bzw. für Ärztinnen und Ärzte nach §§ 10 und 11 der Anlage 8a bleiben davon unberührt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 werden von dieser Dienstvereinbarung nicht erfasst.

In Einrichtungen oder wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen von Einrichtungen, die von der in Anlage 14 Absatz 3 Satz 2 vorgesehenen Möglichkeit der Reduzierung der Jahressonderzahlung um mehr als 50 v. H. Gebrauch machen können, reduziert sich das in Unterabsatz 1 vorgesehene Gesamtvolumen auf 4 v. H. für diese Einrichtung bzw. diesen wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil der Einrichtung.

(3) Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsgrundlage anwenden (die Voraussetzungen liegen in der Regel zum Beispiel bei Pflegediensten/-einrichtungen und Rehabilitationsdiensten/-einrichtungen vor),

oder

b) die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von Hilfen und Einrichtungen oder die Vergabe, Zuweisung oder Beauftragung durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Kommune, Land, Bund) erfolgt. (Diese Voraussetzungen liegen in der Regel bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migrantinnen und Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf, Beschäftigungsgesellschaften oder teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen 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 gemäß Abs. 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten 12 Monate.

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

Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist ferner,

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

Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u. a.

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

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

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

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

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

Für Einrichtungen der Altenhilfe gilt Unterabsatz 2 Buchstabe a) Doppelbuchstabe cc) mit der Maßgabe, dass plausible und nachvollziehbare Angaben zur Konkurrenzsituation mit anderen Anbietern den Anforderungen an die erforderliche Darlegung der Situation genügen.

(7) In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme

führen, aufzunehmen. Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen 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 gemäß Anlage 7 beantragen. Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch die Dienststellenleitung mit vollständiger Information im Sinne von Absatz 6.

Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt an die Stelle der Dienstvereinbarung.

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

a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,

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

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

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

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

Kommt eine Dienstvereinbarung ohne Beteiligung einer Einigungsstelle zustande, tritt diese innerhalb von vier Wochen nach Kenntnisgabe an die Arbeitsrechtliche Kommission in Kraft, es sei denn, zwölf Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission widersprechen mit schriftlicher Begründung dem Inkrafttreten. Die Betriebsparteien werden dann zur Durchführung des Einigungsstellenverfahrens aufgefordert.

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

(12) Eine zur Sicherung der Leistungsangebote abgeschlossene Dienstvereinbarung bleibt so lange in Geltung, bis sie durch eine Dienstvereinbarung ersetzt oder aufgehoben wird. Absatz 8 Unterabs. 2 gilt entsprechend.

Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 1 ist eine 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 im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden

Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Anmerkung zu Abs. 3 Buchst. a):

Gleichwertig ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

§ 18 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Juli 2007 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

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

$$\frac{\text{(Vergleichsjahresvergütung minus Jahresentgelt)}}{13}$$

Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,8214fache der am 1. Juni 2007 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich dem Urlaubsgeld nach Anlage 13. Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gemäß §§ 15 bis 17a, der Ortszuschlag gemäß § 19 und die Allgemeine Zulage gemäß Anlage 7, ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den Einzelgruppenplänen, sowie ggf. die persönlichen Zulagen gemäß den Übergangsvorschriften zu § 19, EGP 50 und § 2 der Anlage 18.

Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gemäß Abs. 1 Unterabsatz 2 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Monat Juni 2007 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wiederaufgenommen hätte.

Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 1. Juli 2007 gemäß den §§ 12, 15, 15a i. V. m. Anlage 3 (2007) 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 Vergleichsvergütung 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 Vergleichsvergütung mindestens 105 v. H. aber weniger als 110 v. H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 beträgt, erhalten ihr Entgelt aus der Sonderstufe ihrer Entgeltgruppe gemäß Anlage 5. Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13fache des Entgeltanspruchs aus der Sonderstufe gemäß

Anlage 5.

Die Sonderstufe jeder Entgeltgruppe beträgt am 1. Juli 2007 105 v. H. des Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2. Zum 1. Juli jedes folgenden Jahres wird diese Stufe um 1,25 Prozentpunkte bis auf 110 v. H. angehoben.

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

(4) Die Absätze 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 Entgeltgruppen 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 Entgeltanspruchs der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe nach Anlage 2. Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht der Differenz zwischen der monatlichen Vergleichsvergütung und 110 v. H. aus Satz 1. Die nicht aufzehrbare, unwiderrufliche, statische Besitzstandszulage nimmt an Entgelterhöhungen nicht teil.

(6) Verringert sich nach dem 1. Juli 2007 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 nach Abs. 2 und Abs. 3 reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung. Die Besitzstandszulage nach Abs. 5 bleibt unberührt.

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

Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:

- In § 18 tritt anstelle der „Anlage 2“ die „Anlage 2 – Ost –“
- In Abs. 1 Unterabs. 1 tritt anstelle des „12,8214fachen“ das „12,616fache“
- In Abs. 1 Unterabs. 4 tritt an die Stelle „der Anlage 3 (2007)“ „die Anlage 3 (2007) – Ost –“
- In Abs. 3 Unterabs. 1 tritt an die Stelle der „Anlage 5“ die „Anlage 5 – Ost –“.

§ 19 *(gestrichen)*

§ 19a Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von **100 €**.

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind
EG 1 und EG 2	um 26,00 €,
EG 3	um 21,00 €,
EG 4	um 16,00 €,

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

(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.

Übergangsvorschrift:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. März 2001 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. April 2001 zu demselben Dienstgeber bzw. derselben Dienstgeberin fortbesteht und bei denen die Voraussetzungen des § 19a AVR nicht erfüllt sind, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe des Betrages, der ihnen am 31. März 2001 als Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugestanden hat. Entsprechendes gilt bei Bezug des Sozialzuschlages gem. § 19a AVR a. F.

Die persönliche Zulage entfällt oder mindert sich um den auf ein Kind entfallenden Teil, soweit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für das betreffende Kind kein Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKKG) mehr zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKKG zustehen würde. Die persönliche Zulage wird durch allgemeine Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen, jedoch pro Anlass nicht mehr als 51,13 €, aufgezehrt.

§ 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 in Höhe von 150 € (ab 1. September 2026: 200 €, ab 1. Juli 2027: 250 €) monatlich.

Satz 1 gilt auch in den Fällen, in denen 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, oder in denen die erforderlichen durchschnittlichen 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen erreicht werden.

(2) (gestrichen)

(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 innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 60,00 € (ab 1. September 2026: 80 €, ab 1. Juli 2027: 100 €) 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 durchschnittlichen 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.

Anmerkung zu Abs. 3:

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.

§ 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, EG A 3	15 v. H.,
b)	für Arbeit an Sonntagen	35 v. H.,
c)	für Arbeit an	
aa)	Wochenfeiertagen	35 v. H.,
bb)	Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	50 v. H.,
d)	*(gestrichen)*	
e)	für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4	25 v. H.

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 21.00 Uhr 15 v. H. des Stundenentgeltes.

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

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 festgelegt. Die Stundenentgelte sind je Entgeltgruppe festgelegt auf 104 v. H. der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe gemäß Anlage 2 in der jeweils gültigen Fassung. Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nach § 9b Abs. 8 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a).

Anmerkung zu Abs. 3:

Die Stundenentgelte der Anlage 9 leiten sich aus der Entgelttabelle der Anlage 2 ab. Entgelterhöhungen der Anlage 2 führen damit automatisch zu einer Anpassung der Stundenentgelte in Anlage 9, ohne dass es einer weiteren Beschlussfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission bedarf.

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

(5) Zeitzuschläge und Überstundenentgelte nach Abs. 1, Satz 2 Buchst. a) bis f) werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. Dies sind insbesondere

1. die Wahrnehmung pastoraler Dienste,
2. die Beteiligung an Gottesdiensten, Andachten, Bibelarbeiten, Seelsorge- und Kasualgesprächen,
3. die Versehung des Küsterdienstes im Gottesdienst,
4. die kirchenmusikalische Begleitung oder Mitgestaltung eines Gottesdienstes.

§ 20b Vertretungszuschlag

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereitzuhalten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung für eine andere Mitarbeiterin bzw. einen anderen Mitarbeiter im Dienstplan zu übernehmen (Vertretungsbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung monatlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften anordnen, um durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu

können. Eine Ausweitung ist nur im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder durch Dienstvereinbarung möglich.
Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30 € je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I). Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag auf 45 € (Vertretungszuschlag II). Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit.
(2) Für die freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zuschlag von 60 € (Vertretungszuschlag III). Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.
(3) Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung näher geregelt werden; eine Abweichung von den Vertretungszuschlägen I bis III ist nur zugunsten der Mitarbeitenden möglich.

§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten vom Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a), 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.

§ 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 Vorvormonats. Haben in dem Vorvormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 28 Abs. 10 und § 24 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge

i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat im Sinne des Satzes 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 bzw. § 17 der Anlage 8a) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 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 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a,

c) der Elternzeit nach dem 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 bzw. § 17 der Anlage 8a) 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 anfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 9b Abs. 8 Satz 3.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) 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.

(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:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch pauschalierte Zuschläge gemäß § 20a Abs. 4 bzw. § 10 Abs. 6 der Anlage 8a, Abs. 11 der Anlage 8 A und § 5 der Anlage 7a.
2. Bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 1 und 2 kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in begründeten Fällen statt des 15. eines Monats als Zahltag den Letzten eines Monats und statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

§ 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 Sozialversicherungsentgeltverordnung 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 Evangelischen Kirche in Deutschland 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 im Sinne des 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 im Sinne des 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 würden, 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. von 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 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

§ 24i SGB V oder nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a bzw. § 23 Absatz 3 der Anlage 8a)

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. 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 das 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.

Anmerkung zu Abs. 1:

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

Anmerkung zu Abs. 6:

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	153,39 €
von 25 Jahren	613,55 €
von 40 Jahren	1 227,10 €.

Zeiten bei kirchlichen, diakonischen und karitativen Rechtsträgern können angerechnet werden.

Zur Beschäftigungszeit i. S. des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber oder deren bzw. dessen Rechtsvorgängerin bzw. Rechtsvorgänger in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 11a Abs. 1 liegen.

Ist bereits aus Anlass einer anderen Bestimmung 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.

Übergangsregelung:

Jubiläumszuwendungen, die nach den bis zum 31.12.1998 geltenden Bestimmungen gezahlt wurden, werden auf die entsprechenden Jubiläumszuwendungen von 25 bzw. 40 Jahren angerechnet.

§ 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 Beihilferegelungen.

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

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3

oder § 29a Abs. 1 bis 6 befinden und deren Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 ruht sowie

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

(3) Die Leistungen der Beihilfe umfassen:

a) für Zahnersatz 30 % des eigenen Anteils an den Kosten für die Regelversorgungsleistungen 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. Mitarbeiter auf 511, – € begrenzt sind.

Anspruch auf Beihilfe für Zahnersatz nach Satz 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 des eigenen Anteils der Betrag zugrunde zu legen, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zu tragen hätte.

b) Anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes in Höhe von 256, – €;

c) beim Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin oder beim Tod eines Kindes unter 18 Jahren jeweils eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 332, – €.

Die Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt. Beihilfen sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung zu beantragen. Für den Beginn der Frist ist bei Beihilfen Unterabs. 1 Buchst. b) der Tag der Geburt, bei Beihilfen nach Unterabs. 1 Buchst. c) der Tag des Ablebens maßgebend.

§ 26a Sterbegeld

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die bzw. der sich nicht im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befunden hat und deren bzw. dessen Dienstverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a geruht hat, erhalten

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

b) die Abkömmlinge der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des 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 Urlaubsentgelt (§ 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 Berechtigte bzw. 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 Zusatzversorgungs-einrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) 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.

(3) Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobene Umlage entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bis zu einer Umlage von 1.752,00 € jährlich, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung

dieser Steuern in Höhe von 20 v. H. besteht.

§ 27a Eigenbeteiligung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beteiligt sich an den Pflichtbeiträgen des Dienstgebers zu der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung i. S. des § 27 Abs. 1 und 2 AVR DD ausschließlich nach Maßgabe der folgenden Absätze. Die Eigenbeteiligung erfolgt ausschließlich an den von den Zusatzversorgungskassen erhobenen Pflichtbeiträgen (vgl. z. B. § 61 Absatz 1 Buchst. a) Satzung der KZVK Rheinland-Westfalen in der am 14.2.2018 geltenden Fassung). Ggf. von den Zusatzversorgungskassen nach ihren Satzungen zusätzlich erhobene Sanierungsgelder, Stärkungsbeiträge, zusätzliche Beiträge bzw. Sonderbeiträge (vgl. z. B. § 61 Absatz 1 Buchst. b) und c) Satzung der KZVK Rheinland-Westfalen in der am 14.2.2018 geltenden Fassung) bleiben außer Betracht.

(2) Erhebt die Zusatzversorgungskasse Pflichtbeiträge, die 4,7 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigen, erfolgt die Beteiligung in Höhe der Hälfte des 4,7 v. H. übersteigenden Betrages. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist auf 1,0 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begrenzt.

(3) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abzuführen. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge gemäß § 24 Absatz 2) hat.

§ 27b Entgeltumwandlung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann verlangen, dass von ihren bzw. seinen 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 dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin 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) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

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

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

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

§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Abs. 2 EStG

(1) In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt für Sachleistungen (ausschließlich Fahrrad bzw. Elektrofahrrad) vereinbart werden.

(2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen im Sinne von Absatz 1 wird das Tabellenentgelt des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin gemäß Anlage 2, Anlage 5 oder Anhang 1 der Anlage 8a um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG.

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

(4) Die Dienstvereinbarung muss folgenden Mindestinhalt haben:

a) berechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeiterkreis)

b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EstG im Sinne von Absatz 1

c) Antragsvoraussetzungen für den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer

d) Regelung für Zeiten, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin kein Entgelt erhält

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

f) Bindungsdauer

g) Übernahme der Kosten einer abzuschließenden Diebstahlsversicherung durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin

h) dienstvertragliche Vereinbarung

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter vor Änderung des Dienstvertrages im Sinne des Absatz 3 den Inhalt der Dienstvereinbarung gemäß Absatz 4 zu erläutern und abstrakt-generell darauf hinzuweisen, dass aus der Entgeltumwandlung ggf. Nachteile, etwa durch die zeitliche

Bindung, Ablösesummen oder niedrigere Leistungen aus der Sozial-versicherung, entstehen können.

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 dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 35 bzw. § 22 Absatz 2 der Anlage 8a) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36 bzw. § 22 Absatz 1 Buchstabe a) und Absatz 7 Satz 1 der Anlage 8a) 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 die Mitarbeiterin bzw. 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 infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2:

Ergibt die Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nach 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 der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu gewähren. Er beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche.

Anmerkung zu Abs. 7:

Gemäß § 24 Satz 2 MuSchG kann die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Zudem hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Anmerkung zu Abs. 10:

1. Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen die letzten drei abgerechneten Monate.
2. Für den Nachweis und die Auszahlung des Urlaubsentgeltes kann die folgende Verfahrensweise gewählt werden: Das Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) 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:

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

   Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche:

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

3. 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.

Für den unter Anlage 8a fallenden Personenkreis:

4. Bei der Bemessungsgrundlage ist der Zuschlag gemäß § 11 Abs. 3 Sätze 3 und 4 der Anlage 8a in jedem Monat des Berechnungszeitraumes mit einem Sechstel zu berücksichtigen.

§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage.

Die Dauer des Mindesturlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Anmerkung:

Der Anspruch auf den 31. Tag Urlaub gemäß Satz 1 besteht erstmalig für das Kalenderjahr 2024.

(2) (gestrichen)

(3) (gestrichen)

(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 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei

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 Absatz 1 Satz 1 und 2 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 Absatz 1 Satz 1 und 2 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 Beschäftigungsjahr, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu Beginn oder im Laufe des Urlaubsjahres beginnt.

(7) (gestrichen)

§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
440 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage
550 Nachtarbeitsstunden	5 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(2) Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach Abs. 1 werden die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Als

Arbeitszeit zählen neben der Vollarbeit einschließlich Überstunden auch die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft einschließlich der Wegezeiten. Abs. 1 gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 3 verlängert ist.

(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.

(4) In heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeitübernachtungen und Betreutes Wohnen für Personen nach § 67 SGB XII anbieten, gilt abweichend, dass der Zusatzurlaub nach Absatz 1 insgesamt vier – in den Fällen des Abs. 3 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten darf.

(5) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in Absatz 1 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.

(6) Die nicht-ärztliche Mitarbeiterin bzw. der nicht-ärztliche Mitarbeiter in Krankenhäusern erhält für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Überstundenentgelts gemäß Anlage 9 AVR. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

(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.

(8) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die im Jahr des Ausscheidens durch Nachtarbeitsstunden bereits erworbenen Arbeitstage für Zusatzurlaub zu gewähren bzw. abzugelten.

§ 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 bzw. § 22 Abs. 2 Satz 6 der Anlage 8a 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 Umfange 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 bzw. § 23 Abs. 3 der Anlage 8a, 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 bzw. § 23 Abs. 3 der Anlage 8a, 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.

(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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 29b Wahltage

(1) Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die eine Beschäftigungszeit von 10 Jahren vollendet haben, sind auf Antrag bis zu drei Wahltage im Jahr zu gewähren. Der Anspruch entsteht erstmals für das Jahr, in dem die Beschäftigungszeit von 10 Jahren vollendet wird.

(2) Wahltage sind Tage, an denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin von der Arbeitsleistung befreit ist. Für die Wahltage wird kein Tabellenentgelt nach Anlage 2 gezahlt.

(3) Der Antrag auf Nutzung von Wahltagen muss bis zum 31. August des vorherigen Kalenderjahres in Textform gestellt werden. Der Dienstgeber kann dem Antrag nur aus dringenden betrieblichen Gründen bis zum 31. Oktober des vorherigen Kalenderjahres ablehnen. Die konkrete Verteilung der Wahltage im Kalenderjahr richtet sich nach den betrieblichen Bestimmungen der Urlaubsplanung und -gewährung.

(4) Nicht genutzte Wahltage können nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(5) Die entsprechende Reduzierung des Tabellenentgelts erfolgt in dem Monat, in dem der Wahltag tatsächlich in Anspruch genommen wurde. Wurde Tabellenentgelt für einen oder mehrere Wahltage reduziert, obwohl diese nicht genommen wurden, ist die Reduzierung mit der nächsten Gehaltsabrechnung auszugleichen.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann von diesen Bestimmungen abgewichen werden.

X.
Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 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 (§ 11a)

bis zu 1 Jahr	1 Monat

zum Schluss eines Kalendermonats,

nach einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

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

(2) 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 kann das befristete Beschäftigungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien für zweckbefristete und zeitlich befristete Dienstverhältnisse nach einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	1 Monat,
von mehr als einem Jahr bis zu zwei 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. 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.

Sonderregelung AVR – Fassung – Ost –:
Anmerkung zu Abs. 3:

Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 gilt nur die Beschäftigungszeit im Sinne des § 11a Abs. 1.

§ 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 bzw. § 23 Abs. 2 der Anlage 8a), 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 bzw. § 4 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 8a 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 kann insbesondere bei schweren Vertrauensbrüchen, schweren Verstößen gegen die staatliche Rechtsordnung, schweren Verstößen gegen die Loyalitätspflichten nach § 1 Abs. 2 und 3 und bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen AVR ergebenden Dienstpflichten vorliegen. Gleiches gilt für einen Aus-tritt aus der evangelischen Kirche ohne einen damit verbundenen Eintritt in eine andere Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen, sofern die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Selbstverständnisses der Evangelischen Kirche darstellt (z. B. bei Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil). Ist ein wichtiger Grund im Sinne der Sätze 1 und 2 gegeben, kann eine außerordentliche Kündigung nur dann ausgesprochen werden, wenn mildere Mittel, insbesondere eine Abmahnung, nicht in Betracht kommen.

(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 bzw. § 23 Abs. 2 der Anlage 8a), 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 so lange 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 in Textform 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 Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 175 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 oder der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

(2) Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes des Dienstverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus bleibt unberührt (§ 41 Satz 3 SGB VI).

(3) Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Vollendung des Regelrentenalters eingestellt, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 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 gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

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

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

XI.
Übergangsgeld

§ 38 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

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

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gekündigt hat,

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

d) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes 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 bis 19a) bemessen. Ist für diesen Tag kein Entgelt zu zahlen, so wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, das 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 Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – 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, die 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 dem Bundesversorgungsgesetz,

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

c) Unfallrenten nach dem SGB VII,

d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz 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,

f)Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,

g) *(gestrichen)*

h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,

i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 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 ausgezahlt werden.

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

Kindern der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, nach Maßgabe der im Bereich der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

4) Anderslautende Regelungen, die dem verwitweten Ehepartner entgegenkommen, können vereinbart werden.

§ 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 aus dem Dienstverhältnis/Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Dienstnehmer/von der Dienstnehmerin, vom Schüler/von der Schülerin, von dem/der

Auszubildenden oder vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail, per SMS o.ä.) geltend gemacht werden.
Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.
(2) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

Anlagen

Anlage 1 Eingruppierungskatalog

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.

Entgeltgruppe 2 (Anm. 2)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die erst 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,
- Stationshilfe,
- Mitarbeiterin in der Vervielfältigung und in der Poststelle.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

a. Pflege/Betreuung/Erziehung/Integration,

b. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,

c. Verwaltung;

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

Richtbeispiele:

- Hauswirtschaftskraft,
- Präsenzkraft,
- Mitarbeiterin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale,
- Mitarbeiterin nach § 43b SGB XI.

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/Integration;

2.
Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

3.
Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

- Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin, Heilerziehungshelferin,

- Mitarbeiterin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst,
- Mitarbeiterin 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 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/Integration bei der Durchführung aktivierender oder tagestrukturierender Aufgaben;

2. Pflege/Betreuung in Einrichtungen nach SGB XI mit zusätzlichen schwierigen Aufgaben (Anm. 14;

3.
Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

4.
Hauswirtschaft/Handwerk/Technik (bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung);

5.
Verwaltung.

Richtbeispiele:

- Stationsassistentin,
- Unterstützungskraft in Kindertagesstätten,
- Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben,
- Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben,
- Hausmeisterin,
- Verwaltungskraft mit Sekretariatsaufgaben,
- Rettungssanitäterin,
- Pflegefachassistentin in der Altenhilfe.

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 im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten,
- Hauswirtschafterin,
- Diätassistentin in der Großküche,
- Facharbeiterin,
- Verwaltungsfachkraft,
- Rettungsassistentin.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5

(Anm. 4; Anm. 15), 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:

- Leiterin 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/Integration,

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:

- Pflegefachfrau[3)],
- Hebamme/Entbindungspfleger,
- Erzieherin,
- Heilerziehungspflegerin,
- Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen,
- Medizinische Technologin für Laboratoriumsanalytik, für Radiologie, für Funktionsdiagnostik[4],
- Physiotherapeutin,
- Ergotherapeutin,
- Logopädin,
- Arbeitserzieherin,
- Finanzbuchhalterin,
- Personalsachbearbeiterin,
- Klinische Kodierfachkraft,
- Notfallsanitäterin.

[3] Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz)

[4] Medizinisch-Technische Assistentin (vgl. § 71 Gesetz über die Berufe in der medizinischen Technologie)

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6

(Anm. 5) mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

Richtbeispiele:

- Küchenleiterin,
- Leiterin von Handwerksbetrieben.

Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14, 17, 18)

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/Integration,

b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

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

a. Verwaltung,

b. Bildung/Ausbildung (Anm. 17, 18).

Richtbeispiele:

- Fachpflegekräfte im Krankenhaus in den Fachgebieten Operationsdienst, Intensiv- und Anästhesiepflege, Endoskopie, Nephrologie, Notfallpflege, Onkologie, Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege oder Psychiatrie,[5] Psychosomatik und Psychotherapie mit entsprechender Tätigkeit oder Pflegefachkraft mit entsprechender Tätigkeit,[3, 6]
- Fachpflegekraft in der außerklinischen Intensivpflege mit entsprechender Tätigkeit oder Pflegefachkraft mit entsprechender Tätigkeit,[4]
- Fachpflegekraft in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder dort eingesetzte Pflegefachkräfte mit entsprechender Tätigkeit,[3, 4]
- Hebamme/Entbindungspfleger mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen (z.B. in Level- 1-Perinatalzentren),

[5] Beschluss des Schlichtungsausschusses des Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 21.10.2013: „Gesundheitspflegern/innen in der Psychiatrie, die am 31.10.2013 in der Entgeltgruppe 8 A eingruppiert sind, wird für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses ein dynamischer Besitzstand garantiert“, vgl. hierzu auch das Rundschreiben der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24.10.2013.

[6] Fachpflegekräfte sind Pflegefachkräfte mit einer mit einer Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Fachweiterbildung vom 14./15.3.2022.

- Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,
- Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen (z.B. in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen mit entsprechenden Aufgabenschwerpunkten zur Betreuung von Menschen mit Einsatz freiheitsentziehender Maßnahmen oder von Menschen mit besonders komplexen und intensiven Unterstützungsbedarfen),
- Operationstechnische Assistentin,
- Medizinische Technologin für Funktionsdiagnostik, die aufgrund spezieller Kenntnisse überwiegend komplexe invasive Untersuchungen und Behandlungen durchführt[7],
- Bilanzbuchhalterin.

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/Integration,

b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

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

Richtbeispiele:

- Stationsleiterin,
- Wohnbereichsleiterin,
- Leitende medizinische Technologin,
- Leitende Physiotherapeutin,
- Leitende Diätassistentin,
- Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18)

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/Integration,

[7] Gilt für Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2023 beginnt.

b. Beratung/Therapie/Seelsorge,

c. Bildung/Ausbildung (Anm. 17, 18);

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

Richtbeispiele:

- Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin,
- Heilpädagogin,
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe oder Gesundheitsberufe,
- Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben,
- Controllerin,
- IT-Systemberaterin,
- Personalreferentin
- Qualitätsbeauftragte.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

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

a. Bildung/Ausbildung (Anm. 17, 18),

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/Integration 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/Integration.

Richtbeispiele:

- Leitung eines kleineren Verwaltungsbereichs,
- Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses,
- Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe,

- Stationsleiterin Intensivpflege.

Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16, 17, 18)

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/Integration,

b)
Beratung/Therapie/Seelsorge,

c)
Bildung/Ausbildung (Anm. 17, 18).

Richtbeispiele:

- Sozialpädagogin, Sozialarbeiterin, Heilpädagogin mit Aufgaben, die unter Beachtung des § 12 Absatz 3 eine der folgenden Weiterbildungen erfordern: Suchttherapie, Systemische Familientherapie,
- Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung,
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe oder Gesundheitsberufe.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Richtbeispiele:

- Leitende Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen,
- IT-Bereichsleiterin,
- Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches.

Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18)

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 im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung,
- Abteilungsleiterin Controlling,
- Lehrkraft an Berufsfachschulen und schulischen Einrichtungen für medizinische Pflegeberufe oder Gesundheitsberufe, für deren übertragene Tätigkeit ein Masterabschluss nach den schulrechtlichen Bestimmungen erforderlich und nachgewiesen ist.

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/Integration 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/Integration;

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

Richtbeispiel:

- Leiterin eines Beratungsdienstes.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

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

Richtbeispiele:

- Psychologin,
- Leiterin Finanz- und Rechnungswesen,
- Leiterin 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 einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung,
- Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses,
- Pädagogische Leiterin,
- Kaufmännische Leiterin.

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,
- Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung

(Anm. 10) besonders großer und verschiedenartiger Komplexeinrichtungen mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten.

Richtbeispiele:

- Geschäftsführerin,
- Kaufmännische Direktorin in einer großen Komplexeinrichtung.

Vorbemerkungen zu den Anmerkungen:
[1]An allgemeinbildenden und beruflichen/berufsbildenden Schulen finden die Eingruppierungsbestimmungen der Anlage 1 und die Vergütungen der in § 14 genannten Entgeltbestandteile für die als Lehrkräfte beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Anwendung.

[2]Die Eingruppierung der an diesen Schulen beschäftigten Lehrkräfte sowie deren Vergütung der in § 14 genannten Entgeltbestandteile bestimmen sich nach Maßgabe der für die jeweilige Schulform in den förderrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Bundeslandes zu Grunde gelegten tariflichen Regelungen der im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes beschäftigten Lehrkräfte.

[3]Für die an Pflegeschulen beschäftigten Lehrkräfte finden die Eingruppierungsbestimmungen der Anlage 1 und die Bestimmungen zu den in § 14 geregelten Entgeltbestandteile Anwendung.

[4]Diese Schulen können gegenüber der ARK DD in Textform beantragen, dass abweichend von Satz 3 die Eingruppierung der an diesen Schulen beschäftigten Lehrkräfte sowie deren Vergütung der in § 14 genannten Entgeltbestandteile sich künftig nach den tariflichen Regelungen der im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes (z.B. TVöD oder TV-L) beschäftigten Lehrkräfte bestimmen.

[5]In dem Antrag der Schule an die ARK DD ist der Zeitpunkt des vorgesehenen Wechsels (Stichtag) anzugeben.

[6]Die Zustimmung der ARK DD gilt als erteilt, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Information der Mitglieder der ARK DD über die Antragstellung durch die Geschäftsstelle Beratungsbedarf von mindestens acht Mitgliedern der ARK DD angezeigt wird.

Anmerkungen zu den Vorbemerkungen:
[1]Unter den Begriff der „Pflegeschule“ fallen alle Schulen ungeachtet ihrer jeweiligen Bezeichnung, an denen die Ausbildung zu Pflegefachkräften im Sinne des Pflegeberufegesetzes absolviert werden kann.

[2]Für Schulen, die auf die mit den Lehrkräften am 8. Juni 2020 bestehenden Beschäftigungsverhältnisse die Bestimmungen zur Eingruppierung und der in § 14 geregelten Entgeltbestandteile

a. abweichend von Satz 1 der Vorbemerkungen nach Maßgabe der Bestimmungen der AVR DD oder

b. abweichend von Satz 3 der Vorbemerkungen nach Maßgabe der für die jeweilige Schulform in den förderrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Bundeslandes zu Grunde gelegten tariflichen Regelungen der im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes beschäftigten Lehrkräfte

anwenden, gelten die an diesem Stichtag angewandten Bestimmungen weiterhin fort (Bestandschutz). Dies gilt zur Erhaltung der einheitlichen Vergütungssystematik auch für nach dem 8. Juni 2020 neu einzustellende Lehrkräfte.

Überleitungsregelung zu Satz 4 der Vorbemerkungen:
(1) Diese Überleitungsregelung gilt für Lehrkräfte an Pflegeschulen, die nach der Zustimmung durch die ARK DD hinsichtlich der Eingruppierung und der in § 14 genannten Vergütungsbestandteile in die entsprechenden Regelungen der im Angestelltenverhältnis des öffentlichen Dienstes beschäftigten Lehrkräfte wechseln.

(2) [1]Die in den Geltungsbereich nach Absatz 1 fallenden Lehrkräfte, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Stichtag zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. [2]Stichtag ist der Zeitpunkt des im Antrag an die ARK DD vorgesehenen Wechsels.

(3) [1]Die Vergleichsvergütung bestimmt sich nach dem am Tag vor dem Stichtag gemäß § 14 Absatz 1 und 2 AVR DD für eine entsprechende und in Vollzeit ausgeübte Tätigkeit zustehenden Entgelt. [2]Satz 1 gilt auch für die Bestimmung des Vergleichsentgeltes der zum Stichtag nicht in Vollzeit sowie nicht oder nicht an allen Tagen des Kalendermonats gegen Entgelt beschäftigten Lehrkräfte.

(4) [1]Die überzuleitenden Lehrkräfte werden nach Maßgabe der ab dem Stichtag auf ihr Dienstverhältnis gemäß Satz 4 der Vorbemerkungen zu den Anmerkungen anzuwendenden tariflichen Regelungen eingruppiert (neue Entgeltgruppe). [2]Die Stufenzuordnung innerhalb der neuen Entgeltgruppe erfolgt in die höchste den Wert der Vergleichsvergütung nicht übersteigende Stufe der neuen Entgeltgruppe. [3]Der Betrag, um den die Vergleichsvergütung den Wert der neuen Entgeltstufe in der neuen Entgeltgruppe übersteigt, wird als Besitzstandszulage gezahlt. [4]Das nach Satz 1 und Satz 2 ermittelte Entgelt der jeweiligen Stufe sowie die nach Satz 3 ermittelte Besitzstandszulage steht den nicht in Vollzeit beschäftigten Lehrkräften nach Maßgabe des § 21 AVR DD zu. [5]Der Anspruch auf die Besitzstandszulage besteht längstens bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der neuen Entgeltgruppe. [6]Auf die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe werden die in der vor Überleitung innegehabten Stufe zurückgelegten Zeiten angerechnet, maximal bis zum Erreichen der nächsten Stufe der neuen Entgeltgruppe.

[7]Die nach Satz 3 ermittelte Besitzstandszulage vermindert sich um den auf ein Kind bzw. mehrere Kinder entfallenden Kinderzuschlag gemäß § 19a AVR DD, soweit der Lehrkraft für das betreffende Kind kein Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder dem Einkommenssteuergesetz mehr zusteht.

Anmerkungen*:*
(1) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine über eine Grundschulbildung hinausgehenden Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder weiterführender Schulausbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung auch unter Anwendung der dafür benötigten Arbeitsmittel ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu 2-monatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.

(2) **Sehr einfache Tätigkeiten** setzen eine mehr als 2-monatige 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, z.B. HACCP-Konzept) 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 höherqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

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

(17) Im Tätigkeitsbereich der Ausbildung in den Entgeltgruppen 8 bis 11 werden die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf vermittelt. Der Tätigkeitsbereich der Bildung in den Entgeltgruppen 8 bis 11 umfasst die Vermittlung von überwiegend theoretischem Wissen auf Grundlage eines Lehrplans im Rahmen einer staatlich anerkannten Schule.

(18)

a. Lehrkräfte, denen die Leitung einer Pflegeschule mit bis zu 150 bewilligten Ausbildungsplätzen nach Pflegeberufegesetz übertragen ist, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der halben Differenz zwischen dem Entgelt derjenigen Entgeltgruppe, in der die Lehrkraft eingruppiert ist, zum Entgelt der nächst-höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe.

b. Lehrkräfte, denen die Leitung von Pflegeschulen ab 151 bewilligten Ausbildungsplätzen nach Pflegeberufegesetz übertragen ist, sind eine Entgeltgruppe höher eingruppiert als die höchste nach Anlage 1 festgestellte Eingruppierung der ihr unterstellten Lehrkräfte.

Anlage 2 AVR Entgelttabellen

Entgelttabelle (monatlich in Euro)
– gültig ab 1. Juli 2024 –

Anlage 2 gültig ab 1.7.2024									
EG	**Einarbeitungs-stufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungs-stufe 2**		**Erfah-rungs-stufe 3**
	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt
1	–	–	2.224,05	24	2.323,43	–	–	–	–
2	–	–	2.516,23	48	2.630,27	–	–	–	–
3	2.675,21	6	2.806,33	48	2.937,44	–	–	–	–
4	2.866,72	12	3.007,91	48	3.149,09	–	–	–	–
5	3.107,22	24	3.261,06	48	3.414,92	48	3.568,76	–	–
6	3.219,50	24	3.379,26	48	3.539,02	48	3.698,79	–	–
7	3.611,31	24	3.791,27	48	3.977,12	48	4.162,95	48	4.255,89
8	3.968,87	24	4.173,46	48	4.378,05	48	4.582,62	48	4.684,91
9	4.337,00	24	4.560,55	48	4.784,11	48	5.007,66	48	5.119,44
10	4.929,40	24	5.183,49	48	5.437,59	48	5.691,68	48	5.818,73
11	5.597,58	24	5.886,11	48	6.174,63	48	6.463,17	48	6.607,44
12	5.897,63	24	6.201,63	48	6.505,64	48	6.809,64	48	6.961,64
13	6.664,83	24	7.008,38	48	7.351,92	48	7.695,46	48	7.867,25

Entgelttabelle (monatlich in Euro)
– gültig ab 1. Juli 2025 –

Anlage 2 gültig ab 1.7.2025									
EG	**Einarbeitungs-stufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungs-stufe 2**		**Erfah-rungs-stufe 3**
	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt
1	–	–	2.374,05	24	2.473,43	–	–	–	–
2	–	–	2.666,23	48	2.780,27	–	–	–	–
3	2.825,21	6	2.956,33	48	3.087,44	–	–	–	–
4	3.016,72	12	3.157,91	48	3.299,09	–	–	–	–
5	3.257,22	24	3.411,06	48	3.564,92	48	3.718,76	–	–
6	3.369,50	24	3.529,26	48	3.689,02	48	3.848,79	–	–
7	3.761,31	24	3.941,27	48	4.127,12	48	4.316,98	48	4.413,36
8	4.118,87	24	4.327,88	48	4.540,04	48	4.752,18	48	4.858,25
9	4.497,47	24	4.729,29	48	4.961,12	48	5.192,94	48	5.308,86
10	5.111,79	24	5.375,28	48	5.638,78	48	5.902,27	48	6.034,02
11	5.804,69	24	6.103,90	48	6.403,09	48	6.702,31	48	6.851,92
12	6.115,84	24	6.431,09	48	6.746,35	48	7.061,60	48	7.219,22
13	6.911,43	24	7.267,69	48	7.623,94	48	7.980,19	48	8.158,34

Entgelttabelle (monatlich in Euro)
– gültig ab 1. September 2026 –

Anlage 2 gültig ab 1.9.2026									
EG	**Einarbeitungs-stufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungs-stufe 2**		**Erfah-rungs-stufe 3**
	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt	Ver-weil-dauer (Mo-nate)	Entgelt
1	–	–	2.501,19	24	2.577,49	–	–	–	–
2	–	–	2.746,22	48	2.863,68	–	–	–	–
3	2.909,97	6	3.045,02	48	3.180,06	–	–	–	–
4	3.107,22	12	3.252,65	48	3.398,06	–	–	–	–
5	3.354,94	24	3.513,39	48	3.671,87	48	3.830,32	–	–
6	3.470,59	24	3.635,14	48	3.799,69	48	3.964,25	–	–
7	3.874,15	24	4.059,51	48	4.250,93	48	4.446,49	48	4.545,76
8	4.242,44	24	4.457,72	48	4.676,24	48	4.894,75	48	5.004,00
9	4.632,39	24	4.871,17	48	5.109,95	48	5.348,73	48	5.468,13
10	5.265,14	24	5.536,54	48	5.807,94	48	6.079,34	48	6.215,04
11	5.978,83	24	6.287,02	48	6.595,18	48	6.903,38	48	7.057,48
12	6.299,32	24	6.624,02	48	6.948,74	48	7.273,45	48	7.435,80
13	7.118,77	24	7.485,72	48	7.852,66	48	8.219,60	48	8.403,09

Anlage 3 AVR Mindest-Entgelttabellen

AVR-EmK Mindest-Entgelttabelle (monatlich in Euro) ab 01.01.2023									
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungsstufe 3
Entgeltgruppe		Dauer in Monaten		Dauer in Monaten		Dauer in Monaten		Dauer in Monaten	
01	--	--	**1902,71**	24	**1987,72**	--	--	--	--
02	--	--	**2152,67**	48	**2250,23**	--	--	--	--
03	**2288,68**	6	**2400,85**	48	**2513,02**	--	--	--	--
04	**2452,52**	12	**2573,31**	48	**2694,09**	--	--	--	--
05	**2658,26**	24	**2789,88**	48	**2921,50**	48	**3053,12**	--	--
06	**2754,32**	24	**2891,00**	48	**3027,68**	48	**3164,36**	--	--
07	**3089,52**	24	**3243,48**	48	**3402,48**	48	**3561,46**	48	**3640,97**
08	**3395,42**	24	**3570,45**	48	**3745,47**	48	**3920,49**	48	**4008,01**
09	**3710,36**	24	**3901,61**	48	**4092,87**	48	**4284,12**	48	**4379,75**
10	**4217,17**	24	**4434,55**	48	**4651,93**	48	**4869,31**	48	**4978,00**
11	**4788,80**	24	**5035,64**	48	**5282,48**	48	**5529,33**	48	**5652,76**
12	**5045,50**	24	**5305,58**	48	**5565,66**	48	**5825,74**	48	**5955,78**
13	**5701,85**	24	**5995,76**	48	**6289,67**	48	**6583,57**	48	**6730,53**

Anlage 5 Sonderstufenentgelte

Sonderstufenentgelte

– gültig ab 1. Juli 2024 –

Entgeltgruppe	110 v. H.
EG 1	2.446,46 €
EG 2	2.767,85 €
EG 3	3.086,96 €
EG 4	3.308,70 €

Sonderstufenentgelte

– gültig ab 1. Juli 2025 –

Entgeltgruppe	110 v. H.
EG 1	2.611,46 €
EG 2	2.932,85 €
EG 3	3.251,96 €
EG 4	3.473,70 €

Sonderstufenentgelte

– gültig ab 1. September 2026 –

Entgeltgruppe	110 v. H.
EG 1	2.751,31 €
EG 2	3.020,84 €
EG 3	3.349,52 €
EG 4	3.577,92 €

Anlage 6 Vitaltag

[1]Mitarbeitende, die nach Anlage 1 eingruppiert sind, und deren Beschäftigungszeit (§ 11a) im laufenden Kalenderjahr 25 Jahre beträgt bzw. die bis Ablauf des laufenden Kalenderjahres eine Beschäftigungszeit (§ 11a) von 25 Jahren erreichen, erhalten in diesem Kalenderjahr – ab Erreichen dieser Beschäftigungszeit – unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage in der Woche einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag (Vitaltag). [2]Soweit der Vitaltag im Kalenderjahr nicht genommen werden konnte, ist er wie ein Urlaubstag abzugelten. [3]Im Übrigen richten sich die Regelungen für den Vitaltag nach den Bestimmungen für den Erholungsurlaub. [4]§ 25a Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Inkrafttreten zum 1. Januar 2026
Außerkrafttreten mit Ablauf des 31. Dezember 2027

Anlage 7 Einigungsstelle

§ 1 Verfahren

(1) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Für Beisitzende und die Vorsitzende oder den Vorsitzenden gilt die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG-EmK entsprechend. Diese gilt nicht gegenüber den benennenden Stellen.
(2) Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zuzuleiten.

§ 2 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-EmK 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-EmK. Für ihre Kosten gilt § 30 Abs. 2 Satz 2 MVG-EmK. Die Höhe der Vergütung der bzw. des Vorsitzenden wird zwischen ihr bzw. ihm und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber festgelegt.

Anlage 7a Zuschlagsberechtigte Arbeiten

Stand 1.7.2025

§ 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 im Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens zwei Stunden in ihnen arbeitet
7. Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen
8. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle
9. Arbeiten mit Motorkettensägen
10. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen
11. Desinfektionsarbeiten.

§ 3 Höhe des Zuschlages

Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag in Höhe von 1,89 € (ab 1. September 2026: 1,95 €) gezahlt. Dieser Betrag ändert sich im selben 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.

Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

A. Regelung für Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen 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 auf bis zu 16 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. Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 3 Einsätze pro Monat, max. 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden.

Unter den Voraussetzungen einer 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 Unterabs. 1 im Übrigen. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 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 dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden. In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon 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 das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt i. S. d. Anlage 8 A. ist das Überstundenentgelt nach Anlage 9.

(5) Die nach Abs. 3 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 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 Buchst. 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 Bereitschafts-zeiten 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.

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 Inanspruchnahme während 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 vertraglichen Soll-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 dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 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 dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

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.

(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 8 B. ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9.

(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 Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. 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 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.

C. Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst gilt der Abschnitt A mit Ausnahme der Begrenzung der Anzahl der Einsätze nach Absatz 2 Unterabsatz 1 der Anlage 8 A.

Anmerkungen:

1. zu Anlage 8 A. Abs. 1 und Anlage 8 B. Abs. 1:

Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnenen Tätigkeit zu werten.

2. zu Anlage 8 A. Abs. 2 und Anlage 8 B. Abs. 3:

Der Ausgleich einer Arbeitszeitverlängerung über 8 Stunden hinaus muss so erfolgen, dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich innerhalb des maßgeblichen Ausgleichszeitraums nicht überschritten werden. Das bedeutet grundsätzlich, dass die Summe der vom einzelnen Dienstnehmer im Ausgleichszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Summe der für diesen Zeitraum zulässigen Gesamtarbeitszeit nicht überschreitet. Die zulässige Gesamtarbeitszeit ergibt sich aus der Summe der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage multipliziert mit 8 Stunden.

Werktag ist jeder Kalendertag, der **kein Sonntag** oder **gesetzlicher Feiertag** ist. Dabei ist die Lage des Werktages nicht mit der Lage des Kalendertages identisch. Ein Werktag beginnt nicht notwendig um 0 Uhr, sondern dauert vom Beginn der üblichen Arbeitszeit des einzelnen Dienstnehmers 24 Stunden lang. Ob der Werktag für den Betrieb oder den betreffenden Mitarbeiter bzw. die betreffende Mitarbeiterin ein Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage unerheblich. Es zählt jeder Werktag, auch wenn er – regelmäßig oder gelegentlich – arbeitsfreier Tag ist.

Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für

Schwerbehinderte sind bei der Berechnung der durchschnittlich 8-stündigen werktäglichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber sie sind bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage in Abzug zu bringen.

Krankheitstage sind ebenso wie gesetzliche Urlaubstage bei der Berechnung des Durchschnitts als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstagen in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

Tage sonstiger Arbeitsbefreiung wie unbezahlter Sonderurlaub, oder **Tage des unberechtigten Fernbleibens von der Arbeit** können dagegen als Ausgleichstage herangezogen werden. Das bedeutet, dass sie bei der Berechnung des Jahresdurchschnitts als ein Ausgleichstag berücksichtigt werden.

3. zu Anlage 8 A. Abs. 2 Unterabsatz 3 und Anlage 8 B. Abs. 3 Unterabsatz 3:

Der Personenkreis ist in der Dienstvereinbarung abstrakt zu beschreiben, z. B. durch Festlegung von Berufsgruppen in Abteilungen oder auf Stationen, wie z. B. „Pädagogen in der Wohngruppe“.

Anlage 8a Regelungen für Ärztinnen und Ärzte

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für den in § 1c AVR genannten Personenkreis.

(2) Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR. Folgende Bestimmungen in den AVR gelten nicht:

§§ 3 bis 4, 7, 8, 9 bis 9i, 11a, 12 bis 16, 17 bis 20b, 26, 30, 33 bis 43, sowie die Anlagen 1 bis 5, 7a, 8, 9, 10 bis 10a, 11 und 14 bis 17.

Abweichend von Satz 2 kann § 17 in Reha-Kliniken angewendet werden.

Abschnitt I Allgemeine Dienstpflichten

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Ärztinnen und Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.

(2) Ärztinnen und Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden Ärztinnen und Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärztinnen und Ärzte ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärztinnen und Ärzten oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(4) Der Dienstgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin/den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(5) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärztinnen und Arzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

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

(8) Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für den elektronischen Heilberufsausweis (eHBA) als zusätzliches Arbeitsmittel für Ärztinnen und Ärzte.

§ 3 Allgemeine Pflichten

(1) Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärztinnen und Ärzte können 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.

(2) Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag ab 1. November 2023 in Höhe von 30,17 Euro, ab dem 1. April 2024 in Höhe von 31,38 Euro, ab dem 1. April 2025 in Höhe von 32,64 Euro, ab dem 1. August 2025 in Höhe von 33,29 Euro, ab dem 1. Juni 2026 in Höhe von 33,96 Euro. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen 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/Der Arzt kann vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche 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/des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Dienstgeber zu, hat die Ärztin/der Arzt nach Maßgabe ihrer/seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fällen ist die Ärztin/der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Die Ärztin/Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer/seiner Beteiligung entspricht. Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. Eine Ärztin/Ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Eine Ärztin/Ein Arzt, der/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/Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Ärztinnen und Ärzte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Ärztinnen und Ärzte an eine Dienststelle oder eine

Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

(2) Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen 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 bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiterbestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem die AVR nicht zur Anwendung kommen.

Anmerkung zu Absatz 3:

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

§ 5 Qualifizierung

(1) Zur Teilnahme an medizinisch-wissenschaftlichen Kongressen, ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

(2) Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Dienstgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Ärztinnen und Ärzte kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(3) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärztinnen und Ärzten und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.

(4) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Anlage ein Angebot dar, aus dem für die Ärztinnen und Ärzte kein individueller Anspruch außer nach Absatz 1 und Absatz 6 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(5) Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärztinnen und Ärzten schriftlich bestätigt.

(6) Ärztinnen und Ärzte haben – auch in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(7) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Ärztinnen und Ärzte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. 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) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 28 Abs. 10 AVR von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit

vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier über zehn Stunden dauernde Schichten und in einem Zeitraum von zwei Kalenderwochen nicht mehr als insgesamt acht über zehn Stunden dauernde Schichten geleistet werden. Zwischen der Ableistung von Bereitschaftsdienst und einer Schicht i.S.d. Satz 1 muss jeweils ein Zeitraum von 72 Stunden liegen.

Anmerkung zu Absatz 5:

Es besteht Einvernehmen, dass sich die Regelung des Satzes 3 nur auf Schichten von einer über 10 Stunden hinausgehenden Dauer bezieht.

(6) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(9) Zum Abschluss von Dienstvereinbarungen nach Abs. 7 und Abs. 8 für Ärztinnen und Ärzte wird eine Einigungsstelle entsprechend den Bestimmungen der Anlage 7 AVR gebildet. Bei der Einigungsstelle sind die Mitglieder der Mitarbeiterseite aus Ärztinnen und Ärzten und mindestens einem Vertreter der die Interessen der Ärztinnen und Ärzte in der ARK der Diakonie Deutschland vertretenden Gewerkschaften zu besetzen. Wenn eine Dienstvereinbarung durch Beschluss einer Einigungsstelle zustande gekommen ist, gilt diese mit Anzeige bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Anmerkungen zu § 6:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärztinnen und Ärzte, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Anmerkung zu Absatz 9:

Ungekündigte Dienstvereinbarungen zur Regelung von Arbeitszeitmodellen nach bisherigem Recht gelten auch über den 31. Dezember 2013 hinaus, längstens bis zum 30. Juni 2015.

§ 7 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu dem vorstehenden § 6 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 6 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. § 10 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 10 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 8 Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin/der Arzt längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich

festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 8 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Die Ärztin/Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

– Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und

– ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

(3) Die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit im Sinne von Absatz 2 ist auf Fälle beschränkt, in denen sich die Leistung von Bereitschaftsdienst an einen maximal acht Stunden dauernden Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit anschließt. Ein sich unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließender Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ist beispielsweise zum Zwecke der Übergabe zulässig, sofern dieser nicht länger als 60 Minuten dauert und sich der dem Bereitschaftsdienst vorangegangene Arbeitsabschnitt entsprechend verkürzt.

(4) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 56 Stunden betragen.

Anmerkung zu § 9 Abs. 1 bis 5:

Übergaben können auch im Bereitschaftsdienst erfolgen.

(6) Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen.

(7) Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 12 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) Die Ärztin/Der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin/der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Im Kalendermonat sind nicht mehr als 13 Rufbereitschaften zu leisten. Darüber hinausgehende Rufbereitschaften sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist die Höchstgrenze nach Satz 4 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 6 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt. § 9 Absatz 10 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

Anmerkung zu § 9 Abs. 8 Satz 4:

Eine Rufbereitschaft umfasst maximal die Zeitspanne von 24 Stunden.

(9) § 6 Absatz 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(10) Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gemäß der Absätze 2 bis 5 hat die Ärztin/der Arzt grundsätzlich innerhalb eines Kalendermonats nur bis zu vier Bereitschaftsdienste zu leisten. Darüber hinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist die Höchstgrenze nach Satz 1 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten zu kürzen. Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 3 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt. Zur Gewährleistung einer dauerhaft guten Patienten-versorgung oder zum Ausgleich eines kurzfristigen Personalengpasses kann im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eine höhere als die in Satz 1 bis Satz 3 vorgesehene Dienstbelastung durch Nebenabrede zum Dienstvertrag vereinbart werden. Die Nebenabrede i.S.v. Satz 5 ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar. In dieser Nebenabrede kann auch ein weiterer Ausgleich z.B. durch zusätzliche Urlaubstage vereinbart werden. Die Vergütung der

über die Grenze von Satz 1 i.V.m. Satz 3 hinaus geleisteten Bereitschaftsdienste richtet sich stets nach § 11 Abs. 3.

Anmerkungen zu Absatz 10:

Bei der Teilung von Wochenenddiensten werden Bereitschaftsdienste bis zu maximal zwölf Stunden mit 0,5 eines Dienstes gewertet.

(11) Die Lage der Dienste der Ärztinnen und Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. Wird die vorstehende Frist nicht eingehalten, so erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 17,5 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 17,5 Prozent des Entgelts gemäß § 10 Abs. 3 auf jeden Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt. Ergeben sich nach der Aufstellung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin/ eines Arztes begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan nach Aufstellung geändert werden. Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 3 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 um 17,5 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 17,5 Prozent des Entgelts gemäß § 10 Abs. 3 gezahlt.

(12) Arbeitsleistungen (regelmäßige Arbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) am Wochenende (Freitag ab 21 Uhr bis Montag 5 Uhr) dürfen an höchstens zwei Wochenenden im Kalendermonat angeordnet werden. Die Arbeitsleistung an einem Wochenende wird jeweils dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat. Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen (regelmäßige Arbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) nur angeordnet werden, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten. § 9 Absatz 10 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. Wochenenden, an denen gemäß Satz 3 weitere Arbeitsleistung angeordnet wurde, sollen durch eine geringere Anzahl von Dienstwochenenden innerhalb von drei Monaten kompensiert werden. Für die im Kalendermonat aufgrund Satz 3 und Satz 5 über die Grenze in Satz 1 hinaus an zusätzlichen Wochenenden angeordnete Arbeitsleistung wird bei Vollarbeit das Entgelt je Stunde um 10 Prozent, bei Bereitschaftsdienst die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 um 10 Prozentpunkte und die Rufbereitschaftsvergütung gemäß § 10 Abs. 3 um 10 Prozent erhöht.

Protokollerklärung zu Absatz 12:

Der Beginn der Ausgleichszeiträume nach den Sätzen 1 und 3 kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend festgelegt werden.

(13) Bei vollzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft leisten, gilt, dass diese im Kalendermonat

bei einem Bereitschaftsdienst höchstens noch zu zehn Rufbereitschaften,
bei zwei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu sieben Rufbereitschaften,
bei drei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu vier Rufbereitschaften und
bei vier Bereitschaftsdiensten zu keiner Rufbereitschaft
sowie
bei bis zu vier Rufbereitschaften höchstens noch zu drei Bereitschaftsdiensten,

bei mehr als vier bis zu sieben Rufbereitschaften höchstens noch zu zwei Bereitschaftsdiensten,
bei mehr als sieben bis zu zehn Rufbereitschaften höchstens noch zu einem Bereitschaftsdienst
und
bei mehr als zehn Rufbereitschaften zu keinem Bereitschaftsdienst
herangezogen werden dürfen. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist das Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten zu berücksichtigen. § 9 Absatz 10 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. 4Für über die Anzahl nach den Sätzen 1 oder 2 hinaus angeordnete Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften gelten die jeweils einschlägige Bewertungsregelung (§ 11 Abs. 3) oder Zuschlagsregelung (§ 10 Abs. 3 Sätze 10 bis 12).

Anmerkung zu § 9 Abs. 13 Satz 2:

1. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft leisten, wird ein Bereitschaftsdienst mit 13 Punkten und eine Rufbereitschaft mit 4 Punkten gewertet.
2. Die zulässige Anzahl gemäß Absatz 8 Satz 4 und Absatz 10 Satz 1 gilt dann als erreicht, sofern die gegenseitige Anrechnung der Dienste einen Punktwert entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten (52 Punkte) erreicht. Ergibt sich bei Berechnungen nach Satz 1 ein Bruchteil von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; Bruchteile von weniger als 0,5 werden abgerundet.
3. Ein Rest von bis zu 3 Punkten bleibt hierbei unberücksichtigt.

§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Die Ärztin/Der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten – je Stunde

a) für Überstunden	15 v. H.
b) für Nachtarbeit	15 v. H.
c) für Sonntagsarbeit:	25 v. H.
d) bei Feiertagsarbeit, sowie Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag	
aa) ohne Freizeitausgleich:	135 v. H.
bb) mit Freizeitausgleich:	35 v. H.
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr:	35 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 15 Buchst. c und d der höchsten tariflichen Stufe. Für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 Euro je Stunde. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen

Entgeltgruppe und Stufe.

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Absatz 8 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. Ab der vierzehnten Rufbereitschaft im Kalendermonat erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt einen Zuschlag von 10 Prozent des Entgelts gemäß§ 10 Abs. 3. Der Zuschlag nach Satz 10 erhöht sich nach jeder weiteren dritten Rufbereitschaft um jeweils weitere 10 Prozentpunkte. Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhalten den Zuschlag nach Satz 10 ab Überschreitung der sich aus § 9 Abs. 8 Sätze 6 und 7 ergebenden Anzahl an Rufbereitschaften.

(4) Für Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zu dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen (Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 3 Sätze 4 bis 6) einen gesonderten Zuschlag. Dieser beträgt 50 Prozent des Rufbereitschaftsentgelts nach Absatz 3 Satz 5. Zur Berechnung des Zuschlags nach Satz 1 sind Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr von unter einer Stunde auf eine Stunde zu runden; überschreitet die Addition der Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr die Zeitspanne von einer Stunde, findet keine Rundung statt. Der Zuschlag nach Satz 1 ist auf die im Folgemonat geäußerte Erklärung der Ärztin/des Arztes hin im Verhältnis 1:1 bis zum Ende des dritten Kalendermonats, der auf seine Entstehung folgt, in Freizeit auszugleichen; Satz 1 der Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d findet entsprechend Anwendung.

(5) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(7) Die Vergütung von Überstunden bzw. Überstundenzuschlägen und anderen Bestandteilen aus den §§ 10 und 11 kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Eine solche Nebenabrede ist mit einer Frist von sechs Wochen

zum Quartalsende kündbar.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

Anmerkung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

§ 11 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 Prozent	70 Prozent
II	mehr als 25 bis 40 Prozent	85 Prozent
III	mehr als 40 bis 49 Prozent	100 Prozent

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

(2) Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird ab dem 1. November 2023 das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR-EmK Anlage 8a Stundenentgelte Bereitschaftsdienst ab 1. November 2023						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG I	32,76 €	32,76 €	34,00 €	34,00 €	35,24 €	35,24 €
EG II	38,95 €	38,95 €	40,19 €	40,19 €	41,45 €	41,45 €
EG III	42,06 €	42,06 €	43,29 €			
EG IV	45,77 €	45,77 €				

ab dem 1. April 2024 wird hierfür das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR-EmK Anlage 8a Stundenentgelte Bereitschaftsdienst ab 1. April 2024						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	34,07 €	34,07 €	35,36 €	35,36 €	36,65 €	36,65 €
EG II	40,51 €	40,51 €	41,80 €	41,80 €	43,11 €	43,11 €
EG III	43,74 €	43,74 €	45,02 €			
EG IV	47,60 €	47,60 €				

ab dem 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 wird hierfür das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR-EmK Anlage 8a Stundenentgelte Bereitschaftsdienst ab 1. April 2025						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	35,43 €	35,43 €	36,77 €	36,77 €	38,12 €	38,12 €
EG II	42,13 €	42,13 €	43,47 €	43,47 €	44,83 €	44,83 €
EG III	45,49 €	45,49 €	46,82 €			
EG IV	49,50 €	49,50 €				

ab dem 1. August 2025 bis 31. Mai 2026 wird hierfür das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR-EmK Anlage 8a Stundenentgelte Bereitschaftsdienst ab 1. August 2025						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	36,14 €	36,14 €	37,51 €	37,51 €	38,88 €	38,88 €
EG II	42,97 €	42,97 €	44,34 €	44,34 €	45,73 €	45,73 €
EG III	46,40 €	46,40 €	47,76 €			
EG IV	50,49 €	50,49 €				

ab dem 1. Juni 2026 bis 31.12.2026 wird hierfür das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR-EmK Anlage 8a Stundenentgelte Bereitschaftsdienst ab 1. Juni 2026						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	36,86 €	36,86 €	38,26 €	38,26 €	39,66 €	39,66 €
EG II	43,83 €	43,83 €	45,23 €	45,23 €	46,64 €	46,64 €
EG III	47,33 €	47,33 €	48,72 €			
EG IV	51,50 €	51,50 €				

§ 18 Abs. 1 der Anlage 8a gilt entsprechend.

Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 30. Juni 2024 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

(3) Die Ärztin / Der Arzt erhält zusätzlich zum Stundenentgelt gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes je Stunde einen Zuschlag in Höhe von 15 Prozent des Stundenentgelts gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1. Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Ab mehr als monatlich vier Diensten im Sinne von § 9 Abs. 10 Satz 1 erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gem. § 11 Abs. 1 um 10 Prozentpunkte; dieser Zuschlag erhöht sich bei jedem weiteren Bereitschaftsdienst um weitere 10 Prozentpunkte. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten verringert sich die Zahl der Bereitschaftsdienste nach Satz 3 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeit-beschäftigter Ärztinnen und Ärzte. Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt.

(4) Die Ärztin/Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts nach Absatz 2 Satz 1. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

(5) Die Ärztin/Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 8 Absatz 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Abs. 2 Satz 1. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Für die nach Absatz 1 für einen Dienst errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten zum Zweck der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes anstelle der Auszahlung der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebenden Vergütung dieses Dienstes zum Zwecke der Gewährung der gesetzlichen Ruhezeit für diesen Dienst in dem erforderlichen Umfang Freizeit (Freizeitausgleich) gewährt werden. Erfolgt Freizeitausgleich in Zeiten, zu denen gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, wird abweichend von Absatz 1 und Satz 1 diese Zeit in der Bereitschaftsdienststufe III mit dem Faktor 100 v. H., in der Bereitschaftsdienststufe II mit dem Faktor 85 v. H. und in der Bereitschaftsdienststufe I mit dem Faktor 70 v. H. als Arbeitszeit bewertet. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 17) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der

Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Ärztinnen und Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 13 Arbeitszeitdokumentation

[1]Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art mit gleicher Genauigkeit so zu erfassen, dass die gesamte Anwesenheit am Arbeitsplatz dokumentiert ist. [2]Dabei gilt die gesamte Anwesenheit der Ärztinnen und Ärzte abzüglich der tatsächlich gewährten Pausen als Arbeitszeit. [3]Eine abweichende Bewertung ist nur bei Nebentätigkeiten zulässig, die keine Dienstaufgaben sind, und bei privaten Tätigkeiten des Arztes / der Ärztin. [4]Die Ärztin / Der Arzt hat insbesondere zur Überprüfung der dokumentierten Anwesenheitszeiten nach Satz 1 ein persönliches Einsichtsrecht in die Arbeitszeitdokumentation. [5]Die Einsicht ist unverzüglich zu gewähren.

Anmerkung:

1. Bei einer außerplanmäßigen Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden haben die Ärztinnen und Ärzte dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen den Grund der Überschreitung mitzuteilen.
2. Für die private Veranlassung gemäß Satz 3 trägt der Arbeitgeber nach den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts die Darlegungs- und Beweislast.

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

§ 14 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

(1) Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 15. Die Ärztin/Der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) Die Ärztin/Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, 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 Ärztin/des Arztes

bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Entgeltgruppe der Ärztin/des Arztes ist im Dienstvertrag anzugeben.

Anmerkungen zu § 14 Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Ärztin/des Arztes, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. Erstellung eines EKG). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Satzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 15 Eingruppierung

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe I:
   Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit,
b) Entgeltgruppe II:
   Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit,
c) Entgeltgruppe III:
   Oberärztin/Oberarzt,
d) Entgeltgruppe IV:
   Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes (Chefärztin/Chefarzt) vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Anmerkung zu Buchst. b:

Fachärztin/Facharzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem/seinem Fachgebiet tätig ist.

Anmerkung zu Buchst. c:

Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist. Oberärztin/Oberarzt ist auch diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der diese Funktionsbezeichnung aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung trägt und in den autorisierten Publikationen der Einrichtungen als solche/r bezeichnet wird.

Anmerkung zu Buchst. d:

Leitende Oberärztin/Leitender Oberarzt ist nur diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der die leitende Ärztin/den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik bzw. einer Abteilung in der Regel nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.

§ 16 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der

Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Ärztinnen und Ärzte, die in eine der Entgeltgruppen I bis III eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Ärztin/den Arzt bei dauerhafter Übertragung nach § 19 Absatz 4 ergeben hätte.

§ 17 Tabellenentgelt

(1) Die Ärztin/Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach dem Anhang 1 der Anlage 8a. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 15 Buchst. c und d ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

§ 18 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe – in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 19 Absatz 2 – nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) Entgeltgruppe I
   Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit
   Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit
   Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit
   Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit
   Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit,

b) Entgeltgruppe II
   Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit
   Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit
   Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit
   Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit
   Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,
c) Entgeltgruppe III
   Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit
   Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit,
d) Entgeltgruppe IV
   Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin/leitender Oberarzt.

(2) Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Anmerkung zu Absatz 2:

Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

§ 19 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Bei Leistungen der Ärztin/des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 kann eine betriebliche Kommission gebildet werden.

(3) Den Zeiten einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 18 Absatz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten, in denen Ärztinnen und Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 18 Absatz 1 ergebenden Stufe. Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 18 Absatz 1 Buchst. b, in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 15 Buchst. c, 18 Absatz 1) worden, erhält die Ärztin/der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.

(5) Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Ärztinnen und Ärzten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 18 und § 19 Absatz 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

Anmerkung zu Absatz 2:

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 4:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

§ 20 Leistungs- und erfolgsorientierte Entgelte bei Ärztinnen und Ärzten (Vario-Ä)

(1) Ärztinnen und Ärzte können auf der Grundlage einer Zielvereinbarung eine Leistungsprämie erhalten. Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen und Ärzten abgeschlossen werden. Eine Zielvereinbarung in diesem Sinne ist eine freiwillig eingegangene verbindliche Abrede zwischen dem Dienstgeber bzw. in seinem Auftrag dem Vorgesetzten einerseits und der Ärztin/dem Arzt bzw. allen Mitgliedern einer Gruppe von Ärztinnen und/oder Ärzten andererseits; sie bedarf der Schriftform.

(2) An Ärztinnen und Ärzte können am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämien gezahlt werden. Die für die Erfolgsprämie relevanten wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest.

(3) Zur Umsetzung der Absätze 1 und 2 kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.

(4) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewährten Leistungs- und Erfolgsprämien sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. Zielvereinbarungen können insbesondere in Bezug auf abteilungs- oder klinikspezifische Fort- oder Weiterbildungen abgeschlossen werden. Soweit eine Zielvereinbarung in Bezug auf Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wird, ist die Kostenübernahme durch den Dienstgeber oder einen Dritten sowie die zusätzliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zu regeln.
2. Wird vom Dienstgeber bzw. der Ärztin/dem Arzt der Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung geäußert, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht.

§ 21 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten

Gesamtdauer übertragen werden. Der Ärztin/Dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 19 Absatz 4 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 22 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin/der Arzt das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat; bei Ärztinnen und Ärzten, die Pflichtmitglieder einer auf landesrechtlicher Grundlage errichteten Versorgungseinrichtung für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte (ärztliche Versorgungswerke) sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend davon mit Erreichen der für das jeweilige ärztliche Versorgungswerk geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als dem gesetzlich festgelegten Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze erfolgt,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Dienstverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks zugestellt wird, wonach die Ärztin/der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Ärztin/Der Arzt hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Dienst-verhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungs-trägers oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/Zahnärzte eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn die Ärztin/der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger bzw. in einem berufsständischen Versorgungswerk festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung in Textform beantragt.

(4) Verzögert die Ärztin/der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 2 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die Ärztin/der Arzt, deren/dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(6) Leistungsgeminderte Ärztinnen und Ärzte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 2 Absatz 5 Satz 2) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

(7) Bei Ärztinnen und Ärzten, die Pflichtmitglieder eines berufsständischen Versorgungswerkes sind, endet das Dienstverhältnis abweichend von Absatz 1 Buchst. a mit Erreichen der für das jeweilige berufsständische Versorgungswerk nach dem Stand vom 1. März 2013 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach Absatz 1 Buchst. a erfolgt. Nach dem 1. März 2013 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der in Satz 1 genannten Versorgungswerke im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente übereinstimmt.

§ 23 Kündigung von befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluss, sowie
von mehr als einem 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,
	jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Dienstverhältnisse von Ärztinnen und Ärzten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29 AVR, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärztinnen und Ärzte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich der Anlage 8a erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt, sofern dies von der Ärztin oder dem Arzt innerhalb von

drei Monaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses nachgewiesen wird (diese Frist endet frühestens am 31. März 2014).

§ 24 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben die Ärztinnen und Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Ärztinnen und Ärzte auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Dienstverhältnisses können die Ärztinnen und Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen. Das Endzeugnis und Zwischenzeugnis sind von der leitenden Ärztin/dem leitenden Arzt und einer vertretungsberechtigten Person des Dienstgebers zu unterzeichnen.

§ 25 Beteiligung bei gekürzter Jahressonderzahlung

(1) Wird die Jahressonderzahlung für die nicht-ärztlichen Mitarbeitenden gemäß Anlage 14 gekürzt, beteiligen sich Ärztinnen und Ärzte in angemessener Form durch

a) eine entsprechende Anhebung der Arbeitszeit nach § 6, beginnend mit dem Monat, in dem der Teil der Jahressonderzahlung fällig wäre, verteilt über einen Zeitraum von sechs Monaten; oder

b) Reduzierung des Entgeltes im Umfang des entsprechenden Teils des Jahreseinkommens in Form einer individualrechtlichen Vereinbarung unter Angabe der Laufzeit der monatlichen Kürzung.

(2) Entsprechendes gilt soweit eine Dienstvereinbarung nach § 17 AVR oder Anlage 17 AVR in Kraft tritt, durch die die Personalkosten der nicht-ärztlichen Mitarbeitenden reduziert werden.

§ 26 Eigenbeteiligung im Falle der zusätzlichen Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Ist der Dienstgeber, bei dem die Ärztin bzw. der Arzt beschäftigt ist, Mitglied in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, beteiligt letztgenannte/r sich an den dienstgeberseitigen Aufwendungen zur Altersversorgung in der jeweils zwischen dem Verband Kommunaler Arbeitgeber und dem Marburger Bund vereinbarten Höhe.

§ 27 Sonderregelung zur Entgeltumwandlung

Die Ärztin oder der Arzt hat einmalig das Recht, auch einen anderen als den vom Dienstgeber angebotenen Durchführungsweg zu wählen, sofern es sich um eine insolvenzgesicherte Unterstützungskasse handelt. Dies gilt auch in dem Fall, dass eine Dienstvereinbarung über einen Durchführungsweg besteht.

Überleitungs- und Besitzstandsregelung:

Präambel

Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass die/der einzelne Ärztin/Arzt durch diese Überleitung keine wirtschaftlichen Nachteile erfährt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Überleitungs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Ärztinnen und Ärzte, die am 31. Dezember 2013 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 8a neue Fassung AVR fortbesteht und zwar für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 2 Überleitung

Ärztinnen und Ärzte gemäß Anlage 8a AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, ab dem sie ununterbrochen in dem Krankenhaus oder in der Klinik tätig waren, nach Anlage 8a AVR (neue Fassung) eingruppiert und eingestuft worden wären. Vorbeschäftigungen in vergleichbarer Qualifikation bzw. Funktion werden bei der Stufenzuordnung und einem weiteren Stufenaufstieg angerechnet.

§ 3 Besitzstandsregelung für die Entgeltgruppen I, II und III

(1) Diese Besitzstandsregelung gilt nur für Ärztinnen und Ärzte, die nach neuem Recht in die Entgeltgruppe I, II oder III eingruppiert sind.

(2) Ärztinnen und Ärzte, deren bisheriges Entgelt (Vergleichsentgelt) das ihnen am 1. Januar 2014 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage wird in der gleichen Höhe aufgezehrt, wie sich das Monatsentgelt durch Stufensteigerungen und Höhergruppierung erhöht. Die (ggf. verbleibende) Besitzstandszulage erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Umfang wie das Monatsentgelt nach § 17 der Anlage 8a.

(3) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsjahresentgelt (Abs. 4) und dem Jahresentgelt (Abs. 5), jeweils geteilt durch 12, errechnet. Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus Anhang 1 zu Anlage 8a (Entgelttabelle) unter Berücksichtigung der Bestimmungen aus § 21 AVR zugrunde zu legen.

(4) Das Vergleichsjahresentgelt errechnet sich als das 13fache des am 31. Dezember 2013 zustehenden Monatsentgeltes. Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Tabellenentgelte nach der bisherigen Anlage 8a und bisherige Besitzstandszulagen.

(5) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12fache des am 1. Januar 2014 zustehenden Monatsentgelts gemäß dem Anhang 1 der Anlage 8a.

(6) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung, ist das Monatsentgelt so zu berechnen, als ob die Ärztin/der Arzt im Dezember 2013 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(7) Verringert sich zum oder nach dem 1. Januar 2014 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Ärztin/des Arztes, reduziert sich ihre/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.

Anmerkung zu Absatz 4:

Bestehende individuell vereinbarte Zulagen werden bei dem Vergleichsentgelt berücksichtigt, sofern das einzelvertraglich vorgesehen ist.

§ 4 Kinderzuschlag nach § 19a AVR

Soweit einer Ärztin/einem Arzt im Monat Dezember 2013 ein Kinderzuschlag nach § 19a AVR zustand, wird dieser als gesonderte Besitzstandszulage gezahlt. Diese Besitzstandszulage wird so lange und insoweit fortgezahlt, wie die anspruchsbegründenden Voraussetzungen nach § 19a AVR gegeben sind. § 3 Absatz 2 Satz 3 dieser Überleitungs- und Besitzstandsregelung gilt entsprechend.

Anhang 1 zu Anlage 8a Entgelttabellen Ärzte

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. November 2023 monatlich in Euro (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.084,92	5.373,18	5.579,03	5.935,85	6.361,32	6.536,32
II	6.711,29	7.273,99	7.768,09	8.056,32	8.337,64	8.618,98
III	8.406,29	8.900,36	9.607,20	-	-	-
IV	9.888,50	10.595,38	-	-	-	-

AVR EmK - Stundententgelte gültig 1. November 2023 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	29,24	30,89	32,08	34,13	36,58	37,58
II	38,59	41,82	44,66	46,32	47,94	49,56
III	48,33	51,18	55,24	-	-	-
IV	56,86	60,92	-	-	-	-

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. April 2024 monatlich in Euro (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.288,32	5.588,11	5.802,19	6.173,28	6.615,77	6.797,77
II	6.979,74	7.564,95	8.078,81	8.378,57	8.671,15	8.963,74
III	8.742,54	9.256,37	9.991,49	-	-	-
IV	10.284,04	11.019,20	-	-	-	-

AVR EmK - Stundententgelte gültig 1. April 2024 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	30,41	32,13	33,36	35,49	38,04	39,09
II	40,13	43,50	46,45	48,17	49,86	51,54
III	50,27	53,22	57,45	-	-	-
IV	59,13	63,36	-	-	-	-

“

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 (40 Wochenstunden) erhöht um 4%						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
I	5.499,85	5.811,63	6.034,28	6.420,21	6.880,40	7.069,68
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
II	7.258,93	7.867,55	8.401,96	8.713,71	9.018,00	9.322,29
III	9.092,24	9.626,62	10.391,15	-	-	-
IV	10.695,40	11.459,97	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte gültig 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	31,62	33,42	34,70	36,91	39,56	40,65
II	41,74	45,24	48,31	50,10	51,85	53,60
III	52,28	55,35	59,75	-	-	-
IV	61,50	65,89	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte Bereitschaftsdienst gültig 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	35,43	35,43	36,77	36,77	38,12	38,12
II	42,13	42,13	43,47	43,47	44,83	44,83
III	45,49	45,49	46,82	-	-	-
IV	49,50	49,50	-	-	-	-

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 Anlage 8a AVR-EmK erhöht sich entsprechend der Entgelterhöhung ab 01.04.2025 auf 32,64€.

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. August 2025 bis 31. Mai 2026 (40 Wochenstunden) erhöht um 2%						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
I	5.609,85	5.927,86	6.154,97	6.548,61	7.018,01	7.211,07
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
II	7.404,11	8.024,90	8.570,00	8.887,98	9.198,36	9.508,74
III	9.274,08	9.819,15	10.598,97	-	-	-
IV	10.909,31	11.689,17	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte gültig 1. August 2025 bis 31. Mai 2026 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	32,26	34,08	35,39	37,65	40,35	41,46
II	42,57	46,14	49,28	51,10	52,89	54,67
III	53,32	56,46	60,94	-	-	-
IV	62,73	67,21	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte Bereitschaftsdienst gültig 1. August 2025 bis 31. Mai 2026 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	36,14	36,14	37,51	37,51	38,88	38,88
II	42,97	42,97	44,34	44,34	45,73	45,73
III	46,40	46,40	47,76	-	-	-
IV	50,49	50,49	-	-	-	-

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 Anlage 8a AVR-EmK erhöht sich entsprechend der Entgelterhöhung ab 01.08.2025 auf 33,29€.

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. Juni 2026 bis 31. Dezember 2026 (40 Wochenstunden) erhöht um 2%						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
ab dem	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
I	5.722,05	6.046,42	6.278,07	6.679,58	7.158,37	7.355,29
ab dem	1. Jahr	4. Jahr	7. Jahr	9. Jahr	11. Jahr	13. Jahr
II	7.552,19	8.185,40	8.741,40	9.065,74	9.382,33	9.698,91
III	9.459,56	10.015,53	10.810,95	-	-	-
IV	11.127,50	11.922,95	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte gültig 1. Juni 2026 bis 31. Dezember 2026 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	32,90	34,77	36,10	38,41	41,16	42,29
II	43,42	47,06	50,26	52,13	53,95	55,77
III	54,39	57,59	62,16	-	-	-
IV	63,98	68,55	-	-	-	-

AVR EmK - Stundenentgelte Bereitschaftsdienst gültig 1. Juni 2026 bis 31. Dezember 2026 (40 Wochenstunden)						
	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	36,86	36,86	38,26	38,26	39,66	39,66
II	43,83	43,83	45,23	45,23	46,64	46,64
III	47,33	47,33	48,72	-	-	-
IV	51,50	51,50	-	-	-	-

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 Anlage 8a AVR-EmK erhöht sich entsprechend der Entgelterhöhung ab 01.06.2026 auf 33,96€.

Anlage 8b Regelungen für Mitarbeitende im Bereich der Gebäudereinigung

1. Diese Anlage gilt ab dem 1. Januar 2017 für den in § 1d AVR-EmK genannten Personenkreis.
2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR-EmK.
3. Folgende Bestimmungen in den AVR-EmK gelten nicht:
§§ 9 bis 9i, 11a, 12 bis 16, 18 bis 20b, 21a, 23, 24, 26, 27, 27 a, 28b, 30, 38 bis 43, sowie die Anlagen 1 bis 5, 7a, 8, 8 b, 9, 10 bis 10a und 14.

Teil 1 Lohnregelungen

§ 1 Löhne, Lohngrundlagen, Beschäftigungsarten, Eingruppierung, Lohngruppen, Ausbildungsvergütung und Lohngarantie

1. Löhne in Euro

West
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Lohngruppe	ab 1.1.2025	ab 1.1.2026
1*)	14,25	15,00
2	14,71	15,46
3	15,20	15,95
4	15,91	16,66
6*)	17,65	18,40
7	18,64	19,39
8	19,67	20,42
9	20,89	21,64

*) Zugleich Stundenlöhne (Mindestlöhne) nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 15. November 2024.

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohns nach dem AEntG für die Lohngruppen 1 und 6 wird gemeinsam von den Tarifparteien gestellt. Es wird ein Sonderkündigungsrecht bei Nichterteilung der Allgemeinverbindlichkeit vereinbart. Die Frist zur erstmaligen Kündigung besteht zum 28.02.2021. Der Mindestlohn-Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung.

Auch für den Lohntarifvertrag (Lohngruppen 2-4 und 7-9) wird das Sonderkündigungsrecht entsprechend vereinbart, falls der Mindestlohntarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt wird. Die Frist zur erstmaligen Kündigung besteht ebenfalls zum 28.02.2021. Der Lohntarifvertrag endet ohne Nachwirkung.

Gesetzlicher Mindestlohn:
Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass der allgemeine gesetzliche Mindestlohn oberhalb der hier vereinbarten Tariflöhne liegen sollte, die

Höhe dieses Mindestlohnes zum Zeitpunkt des Inkrafttretens als unterste Lohngruppe im Mindestlohn-Tarifvertrag und im Lohntarifvertrag aufzunehmen.

Diese Stundenlöhne (Mindestlöhne) sind nach AVR-EmK zugleich zur Regelung der Mindestlöhne für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gebäudereinigung Grundlage.

2. Lohngrundlagen

Zwischen den Löhnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit kein Unterschied.

3. Beschäftigungsarten (Tätigkeitsbereiche)

Die Tätigkeitsbereiche der Gebäudereinigung sind die Arbeitsbereiche, in denen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Tätigkeiten gemäß § 1d AVR-EmK beschäftigt werden.

4. Eingruppierungsgrundsätze

4.1 Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieser Anlage eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

4.2 Übt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten aus, die nicht den Lohngruppen 1 bis 9 zugeordnet werden können, so ist ihr/ihm für die Zeit, in der sie/er Tätigkeiten nach den Lohngruppen 1 bis 9 durchführt, der nach diesen Lohngruppen zustehende Lohn zu zahlen.

4.3 Übt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe aus, so ist sie/er nach drei Monaten in die höhere Lohngruppe einzugruppieren.

4.4 Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe sind im Übrigen entsprechend ihrem zeitlichem Anteil nach der höheren Lohngruppe zu entlohnen.

5. Lohngruppen

Lohngruppe 1
Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln wie z.B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern), Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen, technischen Geräten sowie von Ausstattungen in Räumen wie z.B. Möbel, Mobiliar und Bodenbelägen aller Art, maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes, Innenglasreinigung – soweit diese nicht in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik ausgeführt wird – wie z.B. bei Glasreinigung von Mobiliar, Vitrinen und Glastüren (Beseitigung von Griffspuren).

Lohngruppe 2
Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-, Dialyse-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten).

Lohngruppe 3
Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte).

Lohngruppe 4
Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Lohngruppe 5
Entfällt

Lohngruppe 6
Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen (mit Ausnahme der Innenraumglasflächen gemäß Lohn gruppe 1) und Außenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln wie z.B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern); Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungs-anlagen; Gebäudereinigergesellinnen/Gebäudereinigergesellen, die nach Inkrafttreten dieser überarbeiteten Anlage neu eingestellt werden.

Lohngruppe 7
Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Lohngruppe 8
Gesellin/Geselle mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist.

Lohngruppe 9
Fach-Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter in der Glas- und Außenreinigung.

6. Ausbildungsvergütungen
vgl. § 3.

7. Lohngarantie
Bei Arbeiten im Leistungslohn (Akkordlohn) ist auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats der Lohn nach AVR-EmK, **Anlage 8b** garantiert.

8. Lohn der Arbeitsstelle
vgl. § 5.

§ 2 Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 – Monatslohn

1. Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 mit einer gleich bleibenden wöchentlichen Arbeitszeit kann unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden.
Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn x Wochenarbeitszeit : 5 x 261 : 12.
2. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Erschwerniszuschläge sowie sonstige von der geleisteten Arbeitszeit unabhängige arbeitsvertragliche oder in Dienstvereinbarungen vereinbarte Ansprüche sind gesondert zu vergüten und in der Lohnabrechnung auszuweisen.
3. In der monatlichen Lohnabrechnung ist die gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1 gesondert auszuweisen. Ein Ausweis in der Lohnabrechnung ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen die individuelle Arbeitszeit nach Ziff. 1 ausnahmsweise überschritten wird.
Alle zwischen den vorstehenden Stufen liegenden wöchentlichen Arbeitszeiten berechnen sich nach der Formel gemäß Ziff. 1.

§ 3 Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich:
West
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Ausbildungsjahr	ab 1.1.2025
1	1.000,00
2	1.150,00
3	1.300,00

Teil 2 Mindestlohnregelungen

§ 4 Mindestlöhne

1. Allgemeine Regelung

Der Mindestlohn richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn.

2. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Verträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt.

3. Werden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf Arbeitsstellen eingesetzt, für welche der Mindestlohn aufgrund des Arbeitsortes in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, so ist die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufzuzeichnen.

§ 5 Lohn der Arbeitsstelle – Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Werden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter an anderer Arbeitsstelle eingesetzt, behalten sie den Anspruch auf den Mindestlohn der

Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle niedriger ist. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

Teil 3 Rahmenregelungen

§ 6 Einstellung

vgl. § 5 AVR-EmK.

§ 7 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelungen
1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt 7,8 Stunden.

1.2 Eine abweichende Vereinbarung kann aus betrieblichen Gründen vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der MAV festgelegt werden.

1.3 Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit kann durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von einem Monat ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

1.4 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der MAV festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.

2. Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit
Teilzeitbeschäftigte, die zusammenhängend 5 Kalendermonate in jedem Kalendermonat über 15% der einzelvertraglich vereinbarten AZ hinaus gearbeitet haben, haben Anspruch auf eine arbeitsvertragliche Anpassung, die dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeit innerhalb dieser 5 Kalendermonate entspricht. Eine Erhöhung erfolgt nur bis zur tariflichem Höchstarbeitszeit gemäß § 7 Ziffer 1.1 (neue Anlage 8b). Bei der Berechnung werden die Monate Juli, August und September sowie individuelle Urlaubs- und Krankheitszeiten bis 6 Wochen nicht berücksichtigt. Hierdurch wird der Zusammenhang nicht unterbrochen. Der Anspruch erlischt mit Ablauf von drei Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen, wenn er nicht innerhalb dieser Frist gegenüber dem Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wird.

3. Beginn und Ende der Arbeitszeit

3.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.

3.2 Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn

der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.

3.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

4. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

4.1 Mehrarbeit (Überstunden) ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 hinaus geleistet wird.

4.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.

4.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

4.4 Aus betrieblichen Gründen unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann vom Dienstgeber angeordnet werden.

4.5 Eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nur unter Beachtung der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig.

4.6 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 3.1 bis 3.5 gelten nicht für Jugendliche.

4.7 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen bei:
a) Nachtarbeit 30%
b) Sonn- und Feiertagsarbeiten 80%
c) Arbeiten am 1. Mai, Neujahrstag, 1. Und 2. Weihnachtsfeiertag 200%

4.8 Die Zuschläge sind aus dem Stundenlohn zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

5. Arbeitszeitflexibilisierung

5.1 Durch Dienstvereinbarung oder, wenn keine Mitarbeitervertretung besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Lohngruppen 6 bis 9 eingruppiert sind, vereinbart werden, dass für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Monaten (Ausgleichszeitraum) Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen wird. In der Vereinbarung ist zu bestimmen, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

5.2 Der Dienstgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (Jahresarbeitszeitkonto).

5.3 Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist bei Anwendung des Jahresarbeitszeitkontos unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit ein gleichbleibender Monatslohn zu zahlen. Dieser berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn x Jahresarbeitszeit : 12.
Der Monatslohn mindert sich um den Lohn für die Arbeitsstunden, die in Folge von Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten unbezahlter Freistellung ausfallen.

5.4 Für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 3 errechneten Monatslohn für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter gutzuschreiben bzw. zu belasten.

5.5 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

5.6 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes bei Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder im Todesfall ausgezahlt werden.

5.7 Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Abweichend vom vorherigen Satz kann auch eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes durch Dienstvereinbarung oder, sofern keine MAV besteht, einzelvertraglich vereinbart werden.

5.8 Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

5.9 Durch den Dienstgeber ist auf seine Kosten durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann und die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt werden können. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, wie z. B. Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, stellen keine geeigneten Sicherungsmittel dar. Auf Verlangen einer der Vertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an die

Mitarbeiterin/den Mitarbeiter auszuzahlen; die Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung im Ausgleichszeitraum tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

§ 8 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist unter Fortzahlung ihres/seines Lohns von der Arbeit freizustellen:

a) bei Tod von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebensgefährten, die mit ihr/ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,
b) bei Tod von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit sie mit ihr/ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
c) für die Teilnahme an der Beerdigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern, Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch wenn sie mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nicht in Hausgemeinschaft lebten, für 1 Arbeitstag,
d) aus Anlass der eigenen Eheschließung für 2 Arbeitstage,
e) aus Anlass der Entbindung des Kindes der Ehefrau, eingetragenen Lebenspartnerin oder in häuslicher Gemeinschaft lebender Lebensgefährtin für 1 Arbeitstag,
f) bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Arbeitstag,
g) bei schweren Erkrankungen von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder von mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten oder der Kinder, sofern diese mit ihnen in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht,
h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Arbeitstag,
i) am Tage der eigenen Silberhochzeit für 1 Arbeitstag.

Alle Arbeitsbefreiungen sind nur bei Vorlage eines Nachweises und im Zusammenhang mit dem Ereignis zu gewähren.

3. Freistellung aus sonstigen Gründen

3.1 Arztbesuch
Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns, wenn sie/er den Arzt aufsuchen muss, der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, höchstens jedoch für die an diesem Tag ausfallende Arbeitszeit.

3.2 Heiligabend (24.12.) und Silvester (31.12.) 2021 bis 2023
Für die Jahre 2021 bis 2023 haben die Beschäftigten für ihre am 24.12. oder wahlweise am 31.12. geleistete Arbeit jeweils einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 150 % auf den Stundenlohn. Alternativ erfolgt auf Wunsch der Beschäftigten eine Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes am 24.12. oder wahlweise am 31.12.

4. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat bei dem Dienstgeber in den Fällen der Ziffer 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch im Falle eines Auslandsaufenthalts.

§ 9 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit

vgl. § 10 AVR-EmK.

§ 10 Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag.
Der Zuschuss wird gezahlt:

a) bei bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 9. Krankheitswoche,
b) nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 12. Krankheitswoche,
c) nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 15. Krankheitswoche,
d) nach siebenjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 18. Krankheitswoche.

Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den bisherigen Nettolohn nicht übersteigen.
Ist die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet entfällt der Anspruch.

§ 11 Lohnperiode – Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter bei jeder Lohnabrechnung eine genaue Abrechnung über Gesamtlohn, Stundenlohn, Zulagen und Abzüge zu erstellen. Die Abgeltung von Zuschlägen aller Art durch erhöhten Lohn ist unzulässig. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.
Die Abrechnung kann dem Beschäftigten in einer datenschutzrechtlich zulässigen elektronischen Form übermittelt werden oder, falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesem Übermittlungsweg nicht zustimmen, ist der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine schriftliche Lohnabrechnung für diese/diesen kostenfrei zuzuleiten.

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Der Lohn ist bargeldlos zu zahlen.

§ 12 Erschwerniszuschläge

Der Anspruch auf nachstehende Zuschläge setzt voraus, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält.
Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat für die Zeit, in der sie/er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches.

1. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung (Schutzbekleidung, Atemschutzgerät)

1.1 Arbeiten, bei denen ein vorgeschriebener Schutzanzug (mit PVC o.ä. beschichtet) verwendet wird

a) mit Kapuze, Überschuhen, Handschuhen und Brille 5 %
b) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Filterschutzmaske oder luftunterstützenden Beatmungssystemen 15 %
c) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Frischluftsaugschlauchgerät, Druckluftschlauchgerät (Pressluftatmer) oder ein Regenerationsgerät 20 %
d) in Form des Vollschutzes oder des Chemikalienschutzanzuges (Form C) mit Gesichts- und Atemschutz 40 %

1.2 Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird 10 %

2. Arbeiten in/an besonderen Räumen und Einrichtungen

2.1 Manuelles Parkettabziehen ohne jeglichen Maschineneinsatz 3,00 Euro/Stunde

2.2 Staubdacharbeiten 3,00 Euro/Stunde

2.3 Reinigen von Sheddächern in Abständen von mehr als 6 Monaten 3,00 Euro/Stunde

2.4 Reinigen von Steinfassaden, unter Verwendung von Strahlgut und/oder Hochdruckgeräten 3,00 Euro/Stunde

2.5 Innenreinigungsarbeiten in Arbeitsbereichen mit außergewöhnlicher Verschmutzung, z. B. Reinigung von Waschkauen in der Schwerindustrie, sanitäre Anlagen in Werkstattbereichen, öffentliche Bedürfnisanstalten, Farbspritzanlagen (Spritzkabinen), Fahrbahnen, Maschinen, Kessel und Werkhallen im Industriebereich, Inspektionsgruben in Kraftfahrzeugbetrieben, Filteranlagen, Produktionsbereiche der chemischen Industrie, in denen Farben, Säuren und Teerprodukte usw. hergestellt oder verarbeitet werden 0,75 Euro/Stunde. Nicht gemeint sind typische Arbeiten der Unterhaltsreinigung in Werkstattbüros, -fluren und -treppen sowie in Kunden- und Besuchertoiletten

2.6 Arbeiten mit über 40°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) 0,50 Euro/Stunde

2.7 Arbeiten in Kühlräumen mit Temperaturen unter 6°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) 0,50 Euro/Stunde

2.8 Grundreinigungsarbeiten in Straßenbahn-, S-Bahn-, U-Bahnwaggons und Bussen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind 0,50 Euro/Stunde

2.9 Reinigung von Güterbahnwaggons, Triebwagen, Flugzeugkabinen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind 0,75 Euro/Stunde

2.10 Arbeiten in Bootsmannstühlen oder manuell betriebenen Hängekörben 2,00 Euro/Stunde

Fallen mehrere Zuschläge nach Nr. 2 zusammen, so können sie nicht gegenseitig aufgerechnet werden. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

3. Belastungszuschlag
Wegen der mit Reinigungstätigkeiten verbundenen besonderen körperlichen Belastungen bei einer Arbeitszeit über acht Stunden täglich (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz) oder über die 40. Wochenarbeitsstunde hinaus und zur Vermeidung dieser zusätzlichen Belastungen erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeitszeit über die acht Stunden täglich hinaus oder alternativ für die Arbeitszeit über die 40. Wochenarbeitsstunde hinaus einen Zuschlag in Höhe von 25 %.

§ 13 Fahrtkosten

1. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstelle bzw. dem Betriebssitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, so ist der Differenzbetrag zu erstatten.

2. Fahrtkosten für Fahrten nach § 7 Ziff. 2.2 mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrten nachweislich direkt von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle erfolgen. Beträgt die Zwischenzeit über drei Stunden, findet keine Fahrtkostenerstattung statt, es sei denn, die Zwischenzeit wird ausschließlich zur Bewältigung des Weges benötigt.

3. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.

4. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.

5. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges der Mitarbeiterinnen/der Mitarbeiter mit ausdrücklichem Auftrag des Dienstgebers werden der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.

6. Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeugs der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit ausdrücklichem Auftrag des Dienstgebers werden der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.

§ 14 Auswärtige Arbeitsstellen

1. Ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter durch Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu ihrem/seinem Wohnsitz unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel unzumutbar, so hat sie/er einen Anspruch auf Auslösung.

2. Die tägliche Rückkehr der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu ihrem/seinem Wohnsitz ist dann nicht als zumutbar anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg vom Wohnsitz bis zur Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitgünstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.

§ 15 Auslöse

1. Die Höhe der Auslöse beträgt das Dreifache des für die Dienststelle gültigen Stundenlohnes der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

2. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sind außerdem die nachgewiesenen Kosten der angemessenen Übernachtung gegen Beleg zu zahlen.

§ 16 An- und Rückreise bei auswärtigen Arbeitsstellen

1. Die Fahrtkosten der Deutschen Bahn 2. Klasse sind der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter voll zu erstatten. Die Höhe der Kosten muss von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nachgewiesen werden.

2. Die Beförderungskosten für Gepäck und Arbeitsgeräte sind ebenfalls zu erstatten.

3. Für eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle sind die Rückfahrtkosten zum Wohnort zu bezahlen.

§ 17 Urlaub

vgl. § 28, 28a und § 28c AVR-EmK.
Hier gilt die Abweichung von § 28, Ziffer 10:
Statt der 13 Wochen als Berechnungsgrundlage gelten 12 Monate.

§ 18 Pflichten des Dienstgebers

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.
2. Der Dienstgeber und/oder dessen Beauftragte tragen die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter notwendigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

3. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.

§ 19 Reinigungseinrichtungen

Der Dienstgeber hat für Waschgelegenheiten in Betriebsstellen nach Möglichkeit Vorsorge zu treffen. Reinigungsmaterial ist kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist, sind verschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Kleidung bereitzustellen. Die Benutzung sanitärer Einrichtungen ist zu ermöglichen.

§ 20 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

vgl. § 2 und § 3 AVR-EmK.

§ 21 Sterbegeld

vgl. § 26 a AVR-EmK.

§ 22 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird in den jeweiligen Betrieben durch Dienstvereinbarung geregelt. Sollte durch eine Tarifregelung der Gebäudereiniger (Gebäudereinigertarif und seiner Rahmenverträge) zukünftig eine betriebliche Altersversorgung geregelt werden, sind Ansprüche aus bestehenden Leistungen des Dienstgebers für eine betriebliche Altersversorgung und auf der Grundlage der Dienstvereinbarung der betrieblichen Altersversorgung anzurechnen.

§ 23 Kündigung

1. Das Dienstverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

2. Für eine Kündigung durch den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

5 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

3. Innerhalb von zwei Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen.

4. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 1. November bis 31. März infolge Witterungseinwirkungen unmöglich, so kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Arbeitstag schriftlich gekündigt werden. Dies gilt nur, wenn die Witterungsverhältnisse eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in ihrer bisherigen Tätigkeit nicht zulassen und er anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden kann. In diesem Fall entscheidet der Dienstgeber über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit der MAV. Die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter hat einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung und hat sich

nach Aufforderung durch den Dienstgeber unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Das Dienstverhältnis gilt als nicht unterbrochen.

5. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

§ 24 Restlohn – Arbeitspapiere

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ihre/seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 21a AVR-EmK.

2. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Lohn, die durch die verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Dienstgebers.

3. Beim Ausscheiden hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.

4. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen.

§ 25 Ausschlussfristen

vgl. § 45 AVR-EmK.

§ 26 Besitzstandswahrung

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diese Rahmenregelung nicht berührt.

§ 27 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Die geänderte Anlage 8b tritt rückwirkende zum 1. November 2019 in Kraft.

Anlage 8c Regelungen für Mitarbeitende im Bereich der Gastronomie, des Caterings, des Restaurantbetriebs sowie der gastgewerblichen Betriebe und Betriebseinheiten

1. Diese Anlage gilt ab dem 1. Januar 2019 für den in § 1e AVR-EmK genannten Personenkreis.

2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR-EmK.

3. Folgende Bestimmungen in den AVR-EmK gelten nicht:

§§ 9d-9i, 11 bis 16, 18 bis 20b, 21, Ziffer 1 (Verweis auf Anlage 8a), 24, 25a, 26, 27, 27a, 27b, 28, 28a, 28b, 28c, 29, 38 bis 40, 42, 43, sowie die Anlagen 1 bis 6a, 7a, 8, 8a, 8b, 9, 10/I, 10/II, § 2 (1) und § 14, 10/III bis 10/V, 10a, 14 und 15.

§ 1 Ruhetage

1. Es sind in jeder Woche zwei Ruhetage zu gewähren. Nach Möglichkeit sollten die Ruhetage zusammenhängend gewährt werden.

2. Ein Ruhetag dauert 24 Stunden. Ruhetage sind im Anschluss an eine Mindestruhezeit gemäß § 4 ArbZG zu gewähren.

3. Mindestens einmal im Monat sollten die Ruhetage möglichst auf ein Wochenende fallen.
Dies gilt nicht, soweit für den Betrieb feste Ruhetage bestehen.

4. Nicht genommene Ruhetage können bis zum 31.12. des laufenden Jahres durch Gewährung voller freier Tage abgegolten werden.

5. Nicht genommene Ruhetage, die nicht nach Ziff. 4 dieses § durch Freizeit abgegolten sind, sind als Mehrarbeit zu behandeln.

6. Über genommene und nicht genommene Ruhetage sowie deren Ausgleich ist ein gesonderter Nachweis zu führen.

§ 2 Entlohnungsgrundsätze

1. Die Entlohnung erfolgt aufgrund dieser arbeitsrechtlichen Regelungen und der entsprechenden Entgelttabellen. Auch im Rahmen flexibilisierter Arbeitszeit erfolgt die regelmäßige Vergütung in monatlich gleichbleibenden Beträgen entsprechend der Entgelttabellen.

2. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich der Entgeltanspruch aus dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 2 AVR. Diese Regelung gilt nicht für Tagesaushilfen.

§ 3 Entgelte und Eingruppierungen

1. Die Entgelte und Eingruppierungen ergeben sich aus den Anlagen 1 bis 8 der Anlage 8c. Die Tarifgebiete entsprechen den Tarifgebieten, die der Tarifvertrag Dehoga vorsieht.

§ 4 Mehrarbeit – Nachtarbeit – Zulagen

1. Ist Mehrarbeit gemäß § 9b AVR (Arbeitszeitkonten) innerhalb der dort festgelegten Fristen nicht ausgeglichen worden, so ist sie gemäß § 9b, Satz 8 AVR gesondert zu vergüten.
a) Bei Festentlohnten beträgt die Mehrarbeitsvergütung bei Mehrarbeit über die in § 9 Ziff. 2 AVR vorgesehene Arbeitszeit hinaus 125% eines Stundenlohnes pro Mehrarbeitsstunde.
b) Stundenlohn im Sinne der vorhergehenden Vorschriften ist der wie folgt definierte Anteil des Stundelohns (Entgelt): Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallende Anteils des Stundenlohns (Entgelts) ist die Summe aus dem für die regelmäßige monatliche Arbeitszeit festgelegten monatlichen Entgeltes und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch das 4,348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen (vgl. § 9b, Ziffer 8 AVR)

2. Überstunden dürfen nur auf ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers geleistet werden und müssen bis zum Ablauf eines Sechsmonatszeitraumes abgerechnet werden.

3. Für Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 25 % auf das Entgelt gezahlt. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 1.00 Uhr und 6.00.

4. Handwerker erhalten für Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 50%.

5. Die Abgeltung von Mehrarbeit sowie der Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur durch Dienstvereinbarung durch Gewährung entsprechender Freizeit erfolgen. (Arbeitszeit plus Zuschlag). Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter kann unabhängig hiervon im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Dienstgeber statt der Bezahlung der Mehrarbeit plus der Zuschläge eine Abgeltung in Freizeit vereinbaren.

§ 5 Urlaub

Es gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Abweichungen:
1. Die Höhe des Jahresurlaubs ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle. Als Urlaubstage
zählen nur Arbeitstage, wobei von der 5-Tage-Woche auszugehen ist.
Die Urlaubsdauer beträgt ab 01.01.2008:

1. und 2.	Beschäftigungsjahr	25 Tage
im 3.	Beschäftigungsjahr	27 Tage
4. und 5.	Beschäftigungsjahr	28 Tage
ab dem 6.	Beschäftigungsjahr	30 Tage

Beschäftigungsjahr ist das Kalenderjahr. Als erstes Beschäftigungsjahr gilt das Kalenderjahr des Eintritts.
Die Vorschriften des § 11 Bundesurlaubsgesetz (Urlaubsentgelt) gelten mit der Maßgabe, dass anstelle der letzten 13 Wochen die letzten 12 abgerechneten Kalendermonate vor Antritt des Urlaubs treten. Pro Urlaubstag sind 7,8/164stel (Tarifgebiet West) bzw. 8/168stel (Tarifgebiet Ost) des durchschnittlichen Monatsentgeltes zu zahlen.

2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub wird jeweils für ein volles Kalenderjahr gewährt. Im Jahr des Eintritts oder Austritts erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter so viele Zwölftel seines Jahresurlaubs, als sein Dienstverhältnis volle Monate während des Urlaubsjahres bestanden hat, auch wenn die Wartezeit nicht erfüllt ist. Mit mehr als 14 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird hiervon nicht berührt.

3. Ein Urlaubsanspruch entsteht nicht, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiten das Dienstverhältnis innerhalb der ersten drei Monate durch eigene Kündigung beendet oder den Dienst ohne förmliche Kündigung endgültig niederlegt.

4. Bis spätestens zum 1. März ist ein Urlaubsplan für das laufende Urlaubsjahr zu erstellen. Bei Gewährung des Jahresurlaubs sind die im Urlaubsplan festgelegten Urlaubszeiten vorrangig zu gewähren.

§ 6 Urlaubsgeld

1. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter erhält für jeden Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld entsprechend nachfolgender Tabelle a):
a)

		West	Ost
im 1. und 2.	Beschäftigungsjahr	7,17 Euro	6,45 Euro
im 3.	Beschäftigungsjahr	8,71 Euro	7,83 Euro
im 4. und 5.	Beschäftigungsjahr	9,08 Euro	8,17 Euro
ab dem 6.	Beschäftigungsjahr	9,39 Euro	8,45 Euro

b) Auszubildende jährlich 115,04 Euro (Tarifgebiet West) bzw. 180,00 Euro (Tarifgebiet Ost).

2. Über-/ oder Unterzahlung werden mit dem Dezemberentgelt ausgeglichen, im Fall des Ausscheidens mit der letzten Abrechnung.

3. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldanspruchs aus dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 2 AVR.

4. Im Kalenderjahr des Eintritts besteht kein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld. Urlaubsgeld wird nicht für Urlaubstage gezahlt, die aus dem Jahr des Eintritts in das Folgejahr übertragen werden.

5. Auszubildende erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld im Jahr des Eintritts und des Austritts anteilig.

6. Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters vor Urlaubsantritt, spätestens aber mit dem Dezembergehalt auszuzahlen. Abweichende Regelungen der Fälligkeit durch freiwillige Dienstvereinbarung sind zulässig.

§ 7 Arbeitsversäumnis – Arbeitsunterbrechung

1. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten unter Fortzahlung ihrer Bezüge im zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ereignis Freizeit gemäß nachfolgender Bestimmungen:

2. Arbeitsbefreiung für einen Arbeitstag wird gewährt:
   a) bei Eheschließung der Kinder, Adoptivkinder und Stiefkinder;
   b) bei eigenem Arbeitsjubiläum: 25, 40 oder 50 Jahre;
   c) bei eigener silberner Hochzeit;
   d) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Wohnortes, sofern die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen eigenen Haushalt führt, für einen Umzug pro Kalenderjahr.
   e) nach erfolgter Kündigung zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsplatzes.

3. Arbeitsbefreiung für zwei Arbeitstage wird gewährt:
   a) bei eigener Eheschließung;
   b) bei Sterbefällen in der engeren Familie (Kinder, Adoptivkinder, Stiefkinder, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister und Großeltern);
   c) bei Geburt eines eigenen Kindes;
   d) bei schwerer Erkrankung von Angehörigen der engeren Familie, die ständig mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt leben, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist - beschränkt auf maximal fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr.

4. Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage wird gewährt:
   a) bei Tod des Ehegatten.
   b) bei Tod der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten nach nachgewiesener 5jähriger Lebensgemeinschaft.

5. Arbeitsbefreiung für die jeweils erforderliche Zeit ist zu gewähren:
   a) für den Besuch eines Arztes, sofern der Arzt die Notwendigkeit des Besuchs während der Arbeitszeit bescheinigt,
   b) für die Tätigkeit als Prüferin/Prüfer in einer Prüfungskommission der Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer.

6. Ferner wird, soweit kein Anspruch auf eine andere Entschädigung besteht, Entgelt bis zur Dauer von drei Tagen weitergezahlt, als ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter gearbeitet hätte:
   a) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Ehrenämter, soweit diese gesetzlich vorgeschrieben sind;
   b) bei Vorladung durch ein Gericht als Beisitzer, Sachverständiger, Zeuge, Kläger usw.;

7. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen. Ist ihr/ihm dies nicht möglich, so hat sie/er spätestens nach Ablauf von drei Tagen nach dem ersten Arbeitsversäumnis den Grund der Arbeitsverhinderung nachzuweisen.

§ 8 Jahressonderzahlung

1. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten haben und die an diesem Tage in ungekündigtem Dienstverhältnis stehen, erhalten eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt:

a) für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

		West	Ost (Festbetrag)
bis 7 Jahre	Betriebszugehörigkeit	50%	500 Euro
über 7 Jahre	Betriebszugehörigkeit	75%	500 Euro
über 14 Jahre	Betriebszugehörigkeit	100%	500 Euro

des durchschnittlichen Monatsentgeltes. Im Jahr des Eintritts wird, sofern ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung besteht, dieser anteilig gezahlt; für die Berechnung gilt § 5 Ziffer 2 Satz 3 entsprechend.
Der Pauschalbetrag für den Bereich Ost ist bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung mit 100%. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung gilt Ziffer 3 dieses §.

b) für Auszubildende

Für Auszubildende beträgt die Jahressonderzahlung 50% der Ausbildungsvergütung (Tarifgebiet West bzw. 155,00 Euro (Tarifgebiet Ost).

2. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsentgeltes sind die für jeden einzelnen Berechtigten jeweils am 1. Dezember des Auszahlungsjahres geltenden Entgelte der entsprechenden Bewertungsgruppen der entsprechenden Entgelttabellen bzw. die Ausbildungsvergütungen zugrunde zu legen. Maßgeblich ist die Betriebszugehörigkeit am 1. Dezember. Mehrarbeit und andere zuschlagspflichtige Arbeit, vermögenswirksame Leistungen, Prämien und außertarifliche Zulagen bleiben unberücksichtigt.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 2 AVR entspricht. Anspruchsberechtigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, haben keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Ruht das Dienstverhältnis im Kalenderjahr nur teilweise, so besteht nur Anspruch auf anteilige Leistung.

4. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als sechs Monate dauert, die Jahressonderzahlung für jeden angefangenen Monat um 1/12tel gekürzt werden, es sei denn, die Krankheit ist Folge eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit. Für die Dauer der Elternzeit kann die Jahressonderzahlung ebenfalls um 1/12tel für jeden angefangenen Monat der Elternzeit gekürzt werden.

5. Auf die Jahressonderzahlung können freiwillig oder einzelvertraglich vereinbarte betriebliche Leistungen wie 13. Monatsentgelte, Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Jahresabschlussprämien, zusätzliches Urlaubsgeld u.ä. angerechnet werden.

6. Die Jahressonderzahlung ist, soweit im Einverständnis mit der MAV nicht anders vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuzahlen.

7. Die Jahressonderzahlung gilt als Einmalleistung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen.

8. Soweit in den Betrieben für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu Weihnachten günstigere Leistungen gewährt werden als vorstehend vereinbart, werden diese nicht verschlechtert.

§ 9 Abzüge

Abzüge vom Entgelt für Geschirr-, Gläserbruch und dergleichen bzw. Abgaben irgendwelcher Art dürfen in keiner Form erfolgen, ausgenommen die gesetzlichen Abzüge. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind jedoch für alle Bruchschäden, die durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit entstehen, zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar.

§ 10 Garderobe, Berufswäsche und -kleidung, ärztliche Untersuchungen, Versicherung, Werkzeuge, Putzmaterial

1. Die übliche Berufskleidung ist vom Dienstgeber zu stellen. Besondere Ausrüstungsgegenstände, wie Livree, Litzen und Knöpfe, werden ebenfalls vom Dienstgeber gestellt.

2. In Betrieben, in welchen das Tragen besonderer Berufstracht verlangt wird, ist diese vom Dienstgeber zu stellen.

3. Wenn der Dienstgeber vom Servicepersonal das Tragen von Hauben verlangt, so hat er diese zu eigenen Lasten zu stellen und auch reinigen zu lassen. Serviertücher und Kochschürzen, Vorsteck- und Handtücher sind seitens des Dienstgebers zu stellen.

4. Die Berufswäsche des Kochpersonals (Kochjacken usw.) sowie des Service-personals ist vom Dienstgeber reinigen zu lassen.

5. Für die Aufbewahrung der Garderobe hat der Dienstgeber verschließbare Schränke bzw. Räume zu stellen.

6. Die Garderobe, Wäsche und sonstiges Eigentum der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sind in einer ihrem Zeitwert entsprechenden Höhe gegen Feuer und Einbruchdiebstahl zu versichern. Die Versicherungsprämie trägt der Dienstgeber.

7. Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist bei Stellung eigener Werkzeuge für die Abnutzung ein Betrag von monatlich Euro 10,23 bzw. jährlich Euro 122,71 zu gewähren (Konditoren, Schlächter, Köche usw.). Der Betrag ist in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

8. Die Kosten für gesetzlich bzw. behördlich angeordnete ärztliche Untersuchungen sind vom Dienstgeber zu tragen, soweit sie nicht schon von einer anderen Seite übernommen werden.

9. Für alle Verpflichtungen, welche dem Dienstgeber durch diesen Paragraphen zur Last fallen, dürfen in keiner Weise Abzüge vom Entgelt erfolgen.

Anlagen 1 bis 8 zur Anlage 8c Entgelte und Eingruppierungen folgender Tarifgebiete

(1) Baden-Württemberg
(2) Bayern
(3) Berlin
(4) Hessen
(5) Nordrhein-Westfalen
(6) Sachsen
(7) Sachsen-Anhalt
(8) Thüringen

(1) Baden-Württemberg

Monatsgehälter bzw. Festlöhne in €
Regelarbeitszeit Woche: 39 Stunden
Monat: 169 Stunden
gültig vom 1.1.2022 – 31.3.2022

I. Direktions-, Verwaltungs- und Empfangspersonal

1 Direktoren, Personalchefs mit Vollmacht	freie Vereinbarung
2 Empfangschefs, bilanzsichere Buchhalter/innen	3.183
3 Abteilungsleiter/in, wenn Sie der Direktion unterstellt sind	2.892
4. Direktionsassistent	2.892
5. Erste Kassierer, fremdsprachenkundig, stellv. Empfangschef/in	2.847
6. a) Empfangsherren u. -damen in Hotels, sprachenkundig b) Geschäftsführer in Restaurants, Cafés usw. c) Hausdamen	 2.721 2.721 2.721
7. a) Hotelsekretäre/-innen (Schichtführer) z.B. F&B-Bereich, Empfang, Reservierung, Personalsachbearbeitung b) Buchhalter, Lagerbuchhalter, Kassierer, Betriebsassistent	 2.559 2.559

8. Magazin- Lagerverwalter, Kontrolleure	2.481
9. Journalführer, (Hoteljournal), Night Auditor, perfekte Stenotypisten(innen)	2.481
10. Telefonisten a) mit Fremdsprachenkenntnissen b) ohne Fremdsprachenkenntnis	 2.481 2.243
11. Sonstiges kaufmännisches Personal und Verwaltungs personal	2.243
12. a) Gehilfen/innen mit mehr als 2 Gehilfenjahren, Hausdamenassistentin b) Gehilfen/innen im 2. Gehilfenjahr, Hausdamenassistentin c) Gehilfen/innen im 1. Gehilfenjahr, Hausdamenassistentin	 2.399 2.307 2.219

II. Küchen- und Konditoreipersonal

1. Küchenmeister (Chefs) mit Brigade (Chefs de partie und Commis)	3.208
2. a) Dieselben mit mindestens 4 Köchen und Stellv. für Ziff. 1 (Souschef) (zu den Köchen zählen Beiköchinnen und Kaltmamsells) b) Konditormeister c) Metzgermeister	 3.009 3.009 3.009
3. Dieselben mit weniger als 4 Köchen, Chef Patissier (zu den Köchen zählen Beiköchinnen und Kaltmamsells)	2.874
4. Abteilungsköche (Chefs de partie), Patissiers, Chefs de partie-Tournant	2.788
5. Allein sowie selbst- ständig arbeitende Köche, Köchinnen u. Konditoren	2.559
6. Demichef	2.399
7. Koch, Patissier u.Konditorengehilfen mit 2 und mehr Gehilfenjahren	2.399
8. Dieselben im 2. Gehilfenjahr	2.306
9. Dieselben im 1. Gehilfenjahr	2.219
10. Küchenmetzger	2.559
11. Kaltmamsell, Personal-, Bei- u. Kaffee- köchin, Frühstücksköche/innen	2.059
12. Annonceuse	2.007
13. Casseroliers (Kupferputzer), Passeplatiers, Silberputzer, Teller- und Besteckwäscher (Geschirrspüler)	1.974
14. Küchenhilfspersonal in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit	1.819
15. Küchenhilfspersonal ab dem 2. Jahr der Tätigkeit	1.872

III. Servierpersonal

1. Erster Oberkellner mit Chef de rang in Brigadebetrieben	3.208
2. Zweiter Oberkellner, Oberkellner, Barmeister (fremd-sprachenkundig)	2.986

3. a) Chef de rang, Chef d'étage, Barmixer b) Sommelier	 2.788 2.788
4. Restaurantleiter	2.788
5. Alleinkellner, Revier- und Zimmerkellner ohne Gehilfen sowie Serviererinnen (sämtliche gelernt)	2.559
6. Demichef	2.399
7. Commis und Serviergehilfinnen mit mindestens 1-jähriger Gehilfentätigkeit	2.306
8. Dieselben im 1. Gehilfenjahr	2.219
9. a) Angelerntes Servierpersonal nach mindestens 4-jähriger Tätigkeit im Service b) Angelerntes Servierpersonal im 4. Jahr der Tätigkeit im Service c) Angelerntes Servierpersonal in den ersten 3 Jahren der Tätigkeit im Service	 2.370 2.086 1.872

IV. Büfett- und Kellereipersonal

1. Büfettkassierer/ innen sowie Verkäufer/innen in verantwortlicher Stellung	2.219
2. Büfettier/Büfettfrau	2.112
3. Dieselben in nachgeordneter Stellung (Büfettfräulein)	1.917
4. Dieselben als Anfängerinnen im 1. Berufsjahr	1.872
5. Zapfer und Weinausgeber	1.917

V. Hallen- und Etagenpersonal

1. Fremdsprachenkundige Hotelportiers in Hotelbetrieben mit 200 und mehr Betten	2.986
2. Dieselben in Betrieben mit 80 bis 200 Betten	2.721
3. Dieselben in Betrieben mit weniger als 80 Betten, Portiers ohne Sprachkenntnisse	2.399
4. Nachtportiers	2.219
5. Hotelfachmann/-frau und Fachgehilfe/in mit 2 und mehr Gehilfenjahren	2.399
6. Dieselben im 2. Gehilfenjahr	2.306
7. Dieselben im 1. Gehilfenjahr	2.219
8. Hotel- u. Hausdiener	1.974
9. Fahrstuhlführer	1.872
10. Zimmermädchen	1.974
11. Ungelerntes Hilfspersonal in den ersten 12 Monaten der Tätigkeit	1.819
12. Ungelerntes Hilfspersonal ab dem 2. Jahr der Tätigkeit	1.872
13. Hilfsportiers	2.112

VI. Sonstiges fest besoldetes Personal

1 Bademeister(innen)	2.243
2. Gelerntes Personal im Spa-Bereich im 1. Jahr der Tätigkeit (z.B. med. Masseur/ in)	2.219
3. Dieselben im 2. Jahr der Tätigkeit	2.306
4. Dieselben mit mehr als 2 Jahren der Tätigkeit	2.399
5. Angelerntes Personal im Spa-Bereich in den ersten 3 Jahren der Tätigkeit (z.B. Kosmetikerin)	1.872
6. Dieselben im 4. Jahr der Tätigkeit	2.086
7. Dieselben nach mindestens 4-jähriger Tätigkeit	2.370
8. Badegehilfe	1.917
9. Wasch- und Hausmeister	2.243
10. Haushälterinnen und Beschließerinnen	2.219
11. Wäscher(innen), Näherinnen, Büglerinnen und Aufsicht führende Mangler- innen, Mangel- und Weißzeugmädchen	2.007
12. Portiers in Gaststätten und Vergnügungsbetrieben	2.112
13. Personal- und Hilfspförtner, Nachtwächter, Lagerarbeiter, Gepäckaufzugführer	1.974
14. Garderobiers, Toilettenwärter/innen, sonstiges ungelerntes Hilfspersonal	1.872
15. Handwerker, Kraftfahrer	2.788

Ausbildungsvergütung
Monatsgehälter bzw. Festlöhne in €
Regelarbeitszeit Woche: 39 Stunden,
Monat: 169 Stunden
gültig 1.1.2022 - 31.3.2022

1. Ausbildungsjahr	800
2. Ausbildungsjahr	900
3. Ausbildungsjahr	1.000

Anmerkung:
Die Rubrik I (39 Std/Woche) und Rubrik II (bis 44 Std/Woche) sind während der Laufzeit des Vertrages gleichgestellt.
Bei Zweitausbildungsverhältnissen beginnt die Vergütung mit dem Satz für das 2. Ausbildungsjahr.
Der Auszubildende kann auf geldliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag widerruflich verzichten, wenn dieser Verzicht sich wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Auszubildenden dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

Praktikanten
Praktikanten erhalten die Vergütung nach freier Vereinbarung, mindestens jedoch in Höhe der Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres.

Entgelttabelle
gültig vom 1.7.2022 – 30.9.2023 und vom 1.10.2023 – 30.9.2024

Tarifgruppe 1		vom 1.7.2022 – 30.9.2023		vom 1.10.2023 – 30.9.2024	
TG 1 A:	**Ungelernte Beschäftigte, die durch Anleitung Tätigkeiten verrichten.**				
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit	12,30 €/Std.	2.079 €/169 Std.	12,60 €/Std.	2.129 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit	12,60 €/Std.	2.129 €/169 Std.	12,90 €/Std.	2.180 €/169 Std.
TG 1 B:	**Ungelernte Beschäftigte, die durch Anlernen Tätigkeiten verrichten**				
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit	12,60 €/Std.	2.129 €/169 Std.	13,00 €/Std.	2.197 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit	13,00 €/Std.	2.197 €/169 Std.	13,30 €/Std.	2.248 €/169 Std.
Tarifgruppe 2		vom 1.7.2022 – 30.9.2023		vom 1.10.2023 – 30.9.2024	
Fachkräfte mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Tätigkeitsberuf					
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit	13,70 €/Std.	2.315 €/169 Std.	14,10 €/Std.	2.383 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit	14,30 €/Std.	2.417 €/169 Std.	15,00 €/Std.	2.535 €/169 Std.

Tarifgruppe 3		vom 1.7.2022 – 30.9.2023		vom 1.10.2023 – 30.9.2024	
Fachkräfte mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Tätigkeitsberuf					
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit	14,30 €/Std.	2.417 €/169 Std.	15,50 €/Std.	2.620 €/169 Std.

	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit	14,60 €/Std.	2.467 €/169 Std.	15,80 €/Std.		2.670 €/169 Std.
Tarifgruppe 4			vom 1.7.2022 – 30.9.2023		vom 1.10.2023 – 30.9.2024	
TG 4 A:	**Beschäftigte mit erweiterten fachspezifischen Kenntnissen, die unabhängig von einer entsprechenden Berufsausbildung mit einer erhöhten fachlichen, tätigkeitsbezogenen Leistungsfähigkeit oder tätigkeitsbezogenen Zusatzqualifikation verbunden sind.**					
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit		16,80 €/Std.	2.839 €/169 Std.	17,20 €/Std.	2.907 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit		17,20 €/Std.	2.907 €/169 Std.	17,60 €/Std.	2.974 €/169 Std.
TG 4 B:	**Tätigkeiten für deren Verrichtung eine branchenspezifische Qualifikation (Meister, BA/ MA, Hotel-Betriebswirt, Hotel- und Gastronomie-Management, Küchen- und Service-Management) erforderlich ist.**					
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit		18,00 €/Std.	3.042 €/169 Std.	18,40 €/Std.	3.110 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit		18,40 €/Std.	3.110 €/169 Std.	18,80 €/Std.	3.177 €/169 Std.
TG 4 C:	**Tätigkeiten, die die Leitung einer betrieblichen Abteilung beinhalten. Tätigkeiten, die überwiegend eigenverantwortlich erbracht werden und Mitarbeiterverantwortung für eine betriebliche Abteilung beinhalten.**					
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit		18,90 €/Std.	3.194 €/169 Std.	19,30 €/Std.	3.262 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit		19,30 €/Std.	3.262 €/169 Std.	19,70 €/Std.	3.329 €/169 Std.
TG 4 D:	**Tätigkeiten, die die Leitung von mehr als einer betrieblichen Abteilung beinhalten, die eigenverantwortlich ausgeübt werden sowie Führungs-**					

	verantwortung für Personal und Budgetverantwortung beinhalten.				
	1. Ab dem 1. Jahr der beruflichen Tätigkeit	19,30 €/Std.	3.262 €/169 Std.	19,70 €/Std.	3.329 €/169 Std.
	2. Ab dem 3. Jahr der beruflichen Tätigkeit	19,70 €/Std.	3.329 €/169 Std.	20,10 €/Std.	3.397 €/169 Std.

Tarifgruppe 5	vom 1.7.2022 – 30.9.2023	vom 1.10.2023 – 30.9.2024
Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit die gesamtbetriebliche Verantwortung tragen.	Freie Vereinbarung	Freie Vereinbarung

Ausbildungsvergütung	**bei 39 Std./Woche**
	vom 01.09.22 – 30.09.24
1. Ausbildungsjahr	900 €
2. Ausbildungsjahr	1.050 €
3. Ausbildungsjahr	1.150 €

(2) Bayern

Löhne und Gehälter

1. Verwaltungs- und Empfangspersonal

Das Verwaltungs- und Empfangspersonal hat Anspruch auf die nachstehenden Monatsbruttogehälter:		**ab 01.04.2022**	**ab 01.01.2023**	**ab 01.04.2023**
3 11	Direktoren, Geschäftsführer	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung
3 09	Empfangschef mit Empfangsherren, Hauptabteilungsleiter mit Abteilungsleitern, Hauptbuchhalter mit Buchhaltern	3.350,00	3.468,00	3.642,00
3 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.673,00	3.802,00	3.993,00
3 07	Abteilungsleiter, Verkaufsleiter, Personalleiter, Veranstaltungsleiter, Reservierungsleiter	2.891,00	2.993,00	3.143,00
3 08	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.166,00	3.277,00	3.441,00

3 05	Empfangsdame/-herr, Direktionsassistent(in), Hotelkassierer, Verkaufsrepräsentant, Gruppenkoordinator Reservierung, Personalreferent, Veranstaltungsrepräsentant	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.909,00	3.011,00	3.162,00
3 04	Hotelsekretär(in), Buchhalter(in), Journalführer(in), Sachbearbeiter im F + B-, im EDV- und Personalbereich, Verkaufssekretär, Veranstaltungssekretär, Personalsekretär, Reservierungssekretär bis zu 3 Jahren einschlägiger Praxis	2.412,00	2.497,00	2.622,00
3 05	über 3 Jahre einschlägiger Praxis	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 03	Kontorist(in), Bonkontrolleuse, Stenotypist(in), Hostess, sonstiges kaufmännisches Personal bis zu 3 Jahren einschlägiger Praxis	2.178,00	2.255,00	2.368,00
3 04	über 3 Jahre einschlägiger Praxis	2.412,00	2.497,00	2.622,00

2. Küchenpersonal

Das Küchenpersonal hat Anspruch auf die nachstehenden Monatsbruttolöhne/ -gehälter:

		ab 01.04.2022	**ab 01.01.2023**	**ab 01.04.2023**
3 11	Küchenchefs mit Partiechefs	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung
3 09	Küchenchef mit Ausbildereignungsprüfung, Küchenmeister mit Köchen, Konditormeister mit Konditoren	3.350,00	3.468,00	3.642,00
3 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.673,00	3.802,00	3.993,00
3 07	Souschef	2.891,00	2.993,00	3.143,00
3 08	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.166,00	3.277,00	3.441,00
3 05	Alleinkoch, Partiechef	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.909,00	3.011,00	3.162,00
3 04	Küchenmetzger, Annonceuse, Kaltspeiserin, Koch, Konditor, Bäcker, Küchenbeschließer-(in),	2.412,00	2.497,00	2.622,00

	Chief-Steward, Diätkoch(in)			
3 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 03	Kochcommis im 1. Gehilfenjahr	2.178,00	2.255,00	2.368,00
3 02	Anlernköche(innen), Kaffeeköchin	2.059,00	2.132,00	2.239,00
3 03	nach einem Anlernjahr	2.178,00	2.255,00	2.368,00
3 04	nach 2 Jahren in derselben Tätigkeit in Gruppe 3 03	2.412,00	2.497,00	2.622,00
3 05	nach 3 Jahren in derselben Tätigkeit in Gruppe 3 04	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 02	Topfspüler, Steward	2.059,00	2.132,00	2.239,00
3 01	Küchenhilfspersonal	2.028,00	2.079,00	2.130,00
ab 01.10.2022 bis 31.12.2022 = 2.054,00				

3. Handwerker

Handwerker, die in ihrem gelernten Beruf eingestellt und beschäftigt werden, sind nach dem für ihren Beruf geltenden Entgelttarifvertrag einer DGB-Gewerkschaft zu bezahlen. (Hausmeister, Kraftfahrer und Garagenwarte mit einschlägiger handwerklicher Ausbildung sind dabei wie Handwerker zu behandeln; ansonsten freie Vereinbarung.)

		ab 01.04.2022	**ab 01.01.2023**	**ab 01.04.2023**
3 05	Handwerker erhalten mindestens	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.909,00	3.011,00	3.162,00

Sie sind verpflichtet, dem Arbeitgeber den jeweils gültigen Entgelttarifvertrag rechtzeitig vorzulegen.

4. Sonstiges Personal

Das sonstige festbesoldete Personal hat Anspruch auf die nachstehenden Monatsbruttolöhne/-gehälter:

		ab 01.04.2022	**ab 01.01.2023**	**ab 01.04.2023**
3 09	Direktrice 1. Hausdame mit Hausdamen	3.350,00	3.468,00	3.642,00
3 05	Hausdame, Beschließerin	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.909,00	3.011,00	3.162,00
3 03	Büfettkraft, Hausdamenassistentin, Kioskverkäufer(in), Lagerist(in), sonstiges Verkaufspersonal	2.178,00	2.255,00	2.368,00
3 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.412,00	2.497,00	2.622,00
3 04	Florist(in)	2.412,00	2.497,00	2.622,00
3 05	Waschmeister geprüft	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 03	Näherin, Büglerin, Manglerin, Wäscherin	2.178,00	2.255,00	2.368,00

3 01	Hilfskräfte in der Wäscherei **ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00**	2.028,00	2.079,00	2.130,00
3 02	Hausmädchen, Hausmann	2.059,00	2.132,00	2.239,00
3 01	Sonstiges Hilfspersonal **ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00**	2.028,00	2.079,00	2.130,00
3 05	Bademeister(in) geprüft	2.651,00	2.744,00	2.882,00
3 04	Masseur(in)	2.412,00	2.497,00	2.622,00
3 03	Badegehilfe(in)	2.178,00	2.255,00	2.368,00
3 01	Badehilfspersonal **ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00**	2.028,00	2.079,00	2.130,00
3 03	Pflegepersonal	2.178,00	2.255,00	2.368,00

Für die nachfolgend aufgeführten Berufspositionen erfolgte keine Zuordnung. Die Löhne und Gehälter unterliegen der freien Vereinbarung: Schankkellner

Bedienungspersonal

1. Servicepersonal

Das Servicepersonal hat im Falle der Umsatzbeteiligung Anspruch auf die nachstehenden tariflichen Monatsgarantielöhne/-gehälter (I) und im Falle der Festentlohnung auf die nachstehenden Monatsfestlöhne/-gehälter (II), und zwar jeweils brutto:

		ab 01.04.2022	
		I	**II**
4 11	Restaurantdirektor, Restaurantchef	freie Vereinbarung	
4 09	Serviermeister, Oberkellner Barmeister	3.083,00	3.350,00
4 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.375,00	3.673,00
4 05	Chef de rang, Chef d'étage, Chef de bar	2.429,00	2.651,00
4 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.669,00	2.909,00
4 04	Demichef, Barfrau, Barmann	2.212,00	2.412,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.429,00	2.651,00
4 04	Kellner, Serviererin	2.212,00	2.412,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.429,00	2.651,00
4 03	Kellnercommis, Barcommis im 1. Gehilfenjahr	2.028,00	2.178,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			
4 02	Angelernte Kellner(innen), Servierer(innen)	2.028,00	2.059,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			
4 03	nach einem Anlernjahr	2.028,00	2.178,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			

4 04	nach 2 Jahren in derselben Tätigkeit und beim gleichen Arbeitgeber in Gruppe 4 03	2.212,00	2.412,00
4 05	nach 3 Jahren in derselben Tätigkeit und beim gleichen Arbeitgeber in Gruppe 4 04	2.429,00	2.651,00
4 03	Tabakwaren-, Kuchenverkäufer(in)	2.028,00	2.178,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			
4 01	Hilfskräfte im Service	2.028,00	2.028,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			

Das Servicepersonal hat im Falle der Umsatzbeteiligung Anspruch auf die nachstehenden tariflichen Monatsgarantielöhne/-gehälter (I) und im Falle der Festentlohnung auf die nachstehenden Monatsfestlöhne/-gehälter (II), und zwar jeweils brutto:

		ab 01.01.2023		**ab 01.04.2023**	
		I	**II**	**I**	**II**
4 11	Restaurantdirektor, Restaurantchef	freie Vereinbarung		freie Vereinbarung	
4 09	Serviermeister, Oberkellner Barmeister	3.191,00	3.468,00	3.351,00	3.642,00
4 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.494,00	3.802,00	3.669,00	3.993,00
4 05	Chef de rang, Chef d'étage, Chef de bar	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.763,00	3.011,00	2.902,00	3.162,00
4 04	Demichef, Barfrau, Barmann	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 04	Kellner, Serviererin	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 03	Kellnercommis, Barcommis im 1. Gehilfenjahr	2.079,00	2.255,00	2.183,00	2.368,00
4 02	Angelernte Kellner(innen), Servierer(innen)	2.079,00	2.132,00	2.183,00	2.239,00
4 03	nach einem Anlernjahr	2.079,00	2.255,00	2.183,00	2.368,00
4 04	nach 2 Jahren in derselben Tätigkeit und beim gleichen Arbeitgeber in Gruppe 4 03	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 05	nach 3 Jahren in derselben Tätigkeit und beim gleichen Arbeitgeber in Gruppe 4 04	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 03	Tabakwaren-, Kuchenverkäufer(in)	2.079,00	2.255,00	2.183,00	2.368,00
4 01	Hilfskräfte im Service	2.079,00	2.079,00	2.130,00	2.130,00

2. Hallen- und Etagenpersonal

Das Hallen- und Etagenpersonal hat im Falle der Umsatzbeteiligung Anspruch auf die nachstehenden tariflichen Monatsgarantielöhne/-gehälter (I) und im Falle der Festentlohnung auf die nachstehenden Monatsfestlöhne/-gehälter (II), und zwar jeweils brutto:

		ab 01.04.2022	
		I	**II**
4 09	Chefportier (mit den Aufgaben eines Empfangs-Chefs)	3.083,00	3.350,00
4 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.375,00	3.673,00
4 05	Tagesportier	2.429,00	2.651,00
4 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.669,00	2.909,00
4 04	Nachtportier, Tournand, Telefonist	2.212,00	2.412,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.429,00	2.651,00
4 03	Hilfsportier, Hoteldiener, Hausdiener, Türsteher	2.028,00	2.178,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			
4 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.212,00	2.412,00
4 03	Zimmermädchen, Zimmermädchen und Serviererin in Fremdenheimen	2.028,00	2.178,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			
4 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.212,00	2.412,00
4 02	Anfangszimmermädchen in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit Garderoben- und Toilettenpersonal	2.028,00	2.059,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00			

Das Hallen- und Etagenpersonal hat im Falle der Umsatzbeteiligung Anspruch auf die nachstehenden tariflichen Monatsgarantielöhne/-gehälter (I) und im Falle der Festentlohnung auf die nachstehenden Monatsfestlöhne/-gehälter (II), und zwar jeweils brutto:

		ab 01.01.2023		**ab 01.04.2023**	
		I	**II**	**I**	**II**
4 09	Chefportier (mit den Aufgaben eines Empfangs-Chefs)	3.191,00	3.468,00	3.351,00	3.642,00
4 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	3.494,00	3.802,00	3.669,00	3.993,00
4 05	Tagesportier	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.763,00	3.011,00	2.902,00	3.162,00
4 04	Nachtportier, Tournand, Telefonist	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.515,00	2.744,00	2.641,00	2.882,00
4 03	Hilfsportier, Hoteldiener, Hausdiener, Türsteher	2.079,00	2.255,00	2.183,00	2.368,00
4 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 03	Zimmermädchen,	2.079,00	2.255,00	2.183,00	2.368,00

	Zimmermädchen und Serviererin in Fremdenheimen				
4 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit	2.290,00	2.497,00	2.405,00	2.622,00
4 02	Anfangszimmermädchen in den ersten 3 Monaten der Tätigkeit Garderoben- und Toilettenpersonal	2.079,00	2.132,00	2.183,00	2.239,00

Personal der Systemgastronomie, der Handelsgastronomie und des Catering

		ab 01.04.2022	ab 01.01.2023	ab 01.04.2023
5 11	Geschäftsführer, Regionalmanager	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung
5 09	Ständiger Vertreter von 5 11, Handlungsbevollmächtigter	3.350,00	3.468,00	3.642,00
5 10	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 09)	3.673,00	3.802,00	3.993,00
5 07	Restaurant-, Objektmanager, Betriebs-, Filialleiter	2.891,00	2.993,00	3.143,00
5 08	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 07)	3.166,00	3.277,00	3.441,00
5 05	Erstkoch, Erstkonditor, Vorarbeiter	2.651,00	2.744,00	2.882,00
5 06	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 05)	2.909,00	3.011,00	3.162,00
5 04	Koch, Kellner, Konditor, Griller	2.412,00	2.497,00	2.622,00
5 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 04)	2.651,00	2.744,00	2.882,00
5 04	Buchhalter(in), Sachbearbeiter(in), Sekretär(in)	2.412,00	2.497,00	2.622,00
5 05	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 04)	2.651,00	2.744,00	2.882,00
5 03	Verwaltungs- und Verkaufspersonal	2.178,00	2.255,00	2.368,00
5 04	nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit (in 5 03)	2.412,00	2.497,00	2.622,00
5 02	Küchen-, Servier-, Büffethilfe,	2.059,00	2.132,00	2.239,00

	auch bei / mit wechselnder Tätigkeit			
5 03	nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit (in 5 02)	2.178,00	2.255,00	2.368,00
5 01	Hilfskräfte	2.028,00	2.079,00	2.130,00
ab 01.10.2022 – 31.12.2022 = 2.054,00				

Aushilfspersonal

1. Dem Aushilfspersonal stehen, sofern es weniger als 14 Tage fortlaufend beschäftigt ist, die im Absatz 3 im einzelnen aufgeführten Garantie- oder Festlöhne zu.
   Auch das zur Aushilfe tätige Bedienungspersonal hat im Falle der Umsatzbeteiligung Anspruch auf mindestens 12 % vom Entgelt gemäß § 6 des Manteltarifvertrages.
2. Die Löhne bzw. Garantielöhne der wichtigsten Aushilfsarbeitnehmer betragen:

		ab 01.04.2022	**ab 01.01.2023**	**ab 01.04.2023**
		täglich	**täglich**	**täglich**
6 04	Kellner	131,20	135,79	142,58
6 05	Alleinkoch	141,81	146,77	154,11
6 04	Koch	131,20	135,79	142,58
6 03	Büfettkraft	119,28	123,45	129,62
6 01	Hilfspersonal	104,70	108,36	113,78
Putzfrau		Std.	Std.	Std.
	a) bei Tag	13,26	13,72	14,41
	b) bei Nacht	14,57	15,08	15,83
Garderobenfrau		Std.	Std.	Std.
	a) bei Tag	13,26	13,72	14,41
	b) bei Nacht	14,57	15,08	15,83

3. Kommt infolge höherer Gewalt, Regens oder Absagens von Veranstaltungen durch den Arbeitgeber ein Geschäft oder eine Veranstaltung nicht zustande oder muss sie abgebrochen werden, so erhält der zur Aushilfe bestellte Arbeitnehmer nur 50 % des Aushilfslohnes zuzüglich etwaiger Fahrtkosten.
   Werden zur Aushilfe bestellte Arbeitnehmer vor Antritt des Dienstes durch den Arbeitgeber oder durch die zuständige Vermittlungsabteilung des Arbeitsamtes abbestellt, ist keinerlei Vergütung zu bezahlen.

Ausbildungsvergütung ab 01.08.2022

1. Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich brutto

im 1. Ausbildungsjahr	1.000,00
im 2. Ausbildungsjahr	1.100,00
im 3. Ausbildungsjahr	1.200,00

2. Werden dem Auszubildenden verbilligte Mahlzeiten und/oder verbilligte Wohnung gewährt, können die den jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerten entsprechenden Beträge in Abzug gebracht werden.

3. Praktikanten erhalten ab dem 1. Mai 2019 eine monatliche Bruttovergütung von mindestens 1.010,00 € und ab dem 1. August 2022 von mindestens 1.200,00 €.
   Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe können zum Zwecke der Fort- und Weiterbildung außerhalb des erlernten Berufs ebenfalls als Praktikanten bis zu 3 Monaten beschäftigt werden.
   Schüler und Hochschüler gelten im Rahmen ihrer vorgesehenen Ausbildung nicht als Praktikanten. Im übrigen bleibt die Vergütung der betrieblichen Regelung vorbehalten.

(3) Berlin

Fachbereiche (Positionsraster)

1. Hotel

Bewertungsgruppe	
10	Empfangsdirektor/-in, Front Office Manager (m/w), Rooms Division Manager(m/w), Leiter Logisabteilung (m/w)
8/9	Empfangschef/-in
8/9	Night Manager (m/w)
7	Schichtleiter – Empfang (m/w)
6/7	Empfangsherren/-damen
5/7	Night Auditor (m/w)
5/6	Empfangssekretär/-in
6/7	Empfangskassierer/-in, Hotelkassierer/-in
7/9	Reservierungsleiter/-in
7	Reservierungsherr/-dame
5/6	Reservierungssekretär/-in
5/6	Sekretär/-in
7	Leiter/-in in der Telefonzentrale
5/6	Telefonist/-in
8	Chef-Portier (m/w)
4/7	Hotel-Portier (m/w)
2	Wagenmeister (m/w)
2/3	Hausdiener (m/w)
2/3	Hoteldiener, Bellboy (m/w)
-	Pagen(m/w) (siehe § 12)
8/9	Hausdame – Housekeeper
5/7	Hausdamen – Assistent /-in
5/7	Etagen-Hausdame – Floor Housekeeper
3/5	Zimmerfrau – Zimmerherr
5/7	Wäschebeschließer/in, Uniformbeschließer/in
5/6	Schneider/-in
5/6	Textilreiniger/-in

4/5	Näher/-in
4/5	Bügler/-in
3/5	Wäscher/-in
3/5	Mangler/-in
2/3	Garderobenfrau/-mann
2	Toilettenfrau/-mann
5/6	Florist/-in
2	Minibarkontrolleur/in
2	Garagenwärter/-in
5	Hostess (m/w) Gästebetreuung

2. Küche

Bewertungsgruppe	
10	Küchendirektor/-in
10	Küchenchef/-in
9	Souschef/-in
7	Chef de partie (m/w)
6	Demichef de partie (m/w)
5	Commis de cuisine (m/w)
7/9	Alleinkoch/-köchin
5/7	Koch/Köchin
5/7	Küchenfleischer/-in
4/5	Beikoch/-köchin
4/5	Griller/-in
4	Pizzabäcker/-in
5/6	Kaltmamsell-Gardemanger
2	Salater/-in
4/5	Annonce (m/w)
5/7	Diätassistent/-in
5/7	Bäcker/-in, Konditor/-in, Patissier (m/w)
6/7	Chiefsteward (m/w)
5/6	Assistenz Steward (m/w)
5	Wirtschafter/in
2/3	Spüler/-in, Stewardhelfer/in, Reinigungskraft (m/w), Grundreiniger (m/w)
2/3	Küchenhelfer/-in
3	Topfspüler/-in, Schwarzgeschirrspüler/-in, Silberputzer/-in Nachtreiniger (m/w)

3. Service

Bewertungsgruppe	
10	Restaurantdirektor/-in, Maître d'hotel (m/w), Chef de service (m/w),
9/10	Restaurantleiter/in, Barmanager (m/w)
9	Oberkellner/-in
8/9	Stellvertretender Oberkellner/-in
8	Supervisor (m/w), Captain (m/w)
8/9	Barchef (m/w)

5/7	Barkeeper (m/w), Barmann, Barfrau
7	Chef de rang (m/w)
6	Demichef de rang (m/w)
5	Commis de rang (m/w)
5/7	Restaurantfachmann/-fachfrau
5/7	Sommelier (m/w)
4/5	Fachgehilfe/-in
4/6	Servierer/-in (angelernt/ungelernt)
4	Verkäufer/in (z.B. Kuchen, Kiosk)
4/5	Büfettier, Büfettdame, Zapfer/-in
2/3	Büfetthilfen
4/5	Kaffeekoch/-köchin
2/4	Eisverkäufer/in
2	Gläserspüler/in
4/7	Restaurantkassierer/-in
3	Bankett-Hausdiener, Set-up-Mitarbeiter (m/w)
2	Abräumer (m/w)

4. Administration

Bewertungsgruppe	
10	Direktor/-in, Geschäftsführer/in (Betriebsleiter/-in)
10	Stellvertreter/-in des Direktors Stellvertreter/in des Betriebsleiters (m/w)
5/8	Direktionssekretär/in
5/8	Direktionsassistent/-in
5/6	Sekretär/in
10	Leiter des Rechnungswesens (m/w)
8/10	Revenue Manager (m/w)
8/9	Leiter der Einkaufsabteilung (m/w)
9	Stellvertretender Leiter Rechnungswesen (m/w)
7/8	Leiter Magazin (m/w)
7/8	Magazinverwalter, Lagerverwalter (m/w)
5/7	Magaziner/in
2/3	Lagerarbeiter/in
9	Leiter der Werbeabteilung (m/w)
10	Leiter der Verkaufsabteilung (m/w)
8	Stellvertretender Leiter Verkauf (m/w)
5/7	Verkaufsrepräsentant (m/w)
10	Leiter Marketing (m/w)
10	Leiter Personalwesen (m/w)
10	Leiter Wirtschaftsabteilung (m/w), F & B-Manager (m/w)
5/8	F & B-Assistent (m/w)
8/9	Leiter Bankett (m/w)
9	Leiter EDV (m/w)
7/8	EDV-Supervisor (m/w)
8/10	Bilanzbuchhalter/-in

8	Lohnbuchhalter/-in
5/7	Sachbearbeiter/-in
5/7	Kfm. Angestellte/-r
6/7	Kioskleiter/-in

5. Sonstige Dienstleistungen

Bewertungsgruppe	
10	Technischer Leiter (m/w)
9	Stellv. Technischer Leiter (m/w)
8/9	Werkstattleiter/-in
7/9	Stellvertreter des Werkstattleiters (m/w)
5/7	Handwerker (m/w)
4/5	Handwerker ungelernt (m/w)
5/7	Haustechniker, Kongresstechniker (m/w)
5/6	Gebäudereiniger/-in
4/5	Fensterputzer/-in
4/7	Kraftfahrer/-in
5/7	Gärtner/-in
5/7	Hausmeister/-in
5/7	Masseur/-in
4/6	Mitarbeiter Spa (m/w)
5/7	Hausdetektiv (m/w)
2/5	Reinigungskraft (m/w)
2/3	Pflegekraft für Außenanlagen (m/w)

Bewertungsgruppen

2. Praktische Tätigkeiten
Arbeitnehmer/innen mit Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben werden.

3. Praktische Tätigkeiten
Arbeitnehmer/innen, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen.

4. Angelernte Tätigkeiten/zweijährige Ausbildung
Angelernte Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in vergleichbaren Tätigkeiten erworben wurden, sowie Fachkräfte mit abgeschlossener zweijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf.

5.1. Fachtätigkeiten
Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf im 1. Berufsjahr nach der Ausbildung und angelernte Kräfte bei gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit ab 6. Berufsjahr.

5.2. Fachtätigkeiten
Fachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger bzw. gleichwertiger Regelausbildung im Tätigkeitsberuf ab dem 2. Berufsjahr nach der Ausbildung.

6. Fachtätigkeiten
Ausführen von Fachtätigkeiten, die über die Bewertungsgruppe 5 hinausgehen, erweiterte Kenntnisse sowie entsprechende Berufserfahrung voraussetzen und im zugewiesenen Tätigkeitsbereich nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

7. Fachtätigkeiten mit besonderen Funktionen
Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung. Weitgehend selbständiges Ausführen von Arbeitsaufgaben, die längere Berufserfahrung sowie theoretische und praktische Spezialkenntnisse erfordern.

8. Fachtätigkeiten mit besonderen Funktionen
Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich. Ausführen von Arbeitsaufgaben, die umfangreiche Spezialkenntnisse und erweiterte Selbständigkeit erfordern.

9. Führungstätigkeiten
Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick betrieblicher Zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern.

10. Führungstätigkeiten
Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen.

Umsatzbeteiligung

Die prozentual am Umsatz beteiligten Arbeitnehmer/innen erhalten mindestens 12 % des um die jeweils geltende gesetzliche Mehrwertsteuer und die Umsatzbeteiligung gekürzten Umsatzes (gem. § 10 Abs. 1 Umsatzsteuergesetz) aus der Beherbergung von Gästen, dem Verkauf von Speisen, Getränken, sonstigen Waren sowie Pensionspreisen. Die Umsatzbeteiligung errechnet sich wie folgt aus dem Inklusivpreis:

12 % Umsatzbeteiligung	=	9,00 % vom Inklusivpreis
12,5 % Umsatzbeteiligung	=	9,34 % vom Inklusivpreis
13 % Umsatzbeteiligung	=	9,67 % vom Inklusivpreis
14 % Umsatzbeteiligung	=	10,32 % vom Inklusivpreis
15 % Umsatzbeteiligung	=	10,96 % vom Inklusivpreis

Garantieentgelt

Als Mindestentgelt gilt die jeweilige Bewertungsgruppe im Entgelttarifvertrag abzüglich 10 %.

Entgelttabelle
gültig ab 01.07.2023

Bewertungsgruppen	Monat	Stunde
2*	unbesetzt	
3	2.270 €	13,79 €
4	2.356 €	14,31 €
5.1	2.585 €	15,71 €
5.2	2.679 €	16,27 €
6	2.823 €	17,14 €
7	2.964 €	18,00 €
8	3.219 €	19,55 €
9	3.416 €	20,74 €
10	freie Vereinbarung**	

* Alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des lnkrafttretens dieses Tarifvertrages in der Bewertungsgruppe 2 eingruppiert sind, werden zum 01.07.2023 automatisch in die Bewertungsgruppe 3 umgruppiert. Die Bewertungsgruppe 2 entfällt ab diesem Zeitpunkt.

** Das Entgelt der Bewertungsgruppe 10 muss mindestens 200,00 € über dem Entgelt der Bewertungsgruppe 9 liegen.

Entgelttabelle
gültig ab 01.07.2024

Bewertungsgruppen	Monat	Stunde
3	2.445 €	14,85 €
4	2.531 €	15,37 €
5.1	2.760 €	16,76 €
5.2	2.854 €	17,33 €
6	2.998 €	18,21 €
7	3.139 €	19,06 €
8	3.394 €	20,61 €
9	3.591 €	21,81 €
10	freie Vereinbarung**	

** Das Entgelt der Bewertungsgruppe 10 muss mindestens 200,00 € über dem Entgelt der Bewertungsgruppe 9 liegen.

Bisher gezahlte, anrechenbare übertarifliche Zulagen können auf vorstehende Entgelte angerechnet werden.

Falls im Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 der Abstand zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn (Bund) und dem Bruttostundenentgelt in der Tarifgruppe 3 den Betrag von 0,50 € unterschreiten sollte, erhöht sich das Bruttostundenentgelt in dieser Tarifgruppe zum Zeitpunkt des lnkrafttretens dieses gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag, der diesen gesetzlichen Mindestlohn dann um 0,50 € übersteigt. Die sich aus diesem Bruttostundenentgelt

ergebende Monatsvergütung erhöht sich ebenfalls entsprechend. Eine Anrechnung von Zulagen findet in diesem Fall nicht statt.

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich:	ab 01.02.2024
im 1. Ausbildungsjahr	1.000 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.150 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.250 €

Sonstige Vereinbarungen

Praktikanten (m/w) sind nur solche Personen, die für die Zulassung an einer Hochschule, Fachhochschule oder sonstigen höheren Lehranstalt den Nachweis einer Tätigkeit in einem Betrieb erbringen müssen. Die Dauer des Praktikums darf die nachzuweisende Zeit für die Zulassung an der Lehrinstitution nicht überschreiten.

Als Bezahlung für diese Praktikantentätigkeit im Betrieb ist eine Beihilfe, die mindestens der Beihilfe für Auszubildende im 1. Jahr der Ausbildung entspricht, zu gewähren.
Betriebspraktika für Schüler/innen sind hiervon nicht berührt.

(4) Hessen

Bewertungsgruppen 2 – 5

Bewertungsgruppe 1
unbesetzt

Bewertungsgruppe 2
Hilfskräfte, deren Tätigkeiten keine fachlichen Kenntnisse erfordern und für die lediglich eine Einweisung erforderlich ist.

Tätigkeitsbeispiele:
Hallen-, Etagen-, Küchenhilfskräfte.

Bewertungsgruppe 3
Hilfskräfte (siehe BG 2), die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen.

Tätigkeitsbeispiele:
Küchenhilfskräfte, Zimmerreinigungskräfte, Wäschereipersonal.

Bewertungsgruppe 4
Angelernte Hilfskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung (mit Ausnahme der Fachkraft im Gastgewerbe) mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die

durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich erworben wurden.

4.1 im 1. + 2. Jahr
4.2 im 3. + 4. Jahr
4.3 im 5. Jahr
4.4 ab 6. Jahr

Tätigkeitsbeispiele:
Kochgehilfen, Mitarbeiter/in mit Kassenabrechnung, Hausmeister/in, Wagenmeister/-in, Fachkräfte im Gastgewerbe im 1. Jahr nach der Ausbildung, Zimmerreinigungskräfte ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Bewertungsgruppe 5
Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Tätigkeitsbeispiele:
Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, kaufmännische Angestellte, Commis de cuisine, Commis de rang, Empfangsmitarbeiter/in, Mitarbeiter/in Housekeeping, Buffet-/Barkraft mit Abrechnung, Hausdamenassistenz (Anfangshausdame), Handwerker/in, Fachkräfte im Gastgewerbe ab dem 2. Jahr nach der Ausbildung.

Bewertungsgruppen 6 – 10
Den Bewertungsgruppen 6 bis 9 werden jeweils eine Aufstiegsgruppe im Sinne von Paragraph 4 Ziffer 6 angegliedert. Die Aufstiegsgruppen tragen die Bezeichnungen 6.1, 7.1, 8.1 und 9.1. Die Endgruppen tragen die Bezeichnungen 6.2, 7.2, 8.2 und 9.2.

Bewertungsgruppe 6
Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens zweijähriger Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich.

Tätigkeitsbeispiele:
(Siehe grundlegende Tätigkeiten BG 5) Demichef de cuisine, Demichef de rang, Magazin-/Lagerverwalter/in.

Bewertungsgruppe 7
Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.

Tätigkeitsbeispiele:
Chef de partie, Alleinkoch/-köchin ohne Hilfskräfte in der Küche, Chef de rang, Schichtleiter/in Bankett/Empfang/Restaurant, Lohnbuchhalter/in, Finanzbuchhalter/in, Verwaltungsmitarbeiter/-in, Etagen-Hausdame/Housekeeping-Manager.

Bewertungsgruppe 8
Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich.

Tätigkeitsbeispiele:
Stellvertretende/r Abteilungsleiter/in, Sous-Chef/in, Oberkellner/in, Barchef/in, stellvertretende leitende/r Hausdame/Housekeeping-Manager.

Bewertungsgruppe 9
Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:
Abteilungsleiter/in, Küchenchef/in, Restaurantleiter/in, Oberkellner/in ohne Revier, leitende/r Hausdame/Housekeeping-Manager, technische/r Leiter/in.

Bewertungsgruppe 10
Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen.

Entgelttabelle
1. März 2022 – 31. Dezember 2022

Bewertungsgruppe	1. Monatsentgelt für 168 Stunden für festentlohntes Personal (§ 9 Ziff. 3, § 10 MTV)	2. Garantieentgelt für 168 Stunden für umsatzbeteiligtes Personal (§ 10 MTV)
	Euro	Euro
1	aufgehoben	aufgehoben
2	2.020,00	1.853,00
3	2.139,00	1.957,00
4.1 im 1.+ 2. J.	2.247,00	2.060,00
4.2 im 3.+ 4. J.	2.315,00	2.122,00
4.3 im 5. J.	2.400,00	2.199,00
4.4 im 6. J.	2.499,00	2.289,00
5	2.499,00	2.289,00
6.1	2.592,00	2.374,00
6.2	2.683,00	2.458,00
7.1	2.838,00	2.599,00
7.2	2.997,00	2.744,00
8.1	3.207,00	2.932,00
8.2	3.412,00	3.119,00
9.1	3.733,00	3.412,00
9.2	4.051,00	3.704,00
10	4.496,00	4.109,00

Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Teilung des Monatsentgeltes durch 168.

Entgelttabelle
1. Januar 2023 – 30. Juni 2024

Bewertungsgruppe	1. Monatsentgelt für 168 Stunden für festentlohntes Personal (§ 9 Ziff. 3, § 10 MTV)	2. Garantieentgelt für 168 Stunden für umsatzbeteiligtes Personal (§ 10 MTV)
	Euro	Euro
1	unbesetzt	unbesetzt
2	2.151,00	1.973,00
3	2.278,00	2.084,00
4.1 im 1.+ 2. J.	2.393,00	2.194,00
4.2 im 3.+ 4. J.	2.465,00	2.260,00
4.3 im 5. J.	2.556,00	2.342,00
4.4 im 6. J.	2.661,00	2.438,00
5	2.661,00	2.438,00
6.1	2.760,00	2.528,00
6.2	2.857,00	2.618,00
7.1	3.022,00	2.768,00
7.2	3.192,00	2.922,00
8.1	3.415,00	3.123,00
8.2	3.634,00	3.322,00
9.1	3.976,00	3.634,00
9.2	4.314,00	3.945,00
10	4.788,00	4.376,00

Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Teilung des Monatsentgeltes durch 168.

Entgelttabelle Handelsgastronomie und Cateringbetriebe
1. März 2022 – 31. Dezember 2022

Bewertungsgruppe	1. Monatsentgelt für 168 Stunden für festentlohntes Personal (§ 9 Ziff. 3, § 10 MTV)	2. Garantieentgelt für 168 Stunden für umsatzbeteiligtes Personal (§ 10 MTV)
	Euro	Euro
1	aufgehoben	aufgehoben
2	neu 3.1	neu 3.1
3.1 im 1. + 2. J.	2.020,00	1.853,00
3.2 ab 3. J.	2.139,00	1.957,00
4.1 im 1.+ 2. J.	2.247,00	2.060,00
4.2 im 3.+ 4. J.	2.315,00	2.122,00
4.3 im 5. J.	2.400,00	2.199,00
4.4 im 6. J.	2.499,00	2.289,00
5	2.499,00	2.289,00
6.1	2.592,00	2.374,00

6.2	2.683,00	2.458,00
7.1	2.838,00	2.599,00
7.2	2.997,00	2.744,00
8.1	3.207,00	2.932,00
8.2	3.412,00	3.119,00
9.1	3.733,00	3.412,00
9.2	4.051,00	3.704,00
10	4.496,00	4.109,00

Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Teilung des Monatsentgeltes durch 168.

Entgelttabelle Handelsgastronomie und Cateringbetriebe
1. Januar 2023 – 30. Juni 2024

Bewertungsgruppe	1. Monatsentgelt für 168 Stunden für festentlohntes Personal (§ 9 Ziff. 3, § 10 MTV)	2. Garantieentgelt für 168 Stunden für umsatzbeteiligtes Personal (§ 10 MTV)
	Euro	Euro
1	aufgehoben	aufgehoben
2	neu 3.1	neu 3.1
3.1	2.151,00	1.973,00
3.2	2.278,00	2.084,00
4.1 im 1.+ 2. J.	2.393,00	2.194,00
4.2 im 3.+ 4. J.	2.465,00	2.260,00
4.3 im 5. J.	2.556,00	2.342,00
4.4 im 6. J.	2.661,00	2.438,00
5	2.661,00	2.438,00
6.1	2.760,00	2.528,00
6.2	2.857,00	2.618,00
7.1	3.022,00	2.768,00
7.2	3.192,00	2.922,00
8.1	3.415,00	3.123,00
8.2	3.634,00	3.322,00
9.1	3.976,00	3.634,00
9.2	4.314,00	3.945,00
10	4.788,00	4.376,00

Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Teilung des Monatsentgeltes durch 168.

Ausbildungsvergütungen

1. Die monatlichen Ausbildungsvergütungen in Euro betragen ab 01.03.2022 bis 30.06.2024:

im 1. Jahr der Ausbildung	1.000,00 Euro brutto
im 2. Jahr der Ausbildung	1.150,00 Euro brutto
im 3. Jahr der Ausbildung	1.300,00 Euro brutto

2. Die Ausbildungsvergütungen beziehen sich auf eine monatliche regelmäßige Ausbildungszeit von 168 Stunden für Auszubildende der Berufe

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Hotelfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Restaurantfachmann/-frau
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Koch/Köchin

und anderer anerkannter Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättengewerbe.

(5) Nordrhein-Westfalen

Tarifband 1
ungelernte Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe

Band 1.1
Arbeitnehmer:innen mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten zwölf Monaten.

Band 1.2
Arbeitnehmer:innen mit Tätigkeiten, die erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten und einschlägige Erfahrungen hierin erfordern oder Arbeitnehmer:innen nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit.

Band 1.3
Arbeitnehmer:innen mit Tätigkeiten, die über Band 1.2 hinausgehen oder Arbeitnehmer:innen mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe oder Arbeitnehmer:innen mit 24 Monaten Betriebszugehörigkeit oder Arbeitnehmer:innen in direktem Gastkontakt und Inkasso oder Arbeitnehmer:innen in der Zubereitung von warmen Speisen.

Band 1.4
Arbeitnehmer:innen mit Tätigkeiten und Voraussetzungen die über das Band 1.3 hinausgehen oder Arbeitnehmer:innen mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe nach 12 Monaten oder Arbeitnehmer:innen mit 4,5 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Tarifband 2
Fachkräfte

Band 2.1
Arbeitnehmer:innen mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben wurde (§ 45 Abs. 2 BBiG).

Band 2.2
Fachkräfte mit eigener Verantwortung innerhalb allgemeiner Anweisungen oder Fachkräfte nach 12 Monaten Berufserfahrung, die auch in einem anderen Betrieb erlangt worden ist.

Band 2.3
Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung oder Fachkräfte nach 24 Monaten Berufserfahrung, die auch in einem anderen Betrieb erlangt worden ist.

Band 2.4
Fachkräfte mit 4,5 Jahren Berufserfahrung, die im konkreten Betrieb erlangt worden ist.

Tarifband 3
Fachkräfte mit Führungsverantwortung

Band 3.1
Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Führungsaufgaben oder mit erweiterter Selbstständigkeit.

Band 3.2
Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen oder einer Verantwortung für eine Abteilung.

Band 3.3
Führungskräfte, deren Aufgaben einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge und selbstständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern und Spezialisten.

Band 3.4
Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen, ihre Tätigkeit selbstständig erledigen, über entsprechende Kompetenz verfügen und gesamtbetriebliche Verantwortung tragen.

Tarifentgelte
Ab 01. Mai 2022 bis 31. Mai 2024 werden für die festgelegten Tarifbänder folgende Bruttoentgelte vereinbart:

Tarifband	Brutto-monatsentgelt ab 01.05.2022	Brutto-stundenentgelt ab 01.05.2022	Brutto-stundenentgelt ab 01.05.2023	Brutto-monatsentgelt ab 01.05.2023
Bd. 1.1	2.113,00 €	12,50 €	12,94 €	2.187,00 €
Bd. 1.2	2.197,00 €	13,00 €	13,46 €	2.274,00 €
Bd. 1.3	2.282,00 €	13,50 €	13,98 €	2.362,00 €
Bd. 1.4	2.366,00 €	14,00 €	14,49 €	2.449,00 €
Bd. 2.1	2.358,00 €	13,95 €	14,44 €	2.441,00 €
Bd. 2.2	2.488,00 €	14,72 €	15,24 €	2.576,00 €
Bd. 2.3	2.619,00 €	15,50 €	16,04 €	2.711,00 €
Bd. 2.4	2.750,00 €	16,27 €	16,85 €	2.847,00 €

Bd. 3.1	2.940,00 €	17,40 €	18,01 €	3.043,00 €
Bd. 3.2	3.158,00 €	18,69 €	19,34 €	3.269,00 €
Bd. 3.3	3.375,00 €	19,97 €	20,67 €	3.494,00 €
Bd. 3.4	3.593,00 €	21,26 €	22,01 €	3.719,00 €

Falls der Abstand zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn (Bund) und dem Bruttostundenentgelt im Band 1.1 den Betrag von 0,50 Euro unterschreiten sollte, erhöht sich das Bruttostundenentgelt in diesem Tarifband zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses gesetzlichen Mindestlohns auf einen Betrag, der diesen gesetzlichen Mindestlohn dann um 0,50 Euro übersteigt. Die sich aus diesem Bruttostundenentgelt ergebende Monatsvergütung erhöht sich ebenfalls entsprechend.
Die Arbeitszeit beträgt gemäß § 3 des Manteltarifvertrages monatlich 169 Stunden. Sie ist auf eine Fünf-Tage-Woche zu verteilen. Übt ein Arbeitnehmer:in Tätigkeiten aus, die in verschiedene Tarifbänder fallen, so ist die überwiegende Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend.

(6) Freistaat Sachsen

Bewertungsgruppen

BW 1 entfällt und wird in die BW 2 übernommen

BW 2 Arbeitnehmende mit Tätigkeiten, die keine bzw. geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben werden.
Angelernte Arbeitnehmende die durch entsprechende Berufserfahrung über erworbene Kenntnisse verfügen und im zugewiesenen Tätigkeitsbereich nach allgemeinen Anleitungen Tätigkeiten ausführen, sowie Teilfacharbeitende in den gastgewerblichen Berufen.

BW 2.2 Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfe, Servierhilfe ungelernt unter Anleitung, Spülkräfte
Crewmitarbeitende, Küchenmitarbeitende, Servicekräfte mit Erfahrung unter Anleitung, Mitarbeiter Housekeeping,
Mitarbeiter Wäscherei

BW 2.3 Tätigkeitsbeispiele: Küchenmitarbeitende mit Kassier-/ Fahrtätigkeit, Hostess*innen, Menüberatende

BW 3 Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Tätigkeitsberuf und angelernte Fachkräfte bei gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit in dem entsprechenden Gastgewerbeberuf und mindestens 4-jähriger Tätigkeit im entsprechenden Tätigkeitsbereich.

BW 3.1 Tätigkeitsbeispiele: Facharbeitende in der Küche, Hotel- und Restaurantleute, Facharbeitende in den Bereichen Lager, Grill, Fleischpor-

tionierung, Konditorei, Fachkräfte für Systemgastronomie, Hausmeisterin/Hausmeister und Kraftfahrende über 7,5 t, jeweils im 1. und 2. Jahr der entsprechenden Tätigkeit

BW 3.2 Tätigkeitsbeispiele: Facharbeitende in der Küche, Hotel- und Restaurantleute, Facharbeitende in den Bereichen Lager, Grill, Fleischportionierung, Konditorei, Fachkräfte für Systemgastronomie, Hausmeisterin/ Hausmeister und Kraftfahrende über 7,5 t jeweils ab dem 3. Jahr, in der entsprechenden Tätigkeit
Diätkochende, Facharbeitende in der Küchenbuchhaltung im Teilbereich Catering im 1. und 2. Jahr in entsprechender Tätigkeit

BW 3.3 Tätigkeitsbeispiele: Facharbeitende in der Küche, Hotel- und Restaurantleute, Facharbeitende in den Bereichen Lager, Grill, Fleischportionierung, Konditorei, Fachkräfte für Systemgastronomie, Hausmeisterin/ Hausmeister und Kraftfahrende über 7,5 t ab dem 8. Jahr in der entsprechenden Tätigkeit
Diätkochende, Facharbeitende in der Küchenbuchhaltung im Teilbereich Catering ab dem 3. Jahr in der entsprechenden Tätigkeit

BW 4 Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.
Weitgehend selbständiges Ausführen von Arbeitsaufgaben, die längere Berufserfahrung sowie theoretische und praktische Kenntnisse erfordern.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenleitung im Teilbereich Catering,
Betriebsleiterassistenz, Diätassistenz, Alleinkochende mit Verantwortung für einen Betriebsteil, Lehrausbildende

BW 5 Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich. Ausführung von Arbeitsaufgaben, die umfangreiche Spezialkenntnisse und erweiterte Selbständigkeit erfordern.

Tätigkeitsbeispiele: Objektleitende, Betriebsleitende im Teilbereich Catering, Stv. Empfangsleitung, Stv. Ltg. Housekeeping, Stv. Ltg. Reservierungsabteilung, Chefkonditoren, Chefconcierge, Stv. Restaurantleitung, Stv. Barleitung, Stv. Küchenleitung außer Catering, Oberkellnernde Sommelier/e, Chief Steward, Direktionssekretär*in, Facharbeitende in der Buchhaltung, Stv. Ltg. Einkauf, Stv. Ltg. Haustechnik

BW 6 Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern.

Tätigkeitsbeispiele: Bereichsleitung-Assistenz, Serviceleitung im Teilbereich Catering, Lehrausbildende Restaurantleitung, Empfangs-leitung, Ltg. Housekeeping, Küchenleitung außer Catering, Barleitung, Ltg. Bankettbüro, Ltg. Buchhaltung, Ltr. Einkauf, Supervisor, Ltg. EDV, Direktionsassistenz, Stv. Ltg. Wirtschaftsdirektion

BW 7 Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeiten selbständig erledigen.

Tätigkeitsbeispiele: Bereichsleitung, Direktion, Empfangsleitung, Wirtschaftsdirektion, Küchenleitung außer Catering, Ltg. Finanzen, Ltg. Marketing und Verkauf, Technische Leitung Personalleitung, Supervisor, Ltg. EDV

Tarifentgelte (monatlich in Euro)

Bewertungsgruppe	ab 01.06.2024	ab 01.06.2025	ab 01.06.2026
BW 2.2	2.411,00 €	2.532,00 €	2.658,00 €
BW 2.3	2.449,00 €	2.572,00 €	2.700,00 €
BW 3.1	2.538,00 €	2.665,00 €	2.798,00 €
BW 3.2	2.640,00 €	2.772,00 €	2.910,00 €
BW 3.3	2.792,00 €	2.932,00 €	3.078,00 €
BW 4	2.919,00 €	3.065,00 €	3.218,00 €
BW 5	3.147,00 €	3.305,00 €	3.470,00 €
BW 6	3.350,00 €	3.518,00 €	3.693,00 €
BW 7	3.500,00 €	3.668,00 €	3.843,00 €

Ausbildungsvergütung (monatlich in Euro)

Auszubildende der Berufe: Koch *Köchin, Restaurantfachleute, Hotelfachleute, Fachhilfen im Gastgewerbe, Kaufmannsgehilfen im Gastgewerbe und übrige Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen.

Ausbildungsjahr	ab 01.08.2024	ab 01.08.2025	ab 01.08.2026
1. Ausbildungsjahr	1.000,00 €	1.025,00 €	1.055,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.100,00 €	1.125,00 €	1.155,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.200,00 €	1.225,00 €	1.255,00 €

(7) Sachsen-Anhalt

Bewertungsgruppen

Bewertungsgruppe 1
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **im ersten Jahr** der Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal, Zimmermädchen

Bewertungsgruppe 2
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem zweiten Jahr** der Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal, Zimmermädchen

Bewertungsgruppe 3.1.
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem dritten Jahr** der Tätigkeit erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal, Zimmermädchen

Bewertungsgruppe 3.2.
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem fünften Jahr** der Tätigkeit erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal, Zimmermädchen

Bewertungsgruppe 4
Fachkräfte mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe ab dem **1. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft Küche

Bewertungsgruppe 5.1.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab 2. Berufsjahr nach der Ausbildung** und

Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 1. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft Küche, Hausdame, Konditor/-in, Metzger/-in, kaufmännische und Empfangsangestellte, Bäcker/-in, Nachtportier, Handwerker/-in, Empfangssekretär/-in, Büfett-/Barkraft mit Abrechnung.

Bewertungsgruppe 5.2.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 2. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Fachgehilfe/-in im Gastgewerbe, Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft Küche, Hausdame, Konditor/-in, Metzger/-in, kaufmännische und Empfangsangestellte, Bäcker/-in, Nachtportier, Handwerker/-in, Empfangssekretär/-in, Büfett-/Barkraft mit Abrechnung.

Bewertungsgruppe 5.3.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 4. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Fachgehilfe/-in im Gastgewerbe, Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft Küche, Hausdame, Konditor/-in, Metzger/-in, kaufmännische und Empfangsangestellte, Bäcker/-in, Nachtportier, Handwerker/-in, Empfangssekretär/-in, Büfett-/Barkraft mit Abrechnung.

Bewertungsgruppe 6
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 5. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 4. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Fachkraft für Gastronomie sowie Fachkraft Küche, Hausdame, Konditor/-in, Metzger/-in, kaufmännische und Empfangsangestellte, Bäcker/-in, Nachtportier, Handwerker/-in, Empfangssekretär/in, Büfett-/Barkraft mit Abrechnung.

Bewertungsgruppe 7
Tätigkeiten, die die Leitung oder Stellvertretung für eine betriebliche Abteilung umfassen und eine abgeschlossene 2-jährige branchenspezifische Berufsausbildung oder eine abgeschlossene 3-jährige branchenspezifische Berufsausbildung erfordert. Das Vorhandensein einer Ausbildereignungsprüfung wird nicht vorausgesetzt. Die Führungsverantwortung umfasst mindestens **drei** unterstelle Mitarbeitende.

Tätigkeitsbeispiele: Alleinkoch/-köchin ohne Hilfskräfte in der Küche,
Hausdamenassistentin, Portier, Night-Auditor, Haustechniker/-in, Lohnbuchhalter/-in, Finanzbuchhalter/-in, Sekretär/-in mit fachlicher und kaufmännischer Ausbildung, stellv. Empfangschef/-in.

Bewertungsgruppe 8
Tätigkeiten, die die Leitung oder Stellvertretung für eine betriebliche Abteilung umfassen und eine abgeschlossene 2-jährige branchenspezifische Berufsausbildung oder eine abgeschlossene 3-jährige branchenspezifische Berufsausbildung erfordert. Das Vorhandensein einer Ausbildereignungsprüfung wird vorausgesetzt. Die Führungsverantwortung umfasst mindestens **sieben** unterstelle Mitarbeitende.

Tätigkeitsbeispiele: Stations-0berkellner/-in, Chef-Portier, Hauptkassierer/-in am Empfang oder in der Verwaltung, Bar-Chef/-in, Empfangschef/-in, Handwerker/-in mit mindestens sieben Unterstellten.

Bewertungsgruppe 9
Führungskräfte mit abgeschlossener 2 oder 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern und mindesten **zehn** unterstellten Mitarbeiter/innen.

Tätigkeitsbeispiele: 0berkellner/-in, Küchenchef/-in, leitende Hausdame, Chefportier,
Backstubenleiter/-in, Werkstattleiter/-in mit mindestens zehn Mitarbeiter/innen.

Bewertungsgruppe 10
Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen und mindestens 30 unterstellten Mitarbeiter/innen.

Bewertungsgruppen für Restaurants der Handels-, System- und Fast Food-Gastronomie sowie Cateringbetriebe

Bewertungsgruppe 1
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **im ersten Jahr** der Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal

Bewertungsgruppe 2
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem zweiten Jahr** der Tätigkeit.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal
Bewertungsgruppe 3.1.
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem dritten Jahr** der Tätigkeit erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal

Bewertungsgruppe 3.2.
Angelernte Hilfskräfte ohne Berufserfahrung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich **ab dem fünften Jahr** der Tätigkeit erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Küchenhilfspersonal, einfaches Servicepersonal, Wäschereipersonal, Abräumpersonal

Bewertungsgruppe 4
Fachkräfte mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 1. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft Küche

Bewertungsgruppe 5.1.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 2. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 1. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Konditor/-in, Bäcker/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Restaurantfachmann/-frau, Metzger/-in, Büffet/Barkraft mit Abrechnung, Griller/in mit Fleischportionierung, Kassierer/in auch mit wechselnden Tätigkeiten.

Bewertungsgruppe 5.2.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 2. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Konditor/ in, Bäcker/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Restaurantfachmann/-frau, Metzger/-in, Büffet/Barkraft mit Abrechnung, Griller/in mit Fleischportionierung, Kassierer/in auch mit wechselnden Tätigkeiten.

Bewertungsgruppe 5.3.
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 4. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Konditor/-in, Bäcker/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie,
Restaurantfachmann/-frau, Metzger/-in, Büffet/Barkraft mit Abrechnung, Griller/in mit Fleischportionierung, Kassierer/in auch mit wechselnden Tätigkeiten.

Bewertungsgruppe 6
Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 2-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 5. Berufsjahr nach der Ausbildung** und Fachkräfte mit erhöhter fachlicher Leistungsfähigkeit mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe **ab dem 4. Berufsjahr nach der Ausbildung.**

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Konditor/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Fachkraft für Gastronomie sowie Fachkraft Küche, Restaurantfachmann/-frau, Metzger/-in, Handwerker/-in, Magazin-/Lagerverwalter/-in, Diätassistent/-in.

Bewertungsgruppe 7
Tätigkeiten, die die Leitung oder Stellvertretung für eine betriebliche Abteilung umfassen und eine abgeschlossene 2-jährige branchenspezifische Berufsausbildung oder eine abgeschlossene 3-jährige branchenspezifische Berufsausbildung erfordert. Das Vorhandensein einer Ausbildereignungsprüfung wird nicht vorausgesetzt. Die Führungsverantwortung umfasst mindestens **drei** unterstelle Mitarbeitende.

Tätigkeitsbeispiele: Vorarbeiter/-in, Assistent/-in des Restaurantleiters/-in, Handwerker/-in, Sekretär/-in mit fachlicher und kaufmännischer Ausbildung.

Bewertungsgruppe 8
Tätigkeiten, die die Leitung oder Stellvertretung für eine betriebliche Abteilung umfassen und eine abgeschlossene 2-jährige branchenspezifische Berufsausbildung oder

eine abgeschlossene 3-jährige branchenspezifische Berufsausbildung erfordert. Das Vorhandensein einer Ausbildereignungsprüfung wird vorausgesetzt. Die Führungsverantwortung umfasst mindestens **sieben** unterstelle Mitarbeitende

Tätigkeitsbeispiele: Erstkoch/-köchin, Erstkonditor/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Assistent/-in des Restaurantleiters/-in ab dem 2. Jahr der Tätigkeit im Betrieb, Stations-Oberkellner/-in, Handwerker/-in mit besonderer Verantwortung.

Bewertungsgruppe 9
Führungskräfte mit abgeschlossener 2 oder 3-jähriger Berufsausbildung im Gastgewerbe mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern und mindesten **zehn** unterstellten Mitarbeiter/innen.

Tätigkeitsbeispiele: Restaurant-, Betriebs-, Objekt-, Filialleiter/-in in Betrieben, stellv. Restaurantleiter/-in, Oberkellner/-in ohne Revier, Küchenchef/-in, Backstubenleiter/-in.

Bewertungsgruppe 10
Führungskräfte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbständig erledigen und mindestens 30 unterstellten Mitarbeiter/innen.

Tätigkeitsbeispiele: Restaurant-, Betriebs-, Objekt-, Filialleiter/-in in Betrieben mit über 30 Beschäftigten, Regionalmanager/-in, Distriktmanager/-in.

Entgelttabelle
(Brutto-Stundenlöhne und Brutto-Monatsentgelte in Euro)

BG	bis 30.09.2022		Ab 01.10.2022	
	Euro je Stunde	Euro je Monat	Euro je Stunde	Euro je Monat
A	B	C	D	E
1	--	--	12,30	2.132
2	--	--	12,35	2.141
3.1.	10,23	1.770	12,58	2.180
3.2.	--	--	12,65	2.193
4	10,45	1.808	12,71	2.203
5.1.	10,88	1.883	13.01	2.255
5.2.	11,43	1.977	13,76	2.385
5.3.	--	--	14.16	2.454
6	12,51	2.165	14,74	2.555
7	13,50	2.335	15,43	2.674
8	14,80	2.561	16,18	2.804
9	17,42	3.013	19,36	3.356
10	freie Vereinbarung (über BG 9)			

Ausbildungsvergütungen (monatlich in Euro)

Ausbildungsjahre	bis 31.07.2022	ab 01.08.2022
1	800	950
2	875	1.050
3	950	1.150

(8) Freistaat Thüringen

Bewertungsgruppen

Bewertungsgruppe 1
– entfallen –

Bewertungsgruppe 2
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Haus- und Küchenhilfen, Reinigungskräfte, Pagen.

Bewertungsgruppe 3
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen.

Tätigkeitsbeispiele: Pförtner, Spülkräfte, Wäschereipersonal, Verkaufspersonal, Zimmerreinigungspersonal.

Bewertungsgruppe 4
Beschäftigte mit Tätigkeiten, ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Tätigkeiten, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich erworben wurden.

4.1. im 1. + 2. Jahr
4.2. im 3. + 4. Jahr
4.3. ab 5. Jahr

Tätigkeitsbeispiele: Beschäftigte im handwerklichen und haustechnischen und fahrtechnischen Dienst, Buffetkräfte, Küchen-, Service- und Verkaufskräfte, Fachkraft im Gastgewerbe im 1. Jahr nach der Ausbildung, Zimmerreinigungspersonal ab dem 5. Jahr der Beschäftigung, Topfspüler/-in mit deutlich überwiegender manueller Tätigkeit, Praktikant/-in.

Bewertungsgruppe 5
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe ab 2. Jahr nach der Ausbildung, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen und fahrtechnischen Dienst, Beschäftigte im kaufmännischen Dienst und Marketing, Bäcker/-in, Konditor/-in, Fleischer /-in, Buffetkräfte mit Abrechnung, Nachtportier, Assistent-Steward/ess.

Bewertungsgruppe 6
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche über eine zweijährige Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich verfügen.

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe ab 4. Jahr nach der Ausbildung, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen und fahrtechnischen Dienst, Beschäftigte im kaufmännischen Dienst und Marketing, Lagerverwalter/-in Bäcker/-in, Konditor/ -in, Fleischer/-in, Buffetkräfte mit Abrechnung, Portier, Assistent-Steward/ess, Steward/ess Demichef/-in, Empfangsangestellte, Diätassistent/-in Hausdame/-assistentin.

Bewertungsgruppe 7
Beschäftigte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.

Tätigkeitsbeispiele: Lohnbuchhalter/-in, Finanzbuchhalter/-in, Chef de Partie, Alleinkoch/-köchin, Chef de rang, Diätkoch/-köchin, wenn für Tätigkeit erforderlich, Etagenhausdame, Night-Auditor/-in, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen Dienst oder in stellvertretender Leitung.

Bewertungsgruppe 8
Beschäftigte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich.

Tätigkeitsbeispiele: Sous-Chef/ -in, Stations-Oberkellner/-in, Hausdame, stellvertretende Hausdame, Chef-Portier, Bar-Chef/-in, Bankettkoordinator/ -in, stellvertretende Leitung der kaufmännischen Abteilung, Chef-Controller/-in, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen Dienst oder in stellvertretender Leitung.

Bewertungsgruppe 9
Beschäftigte mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge voraussetzen und selbstständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern.

Tätigkeitsbeispiele: Restaurantleiter/ -in, Oberkellner/-in ohne Revier, Küchenchef/-in, Empfangschef/-in, leitende Hausdame, Chefportier, haustechnische Leitung, Werkstattleiter/-in mit mindestens 5 Mitarbeiter/-innen.

Bewertungsgruppe 10
Beschäftigte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbstständig erledigen.

Bewertungsgruppen für Restaurants der Handels-, System- und Fast Food-Gastronomie sowie Cateringbetriebe

Bewertungsgruppe 1
Beschäftigte mit einfachen Aushilfstätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern.

Bewertungsgruppe 2
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die geringe fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: Küchen-, Spül- und Abräumhilfen (auch bei wechselnden Tätigkeiten).

Bewertungsgruppe 3
Beschäftigte mit Tätigkeiten, die erhöhten Belastungen oder besonderen Erschwernissen unterliegen.

Tätigkeitsbeispiele: Küchen-, Spül-, Abräum- und Buffethilfen (auch bei wechselnden Tätigkeiten) ab dem 2. Jahr der Tätigkeit im Betrieb, Topfspüler/-in.

Bewertungsgruppe 4
Beschäftigte mit Tätigkeiten, ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die fachliche Kenntnisse erfordern, die durch Anleitung in betrieblicher Praxis in dem betreffenden gastgewerblichen Tätigkeitsbereich erworben wurden.

4.1. im 1. + 2. Jahr
4.2. im 3. + 4. Jahr
4.3. ab 5. Jahr

Tätigkeitsbeispiele: Küchen-, Service- und Verkaufskräfte (auch bei wechselnden Tätigkeiten), Fachkraft im Gastgewerbe im 1. Jahr nach der Ausbildung, Topfspüler/-in mit deutlich überwiegender manueller Tätigkeit, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen und fahrtechnischen Dienst Praktikant/-in.

Bewertungsgruppe 5
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Fachkraft im Gastgewerbe ab 2. Jahr nach der Ausbildung, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen und fahrtechnischen Dienst, Beschäftigte im kaufmännischen Bereich und Marketing, Bäcker/-in, Konditor/-in, Fleischer/-in, Buffetkräfte mit Abrechnung, Assistent-Steward/ess.

Bewertungsgruppe 6
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche über eine zweijährige Berufserfahrung im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich verfügen.

Tätigkeitsbeispiele: Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Fachkraft im Gastgewerbe ab 4. Jahr nach der Ausbildung, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen und fahrtechnischen Dienst, Beschäftigte im kaufmännischen Bereich und Marketing, Lagerverwalter/-in, Bäcker/ -in, Konditor/ -in, Fleischer /-in, Buffetkräfte mit Abrechnung, Assistent-Steward/ess, Steward/ess Demichef/-in, Diätassistent/-in.

Bewertungsgruppe 7
Beschäftigte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung.

Tätigkeitsbeispiele: Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen Dienst oder in stellvertretender Leitung, Lohnbuchhalter/-in, Finanzbuchhalter/-in, Chef de Partie, Alleinkoch/-köchin, Chef de rang, Diätkoch/-köchin, wenn für Tätigkeit erforderlich, Leitung Stewardingabteilung, Assistent/-in des Restaurantleiters, Vorarbeiter/-in.

Bewertungsgruppe 8
Beschäftigte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Verantwortung für einen Teilbereich.

Tätigkeitsbeispiele: stellvertretende Leitung der kaufmännischen Abteilung, Erstkoch/ -köchin, Erstkonditor/-in (auch bei wechselnder Tätigkeit), Assistent/-in des Restaurantleiters ab dem 2. Jahr der Tätigkeit im Betrieb, Stations-Oberkellner/-in, Bankettkoordinator/ -in, Beschäftigte im handwerklichen, haustechnischen Dienst oder in stellvertretender Leitung, Chef-Controller/-in.

Bewertungsgruppe 9
Beschäftigte mit mehrjähriger Berufserfahrung, umfangreichen Fachkenntnissen, erhöhter Verantwortung und Führungsaufgaben, die einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge voraussetzen und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern.

Tätigkeitsbeispiele: Restaurant-, Betriebs-, Objekt-, Filialleiter/-in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten (VbE), Küchenchef/-in, Backstubenleiter/-in, Oberkellner/-in ohne Revier, haustechnische Leitung, Werkstattleiter/-in mit mindestens 5 Mitarbeitern.

Bewertungsgruppe 10
Beschäftigte, die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen zusammenhänge verfügen und ihre Tätigkeit selbstständig erledigen.

Tätigkeitsbeispiele: Restaurant-, Betriebs-, Objekt-, Filialleiter/-in in Betrieben mit über 30 Beschäftigten, Regionalmanager/-in, Distriktmanager/-in.

Entgelttabelle
Geltungsbereich § 5 ETV Beschäftigte Hotellerie und Gastronomie und § 6 ETV Handels, System- und Fast Food-Gastronomie sowie Cateringbetriebe

BG	01.04.2022	01.10.2022	01.04.2023	01.10.2023
1.	1.961,00 €	2.128,00 €	2.192,00 €	2.258,00 €
2.	1.961,00 €	2.128,00 €	2.192,00 €	2.258,00 €
3.	1.961,00 €	2.128,00 €	2.192,00 €	2.258,00 €
4.1.	1.961,00 €	2.128,00 €	2.192,00 €	2.258,00 €
4.2.	1.970,00 €	2.137,00 €	2.201,00 €	2.267,00 €
4.3.	2.031,00 €	2.204,00 €	2.270,00 €	2.338,00 €
5.	2.105,00 €	2.284,00 €	2.353,00 €	2.424,00 €
6.	2.268,00 €	2.461,00 €	2.535,00 €	2.611,00 €
7.	2.534,00 €	2.749,00 €	2.831,00 €	2.916,00 €
8.	2.905,00 €	3.152,00 €	3.247,00 €	3.344,00€
9.	3.483,00 €	3.779,00 €	3.892,00 €	4.009,00€
10.	freie Vereinbarung			

Das Stundenentgelt ergibt sich aus der Teilung des Monatsentgelts durch 173 Stunden.

Ausbildungsvergütungen

Auszubildende der Berufe

- Koch/Köchin
- Restaurantfachmann/-frau
- Hotelfachmann/-frau
- Fachkraft im Gastgewerbe und anderer anerkannter Ausbildungsberufe Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Hotelkaufmann/-frau
- und übrige Auszubildende in einem anerkannten Ausbildungsberuf

erhalten die nachfolgende Ausbildungsvergütung:

	01.08.2022	**01.08.2023**
1. Ausbildungsjahr	900,00 €	950,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.000,00 €	1.050,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.100,00 €	1.150,00 €

Die Ausbildungsvergütung für das Ausbildungsjahr ist jeweils ab dem individuellen Ausbildungsbeginn fällig.

Anlage 8d Regelungen mit Mitarbeitenden in Kindertagesstätten

1. Diese Anlage gilt ab dem 01.01.2023 für den in § 1 f AVR-EmK genannten Personenkreis.
2. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR-EmK.
3. Folgende Bestimmungen in den AVR-EmK gelten nicht:
§§ 12 bis 16, 20 bis 20b, 21 a, 23, 26, 28b, 41, 43 sowie die Anlagen 1 bis 5, 7a, 8, 8a bis 8c, 9, 10 bis 10a und 14 bis 15

Gültigkeit der Tabelle: 01.04.2022 - 29.02.2024

Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
EG	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
S 18	4025,78	4133,45	4666,83	5066,83	5666,85	6033,52
S 17	3696,23	3966,79	4400,13	4666,83	5200,16	5513,51
S 16	3616,47	3880,13	4173,46	4533,47	4933,48	5173,50
S 15	3481,65	3733,42	4000,14	4306,81	4800,16	5013,48
S 14	3446,47	3695,15	3991,52	4292,99	4626,36	4859,69
S 13	3361,11	3603,41	3933,46	4200,11	4533,47	4700,14
S 12	3351,74	3593,37	3909,61	4189,61	4536,30	4682,97
S 11b	3304,79	3542,98	3710,32	4137,01	4470,35	4670,36
S 11a	3242,17	3475,77	3641,71	4066,80	4400,13	4600,14
S 10	3017,83	3324,40	3477,70	3935,68	4309,24	4616,08
S 9	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8b	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8a	2931,61	3142,47	3360,03	3566,15	3767,64	3979,52
S 7	2855,54	3060,84	3265,12	3469,36	3622,58	3853,46
S 4	2730,63	2926,79	3105,53	3226,82	3341,72	3520,72
S 3	2572,41	2756,99	2928,70	3086,37	3158,51	3244,68
S 2	2377,38	2490,44	2574,07	2664,88	2767,00	2869,15

Gültigkeit der Tabelle: 01.03.2024 - 31.12.2024

Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
EG	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
S 18	4458,20	4571,79	5134,51	5556,51	6189,53	6576,36
S 17	4110,52	4395,96	4853,14	5134,51	5697,17	6027,75
S 16	4026,38	4304,54	4614,00	4993,81	5415,82	5669,04
S 15	3884,14	4149,76	4431,15	4754,68	5275,17	5500,22
S 14	3847,03	4109,38	4422,05	4740,10	5091,81	5337,97
S 13	3756,97	4012,60	4360,80	4642,12	4993,81	5169,65
S 12	3747,09	4002,01	4335,64	4631,04	4996,80	5151,53
S 11b	3697,55	3948,84	4125,39	4575,55	4927,22	5138,23
S 11a	3631,49	3877,94	4053,00	4501,47	4853,14	5064,15

S 10	3394,81	3718,24	3879,97	4363,14	4757,25	5080,96
S 9	3371,39	3598,79	3864,55	4253,22	4620,71	4902,44
S 8b	3371,39	3598,79	3864,55	4253,22	4620,71	4902,44
S 8a	3303,85	3526,31	3755,83	3973,29	4185,86	4409,39
S 7	3223,59	3440,19	3655,70	3871,17	4032,82	4276,40
S 4	3091,81	3298,76	3487,33	3615,30	3736,51	3925,36
S 3	2924,89	3119,62	3300,78	3467,12	3543,23	3634,14
S 2	2719,14	2838,41	2926,64	3022,45	3130,19	3237,95

Zulagen
Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11 erhalten eine monatliche Zulage von 130 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig).

Jahressonderzahlung
Die Jahressonderzahlung soll mit den gleichen Prozentsätzen wie beim BAT-KF berechnet werden.

Entlastungstage
Regelungen bezüglich Entlastungstagen werden in dem Umfang übernommen, wie sie auch im BAT-KF umgesetzt werden.

Eingruppierungskatalog

Entgeltgruppe	Tätigkeit als
S 18	Leiter:in Kita (ab 180 Plätzen), Leiter:in Erziehungsheim
S 17	Leiter:in Kita (ab 130 Plätzen), ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in einer Kita mit mindestens 180 Plätzen
S 16	Leiter:in Kita (ab 100 Plätzen), ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in eine Kita mit mindestens 130 Plätzen
S 15	Leiter:in Kita (ab 70 Plätzen), ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in einer Kita mit mindestens 100 Plätzen
S 14	Sozialarbeiter:in mit Garantenstellung
S 13	Leiter:in Kita (ab 40 Plätzen), ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in einer Kita mit mindestens 70 Plätzen
S 12	Sozialarbeiter:in mit schwieriger Tätigkeit
S 11b	Sozialarbeiter:in
S 11a	Ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in von Kitas für Menschen mit Behinderung
S 10	-
S 9	Leiter:in Kita, koordinierende Erzieher:in, Heilpädagog:in, ausdrücklich bestellte stv. Leiter:in einer Kita mit mindestens 40 Plätzen
S 8b	Erzieher:in mit staatlicher Anerkennung mit schwieriger Tätigkeit
S 8a	Erzieher:in mit staatlicher Anerkennung
S 7	Gruppenleiter:in Werkstatt
S 6	-
S 5	-

S 4	Kinderpfleger:in mit staatlicher Anerkennung/ Prüfung mit schwieriger Tätigkeit
S 3	Kinderpfleger:in mit staatlicher Anerkennung / Prüfung, Beschäftigte als Erzieher:innen
S 2	Beschäftigte als Kinderpfleger:innen

Stufenlaufzeiten

Heraufstufung in	**nach**
Stufe 2	1 Jahr in Stufe 1
Stufe 3	3 Jahren in Stufe 2
Stufe 4	4 Jahren in Stufe 3
Stufe 5	4 Jahren in Stufe 4
Stufe 6	5 Jahren in Stufe 5

Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden.

Anlage 9 Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

Tabelle der Zeitzuschläge und Überstundenentgelte – gültig ab 1. Juli 2024 –

Anlage 9 gültig ab 1.7.2024							
EG	**Stunden-entgelt nach § 20a Abs. 1 AVR**	**Zeitzu-schlag für Über-stunden 30 / 25 / 20 / 15 v. H.**	**Über-stunden-entgelt nach der Anlage 8 AVR**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Sonn-tagen und Wochen-feier-tagen 35 v. H.**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Wochen-feier-tagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.**	**Nacht-arbeits-zu-schlag 25 v. H.**	**Samstags-zuschlag 15 v. H.**
1	13,64 €	4,09 €	17,73 €	4,77 €	6,82 €	3,41 €	2,05 €
2	15,43 €	4,63 €	20,06 €	5,40 €	7,72 €	3,86 €	2,31 €
3	17,21 €	5,16 €	22,37 €	6,02 €	8,61 €	4,30 €	2,58 €
4	18,45 €	4,61 €	23,06 €	6,46 €	9,22 €	4,61 €	2,77 €
5	20,00 €	5,00 €	25,00 €	7,00 €	10,00 €	5,00 €	3,00 €
6	20,73 €	5,18 €	25,91 €	7,25 €	10,36 €	5,18 €	3,11 €
7	23,25 €	5,81 €	29,07 €	8,14 €	11,63 €	5,81 €	3,49 €
8	25,60 €	5,12 €	30,72 €	8,96 €	12,80 €	6,40 €	3,84 €
9	27,97 €	4,20 €	32,17 €	9,79 €	13,99 €	6,99 €	4,20 €
10	31,79 €	4,77 €	36,56 €	11,13 €	15,90 €	7,95 €	4,77 €
11	36,10 €	5,42 €	41,52 €	12,64 €	18,05 €	9,03 €	5,42 €
12	38,04 €	5,71 €	43,74 €	13,31 €	19,02 €	9,51 €	5,71 €
13	42,98 €	6,45 €	49,43 €	15,04 €	21,49 €	10,75 €	6,45 €

Tabelle der Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
– gültig ab 1. Juli 2025 –

Anlage 9 gültig ab 1.7.2025							
EG	**Stunden-entgelt nach § 20a Abs. 1 AVR**	**Zeitzu-schlag für Über-stunden 30 / 25 / 20 / 15 v. H.**	**Über-stunden-entgelt nach der Anlage 8 AVR**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Sonn-tagen und Wochen-feier-tagen 35 v. H.**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Wochen-feier-tagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.**	**Nacht-arbeits-zu-schlag 25 v. H.**	**Samstags-zuschlag 15 v. H.**
1	14,56 €	4,37 €	18,93 €	5,10 €	7,28 €	3,64 €	2,18 €
2	16,35 €	4,91 €	21,26 €	5,72 €	8,18 €	4,09 €	2,45 €
3	18,13 €	5,44 €	23,57 €	6,35 €	9,07 €	4,53 €	2,72 €
4	19,37 €	4,84 €	24,21 €	6,78 €	9,68 €	4,84 €	2,91 €
5	20,92 €	5,23 €	26,15 €	7,32 €	10,46 €	5,23 €	3,14 €
6	21,65 €	5,41 €	27,06 €	7,58 €	10,82 €	5,41 €	3,25 €
7	24,17 €	6,04 €	30,22 €	8,46 €	12,09 €	6,04 €	3,63 €
8	26,54 €	5,31 €	31,85 €	9,29 €	13,27 €	6,64 €	3,98 €
9	29,01 €	4,35 €	33,36 €	10,15 €	14,50 €	7,25 €	4,35 €
10	32,97 €	4,95 €	37,91 €	11,54 €	16,48 €	8,24 €	4,95 €
11	37,44 €	5,62 €	43,05 €	13,10 €	18,72 €	9,36 €	5,62 €
12	39,44 €	5,92 €	45,36 €	13,80 €	19,72 €	9,86 €	5,92 €
13	44,57 €	6,69 €	51,26 €	15,60 €	22,29 €	11,14 €	6,69 €

Tabelle der Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
– gültig ab 1. September 2026 –

Anlage 9 gültig ab 1.9.2026							
EG	**Stunden-entgelt nach § 20a Abs. 1 AVR**	**Zeitzu-schlag für Über-stunden 30 / 25 / 20 / 15 v. H.**	**Über-stunden-entgelt nach der Anlage 8 AVR**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Sonn-tagen und Wochen-feier-tagen 35 v. H.**	**Zeitzu-schlag für Arbeiten an Wochen-feier-tagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.**	**Nacht-arbeits-zu-schlag 25 v. H.**	**Samstags-zuschlag 15 v. H.**
1	15,34 €	4,60 €	19,94 €	5,37 €	7,67 €	3,84 €	2,30 €
2	16,84 €	5,05 €	21,90 €	5,89 €	8,42 €	4,21 €	2,53 €
3	18,68 €	5,60 €	24,28 €	6,54 €	9,34 €	4,67 €	2,80 €
4	19,95 €	4,99 €	24,94 €	6,98 €	9,97 €	4,99 €	2,99 €
5	21,55 €	5,39 €	26,93 €	7,54 €	10,77 €	5,39 €	3,23 €
6	22,29 €	5,57 €	27,87 €	7,80 €	11,15 €	5,57 €	3,34 €
7	24,90 €	6,22 €	31,12 €	8,71 €	12,45 €	6,22 €	3,73 €
8	27,34 €	5,47 €	32,81 €	9,57 €	13,67 €	6,83 €	4,10 €
9	29,88 €	4,48 €	34,36 €	10,46 €	14,94 €	7,47 €	4,48 €
10	33,96 €	5,09 €	39,05 €	11,88 €	16,98 €	8,49 €	5,09 €
11	38,56 €	5,78 €	44,34 €	13,50 €	19,28 €	9,64 €	5,78 €
12	40,63 €	6,09 €	46,72 €	14,22 €	20,31 €	10,16 €	6,09 €
13	45,91 €	6,89 €	52,80 €	16,07 €	22,96 €	11,48 €	6,89 €

Anlage 10 Ausbildungsverhältnisse

Anlage 10/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 pharm.-techn. 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 gemäß Anlage 10a der AVR.

(2) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen 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 im Sinne des § 20a Abs. 3 AVR der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 10a der AVR. Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR entsprechend.

(3) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet.

Der Wert der Anrechnung vermindert sich in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung. Kann die Praktikantin bzw. der Praktikant während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Ausbildungsentgelt fortzuzahlen

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

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten die Wechselschicht- und Schichtzulage gemäß § 20 AVR.

§ 1a Probezeit

Die ersten drei Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 9 bis 9e AVR.

§ 3 *(gestrichen)*

§ 4 Erholungsurlaub

(1) Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.

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

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 der AVR vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 6 Sonstige Bestimmungen

(1) Mit der Praktikantin bzw. dem Praktikanten ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag 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 AVR) 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 gilt nicht.

Anlage 10/Ia Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen

§ 1 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen gelten für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen für die Berufe der Erzieherin/des Erziehers sowie der Heilerziehungspflegerin/des Heilerziehungspflegers ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit 3 Jahre. In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich einer anderen landesgesetzlichen Regelung höchstens 5 Jahre. Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden, soweit keine andere landesgesetzliche Regelung besteht.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) Die Auszubildenden erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung gemäß Anhang zu § 7 Anlage 10 / III.
(2) Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt es abweichend jeweils 20 Monate.
(3) Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3, wird zur Bestimmung des anzuwendenden Ausbildungsjahres die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. Wird die Ausbildungszeit gemäß landesgesetzlicher Regelung verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

§ 4 Weitere Regelungen

Die Regelungen aus Anlage 10/III gelten im Übrigen sinngemäß.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Anlage gilt erstmals für neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse für das Ausbildungsjahr 2023/2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024.

Anmerkung zu § 1:
Hierzu gehören gegenwärtig die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Anmerkung zu § 4:
Die Regelungen der Anlage 10/Ia können vor dem in § 4 genannten Zeitpunkt und auch auf Bestandsverhältnisse angewendet werden, soweit dadurch keine Verschlechterung der Ausbildungsbedingungen eintritt.

Anlage 10/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 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 Ausbildungs-verhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zur Beschäftigungstherapeutin, zum Beschäftigungstherapeuten, Krankengymnastin, Krankengymnasten, Altenpflegerin, Altenpfleger);

c) Auszubildende von Berufsförderungswerken und -abteilungen, Integrationsbetrieben und -abteilungen und von Einrichtungen, in denen fremdnützige Ausbildungen und Beschäftigungen im Vordergrund stehen.

(3) Abweichend von Absatz 2 findet diese Regelung Anwendung auf die betrieblich-schulischen, staatlich anerkannten bzw. als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungen an Krankenhäusern in einem der nachfolgenden Ausbildungsberufe:

medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten,

medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und -assistenten,

medizinisch-technische Assistentinnen und -assistenten für Funktionsdiagnostik,

Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten,

Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten,

Logopädinnen und Logopäden und

Diätassistentinnen und -assistenten.

§ 2 Ausbildungsentgelt

(1) Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß Anlage 10a der AVR. Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgeltes wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.

Das Stundenentgelt beträgt $^{1}/_{169,57}$ des monatlichen Ausbildungsentgeltes.

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

§ 3 Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a der AVR 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 des § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a der AVR 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 der AVR, 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 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, so endet das Berufsausbildungsverhältnis entsprechend § 21 Abs. 2 BBiG. 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.

(4) 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.

§ 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, die bzw. 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 bekannt zu geben.

§ 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 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) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. 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 Ausbildenden 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 Fahrtkosten 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 Fahrtkosten 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 Fahrtkosten 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 Euro nicht ausgezahlt.

(2) (gestrichen)

§ 10 *(gestrichen)*

§ 11 Erholungsurlaub

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.

§ 12 Familienheimfahrten

(1) 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 Familienheim-fahrten 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.

(2) Soweit der bzw. dem Auszubildenden die Kosten für eine monatliche Familienheimfahrt gem. Abs. 1 erstattet werden, erhält sie bzw. er bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten 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 6-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 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 der AVR vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 15 Ausbildungsmittel

Die bzw. der Ausbildende 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 Ausbildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat sie bzw. er ihn der bzw. dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 *(gestrichen)*

§ 18 Zeugnis

(1) Die bzw. der Ausbildende hat der bzw. dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat die bzw. der Ausbildende 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 Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

(3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR) nicht angerechnet.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

In **§ 2 Abs. 1** tritt an die Stelle von „$^{1}/_{169,57}$“ „$^{1}/_{174}$“

Anlage 10/III Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gem. § 7 PflBG ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzliche Vertreter, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

1. die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
4. eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
5. die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,
6. Besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,
7. die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
8. die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
9. die Dauer der Probezeit,
10. Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
11. die Dauer des Urlaubs,
12. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
13. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrundeliegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz, und
14. den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.
(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten der Trägerin bzw. des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende 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) Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern die Auszubildende bzw. der Auszubildende nicht bereits eine von einer anderen Ärztin bzw. einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(4) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden. Schultage werden mit ⅕ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihr bzw. ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. eines vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x % von 39 Stunden). Mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf die Auszubildende bzw. der Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger der praktischen Ausbildung hat für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden ein Arbeitszeitkonto zu führen.

(6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:
In Abs. 1 und Abs. 2 tritt an die Stelle der Zahl „39“ die Zahl „39,5“.
Zum 1. Januar 2021 tritt die Sonderregelung AVR – Fassung Ost – außer Kraft.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach dem Anhang zu dieser Anlage.
(2) Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieser Anlage festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Werden eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gem. § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 S. 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe

des Ausbildungsentgelts gem. dem Anhang zu dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge entsprechend den Regelungen der AVR.DD für Mitarbeitende. Diese sind im Anhang zu dieser Anlage ausgewiesen.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 und die Vertretungszuschläge nach § 20b zu drei Viertel.

§ 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende 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.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen

Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von der bzw. dem Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

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

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.DD.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR.DD.

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 AVR.DD vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

§ 13 Ausbildungsmittel

Die Trägerin bzw. der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die

zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht die Auszubildende bzw. der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie oder er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Anlage 10 III AVR.DD) kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von der Trägerin bzw. vom Träger der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 30 Abs. 1 AVR.DD).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außer-gerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden spätestens 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 soll die Auszubildende bzw. der Auszubildende in Textform erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies ihr bzw. ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

§ 16 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes ausgebildet werden, kann auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR.DD) angerechnet werden.

Anhang zu § 7 Anlage 10/III – Ausbildungsentgelt

– gültig ab 1. Juli 2024 –

Ausbildungsjahr	Ausbildungsentgelt § 7 Anlage 10/III AVR	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 v. H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen 35 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	Nachtarbeitszuschlag 25 v. H.	Samstagszuschlag 15 v. H.
1	1.378,87 €	8,13 €	2,44 €	10,57 €	2,85 €	4,07 €	2,03 €	1,22 €
2	1.455,79 €	8,59 €	2,58 €	11,17 €	3,01 €	4,30 €	2,15 €	1,29 €
3	1.560,17 €	9,20 €	2,76 €	11,96 €	3,22 €	4,60 €	2,30 €	1,38 €

Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 1 AVR-EmK	97,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 3a) AVR-EmK	37,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 3b) AVR-EmK	30,00 €
Vertretungszuschlag I nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 4	22,50 €
Vertretungszuschlag II nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 5	33,75 €
Vertretungszuschlag III nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 2	45,00 €

– gültig ab 1. Juli 2025 –

Ausbildungsjahr	Ausbildungsentgelt § 7 Anlage 10/III AVR	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 v. H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen 35 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	Nachtarbeitszuschlag 25 v. H.	Samstagszuschlag 15 v. H.
1	1.429,89 €	8,43 €	2,53 €	10,96 €	2,95 €	4,22 €	2,11 €	1,26 €
2	1.509,65 €	8,90 €	2,67 €	11,57 €	3,12 €	4,45 €	2,23 €	1,34 €
3	1.617,90 €	9,54 €	2,86 €	12,40 €	3,34 €	4,77 €	2,39 €	1,43 €

Gültig ab 1. August 2025	
Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 1 AVR-EmK	112,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 3 AVR-EmK	45,00 €
Vertretungszuschlag I nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 4	22,50 €
Vertretungszuschlag II nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 5	33,75 €
Vertretungszuschlag III nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 2	45,00 €

– gültig ab 1. September 2026 –

Ausbildungsjahr	Ausbildungsentgelt § 7 Anlage 10/III AVR	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 v. H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen 35 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	Nachtarbeitszuschlag 25 v. H.	Samstagszuschlag 15 v. H.
1	1.500,00 €	8,43 €	2,53 €	10,96 €	2,95 €	4,22 €	2,11 €	1,26 €
2	1.575,00 €	8,90 €	2,67 €	11,57 €	3,12 €	4,45 €	2,23 €	1,34 €
3	1.650,00 €	9,54 €	2,86 €	12,40 €	3,34 €	4,77 €	2,39 €	1,43 €

Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 1 AVR-EmK	150,00 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 3 AVR-EmK	60,00 €
Vertretungszuschlag I nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 4	22,50 €
Vertretungszuschlag II nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 5	33,75 €
Vertretungszuschlag III nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 2	45,00 €

– gültig ab 1. Juli 2027 –

Ausbildungsjahr	Ausbildungsentgelt § 7 Anlage 10/III AVR	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 v. H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen 35 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	Nachtarbeitszuschlag 25 v. H.	Samstagszuschlag 15 v. H.
1	1.500,00 €	8,85 €	2,66 €	11,51 €	3,10 €	4,43 €	2,21 €	1,33 €
2	1.575,00 €	9,29 €	2,79 €	12,08 €	3,25 €	4,65 €	2,32 €	1,39 €
3	1.650,00 €	9,73 €	2,92 €	12,65 €	3,41 €	4,87 €	2,43 €	1,46 €

Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 1 AVR-EmK	187,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20 Abs. 3 AVR-EmK	75,00 €
Vertretungszuschlag I nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 4	22,50 €
Vertretungszuschlag II nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 1 Satz 5	33,75 €
Vertretungszuschlag III nach § 7 Abs. 4 i. V. m. § 20b Abs. 2	45,00 €

Anlage 10/IIIa Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Personen, die im Rahmen einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung (nachfolgend: Ausbildung) nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Die Personen, die eine Ausbildung im Sinne des § 1 absolvieren, werden nachfolgend als Studierende bezeichnet.

(2) Die Ausbildung umfasst theoretische und praktische Lehrveranstaltungen an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen anhand eines modularen Curriculums sowie Praxiseinsätze in Einrichtungen nach § 7 PflBG.

(3) [1]Die Trägerin bzw. der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung (nachfolgend: Trägerin) übernimmt auf Grundlage des mit der Hochschule getroffenen Kooperationsvertrags die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der Praxiseinsätze. [2]Es gelten die §§ 38a, 38b PflBG.

§ 3 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen der Trägerin und der bzw. dem Studierenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag über die sich aus dem akkreditierten Studiengangskonzept ergebende gesamte Dauer der Ausbildung zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Studien- und Prüfungsverordnung,
b) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
c) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
d) die Verpflichtung der bzw. des Studierenden zum Besuch der hochschulischen Lehrveranstaltungen,
e) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung nach den Maßgaben der Hochschule (Ausbildungsplan),
f) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit die Trägerin mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,
g) besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,

h) die Verpflichtung der bzw. des Studierenden zur Teilnahme an den berufspraktischen Studienabschnitten bei der Trägerin,
i) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen und täglichen berufspraktischen Ausbildungszeit,
j) die Dauer der Probezeit,
k) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
l) die Dauer des Urlaubs,
m) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
n) gegebenenfalls Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
o) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz, und
p) den Hinweis, dass der Ausbildungsvertrag erst wirksam wird, wenn die bzw. der Studierende der Trägerin eine schriftliche oder elektronische Studienplatzzusage einer Hochschule, mit der die Trägerin einen Kooperationsvertrag nach § 38 Abs. 4 Satz 2 PflBG abgeschlossen hat, vorlegt.

(2) [1]Änderungen des Ausbildungsvertrags bedürfen der Schriftform. [2]Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrags ist der bzw. dem Studierenden auszuhändigen.

§ 4 Pflichten der Vertragsparteien

Die Pflichten der bzw. des Studierenden und die Pflichten der Trägerin ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG i. V. m. § 38b Abs. 1 Satz 2 PflBG.

§ 5 Probezeit

[1]Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. [2]Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

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

(2) Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallenden Studierenden ist die Untersuchung, sofern die bzw. der Studierende 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.

(3) [1]Die Trägerin kann die Studierende bzw. den Studierenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. [2]Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. [3]Bei der beauftragten Ärztin bzw. dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin bzw. einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf eine andere Ärztin bzw. einen anderen Arzt geeinigt haben.

(4) [1]Die Trägerin kann die Studierende bzw. den Studierenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. [2]Auf Verlangen der bzw. des Studierenden ist sie hierzu verpflichtet.

(5) [1]Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der bzw. dem Studierenden bekannt zu geben.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche und die tägliche Studienzeit der bzw. des Studierenden richten sich während der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltung an den Hochschulen nach dem Studienplan sowie der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.

(2) [1]Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit der Studierenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richtet sich während der Praxiseinsätze bei der Trägerin nach den für deren Beschäftigte maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach §§ 9ff. AVR.DD. [2]Die Ausbildungszeit bei Praxiseinsätzen in anderen am praktischen Teil der Ausbildung beteiligten Einrichtungen soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren. [3]In dem Ausbildungsvertrag nach § 3 werden die Praxiseinsätze verbindlich in einem Ausbildungsplan vereinbart.

(3) An Tagen, an denen die bzw. der Studierende hochschulische Lehrveranstaltungen an der Hochschule absolviert, gilt die Ausbildungszeit als erfüllt.

(4) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf die bzw. der Studierende unter Beachtung des JArbSchG auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden, sofern die hochschulrechtlichen Bestimmungen dies nicht ausschließen.

(5) Eine über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(6) [1]Soweit die bzw. der Studierende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei der Trägerin, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die

durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. [2]Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. [3]Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG bleiben unberührt.

§ 8 Studienentgelt

(1) [1]Die bzw. der Studierende erhält für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt entsprechend dem Anhang zu Anlage 10/III AVR.DD. [2]Das Studienentgelt weiterer Ausbildungsjahre entspricht der Höhe nach stets dem dritten Ausbildungsjahr.

(2) Das Studienentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Trägerin ihr Entgelt erhalten (§ 21a AVR.DD).

(3) § 7 Abs. 4 und 5 der Anlage 10/III AVR.DD gelten entsprechend.

(4) Die bzw. der Studierende erhält eine monatliche Zulage i. H. v. 150,00 Euro.

(5) Die Trägerin und die bzw. der Studierende können die Übernahme anfallender Studiengebühren vereinbaren.

§ 9 Sachbezüge

(1) [1]Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungs-entgeltverordnung (SvEV) auf das Studienentgelt angerechnet. [2]Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 SvEV aufgeführten Fällen.

(2) [1]Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. [2]Kann die bzw. der Studierende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. [3]Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 10 Fahrt- und Reisekosten

(1) Soweit bei der jeweiligen Trägerin keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält die bzw. der Studierende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Trägerin geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) [1]Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat die bzw. der Studierende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen

Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. [2]Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt sechs Monate nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von der bzw. dem Studierenden bei der Trägerin geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Semesterticket, Deutschlandticket oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Die bzw. der Studierende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28ff. AVR.DD.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR.DD.

(3) Der Erholungsurlaub ist während der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Freistellung zur Teilnahme an Studienveranstaltungen und Prüfungen

(1) Die bzw. der Studierende ist für die Teilnahme an Studienveranstaltungen der Hochschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) 1Die bzw. der Studierende ist vor dem schriftlichen, mündlichen und praktischen Teil der Prüfung gemäß §§ 32, 35 bis 37 Pflege-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) zur Vorbereitung auf diese an insgesamt fünf Ausbildungstagen freizustellen. 2Die bzw. der Studierende entscheidet über die Verteilung und Lage dieser Vorbereitungstage vor den jeweiligen Prüfungsteilen.

(3) Der bzw. dem Studierenden ist das Studienentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Die bzw. der Studierende erhält vermögenswirksame Leistungen und Jahressonderzahlungen nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 AVR.DD.

§ 14 Ausbildungsmittel

Die Trägerin ist verpflichtet, der bzw. dem Studierenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der schriftlichen, mündlichen und praktischen Teile der Prüfung erforderlich sind (vgl. §§ 38b Abs. 1 Satz 2, 18 Abs. 1 Nr. 4 PflBG).

§ 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Abschluss der Prüfung (§§ 32, 40 Abs. 1 PflAPrV) mit Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Dauer (§ 3 Abs. 1 Buchstabe c); abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt (vgl. §§ 38b Abs. 1 Satz 2, 21 Abs. 1 PflBG).

(2) Das Ausbildungsverhältnis endet bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet bei wirksamer Kündigung.

(4) [1]Besteht die bzw. der Studierende die Prüfung (§ 32 PflAPrV) nicht oder kann sie bzw. er ohne eigenes Verschulden die Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber der Trägerin bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. [2]Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen (vgl. §§ 38b, Abs. 1 Satz 2, 21 Abs. 2 PflBG).

(5) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der bzw. dem Studierenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von der Trägerin mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 30 Abs. 1 AVR.DD).

(6) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartei ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes,
2. von der bzw. dem Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(7) [1]Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. [2]Bei einer Kündigung durch die Trägerin ist das Benehmen mit der Hochschule herzustellen. [3]In den Fällen des Absatzes 6 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(8) [1]Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. [2]Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 16 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt die Trägerin, die bzw. den Studierenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll sie dies der bzw. dem Studierenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. [2]In der Mitteilung kann die Trägerin die Übernahme vom Ergebnis der Prüfung (§ 32 PflAPrV) abhängig machen. [3]Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll die bzw. der Studierende in Textform erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin zu treten.

(2) Beabsichtigt die Trägerin, die bzw. den Studierenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll sie dies ihr bzw. ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

(3) Wird die bzw. der Studierende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so wird ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet.

§ 17 Rückzahlung von übernommenen Studiengebühren

(1) Wird die bzw. der Studierende von der Trägerin nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in ein unbefristetes Dienstverhältnis entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, ist die bzw. der Studierende, sofern ihre bzw. seine Studiengebühren aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 8 Abs. 5 übernommen wurden, verpflichtet, dort für die Dauer von zwölf Monaten beruflich tätig zu sein.

(2) Die von der Trägerin bis zur Beendigung oder zum Abbruch der Ausbildung aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 8 Abs. 5 übernommenen Studiengebühren sind von der bzw. dem Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der bzw. des Studierenden fällt, weil sie bzw. er es schuldhaft unterlassen hat, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihr bzw. ihm Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses infolge einer Kündigung durch die Trägerin aus einem von der bzw. dem Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine nicht von der Trägerin veranlasste Eigenkündigung der bzw. des Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,
c) bei Ablehnung des Angebots, bei der Trägerin im Anschluss an die erfolgreich absolvierte Ausbildung entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Dienstverhältnis zu begründen,
d) soweit das unbefristete Dienstverhältnis, das bei der Trägerin im Anschluss an die erfolgreich absolvierte Ausbildung entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von der bzw. dem

Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten zwölf Monate seines Bestehens endet.

(3) Eine Rückzahlungspflicht besteht ferner nicht, wenn die bzw. der Studierende wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit ausscheidet bzw. wenn die Studierende wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag abschließt.

(4) Sofern berufspraktische Studienabschnitte bei der Trägerin absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 Prozent des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(5) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung der Ausbildung ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/12 vermindert.

(6) Von den Regelungen der Absätze 1 bis 4 kann einzelvertraglich ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 18 Sonstige Bestimmungen

(1) [1]Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden mit Ausnahme von § 27 AVR.DD die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland entsprechend Anwendung. [2]Sobald die Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungskasse der Trägerin eine Versicherung der Studierenden vorsieht, findet auch § 27 AVR.DD entsprechende Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der bzw. des Studierenden kann auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR.DD) angerechnet werden.

§ 19 Inkrafttreten

[1]Diese Anlage gilt erstmals für neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse für das Wintersemester 2024/2025 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025. [2]Die Regelungen der Anlage 10/IIIa können vor dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt und auch auf Bestandsverhältnisse angewendet werden, soweit dadurch keine Verschlechterung der Ausbildungsbedingungen eintritt.

Anlage 10/IV 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 vom 16. Juli 2003 oder des Hebammengesetzes 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 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,
d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
e) die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
f) die Dauer der Probezeit,
g) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,
h) die Dauer des Erholungsurlaubs,
i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
j) einen allgemeinen Hinweis, dass die AVR auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden sind,
k) 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 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.

§ 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 *(gestrichen)*

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden.

(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.

§ 8 Ausbildungsentgelt

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

(2) Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a der AVR die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 16 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 der AVR 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 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 im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR. 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 im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Schülerin bzw. der Schüler die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 AVR zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(6) Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann die Schülerin bzw. der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 11 oder § 12 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 9 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 Fahrtkosten 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.

§ 10 *(gestrichen)*

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.

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

§ 11a 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 6-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 (§ 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 der AVR 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 *(gestrichen)*

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 14 Krankenpflegegesetz.

(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 Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(3) 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.

(4) 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 Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. von jedem Vertragspartner bzw. von jeder Vertragspartnerin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. des Hebammengesetzes 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 Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechend Anwendung.

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

Anmerkung zu § 5 Abs. 1:

Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz 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 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

In § 7 Abs. 1 tritt an die Stelle der Zahl „39“ die Zahl „40“.

§ 8 Abs. 5 gilt nicht.

Anlage 10/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 vom 25. August 2003 in Einrichtungen i. S. von § 4 Abs. 3 Satz 1 des Altenpflegegesetzes 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 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,
d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
e) die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
f) die Dauer der Probezeit,
g) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,
h) die Dauer des Erholungsurlaubs,
i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
j) einen allgemeinen Hinweis, dass die AVR auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden sind,
k) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule im Sinne des 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 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.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1:

Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz 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 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden. Führt die Schülerin bzw. der Schüler die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer voll beschäftigten Schülerin bzw. eines vollbeschäftigten Schülers festgelegt (x % × 38,5 Stunden). Mit der Schülerin bzw. dem Schüler ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(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 der AVR. § 7 findet keine Anwendung, wenn die Schülerin bzw. der Schüler Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch 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 gemäß § 7 Abs. 1 des Altenpflegegesetzes verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a der AVR die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Satz 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 der AVR 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 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 im Sinne von § 9b Abs. 8 Satz 3 AVR. 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 im Sinne von § 14 Abs. 1 AVR.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Schülerin bzw. der Schüler die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 AVR zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(6) Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann die Schülerin bzw. der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 9 oder § 11 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. 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 Fahrtkosten 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 Erholungsurlaub

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.

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

§ 10 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.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der 6-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 (§ 7 Abs. 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

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

§ 13 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 praktischen Ausbildung und zum Ablegen der jeweiligen staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 14 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) 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.

(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 Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Altenpflegegesetzes (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.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

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

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

§ 16 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 1. August 2001 in Kraft.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:

In § 6 Abs. 1 tritt an die Stelle der Zahl „39“ die Zahl „40“.

§ 7 Abs. 5 gilt nicht.

Anlage 10a Ausbildungsentgelte

Ausbildungsentgelte
– gültig ab 1. Juli 2024 –

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

I. Für die Berufe

	Entgelt	Kinder-zuschlag
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.221,97 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.221,97 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.221,97 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.918,15 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	1.918,15 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.918,15 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.918,15 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.841,14 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.841,14 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.841,14 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.841,14 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr	1.119,23 €	68,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.188,94 €	68,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.251,63 €	68,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.342,23 €	68,00 €

III. Im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege:

im ersten Ausbildungsjahr	1.378,87 €	68,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.455,79 €	68,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.560,17 €	68,00 €
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	1.241,52 €	68,00 €

Ausbildungsentgelte
– gültig ab 1. Juli 2025 –

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

I. Für die Berufe

	Entgelt	Kinder-zuschlag
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.304,18 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.304,18 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.304,18 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.989,12 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	1.989,12 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.989,12 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.989,12 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.909,26 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.909,26 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.909,26 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.909,26 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:		
im ersten Ausbildungsjahr	1.160,64 €	75,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.232,93 €	75,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.297,94 €	75,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.391,89 €	75,00 €

III. Im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege:

im ersten Ausbildungsjahr	1.429,89 €	75,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.509,65 €	75,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.617,90 €	75,00 €
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	1.287,46 €	75,00 €

Ausbildungsentgelte
– gültig ab 1. September 2026 –

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

I. Für die Berufe

	Entgelt	Kinder-zuschlag
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	2.373,31 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	2.373,31 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.373,31 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	2.048,79 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	2.048,79 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	2.048,79 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	2.048,79 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.966,54 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.966,54 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.966,54 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.966,54 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:		
im ersten Ausbildungsjahr	1.350,00 €	75,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.400,00 €	75,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.450,00 €	75,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.500,00 €	75,00 €

III. Im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege:

im ersten Ausbildungsjahr	1.500,00€	75,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.575,00 €	75,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.650,00 €	75,00 €
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	1.425,00 €	75,00 €

Anlage 11 Erprobung Demografie und Innovation

1. Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs (Personalbindung und -gewinnung) erforderlich ist, kann anstelle des Vorziehens von Stufen nach § 15 Abs. 5a sowohl Gruppen von Mitarbeitenden als auch einer einzelnen Mitarbeiterin Zulagen und Zuschläge maximal in Höhe von 20 % der Endstufe ihrer jeweiligen Eingruppierung gewährt werden. Dies ist in einer Nebenabrede zum Dienstvertrag zu regeln. Die Zulage kann zeitlich befristet bzw. widerruflich vereinbart werden.

2. Die Zulage kann auch im Rahmen des Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG), insbesondere bei der Einführung und Umsetzung von Springerpool- oder Flexteam-Lösungen genutzt werden.

3. Ärztinnen und Ärzte fallen nicht unter die Regelungen dieser Anlage.

Anlage 12 Vermögenswirksame Leistungen

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10 AVR) 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 AVR bzw. § 6 Abs. 1 der Anlage 8a AVR 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 oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 27b AVR.

(2) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter — 6,65 €

b) *(gestrichen)*

c) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten — 13,29 €

d) für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, deren bzw. dessen Ausbildungsentgelt ggf. zuzüglich des Kinderzuschlages monatlich mindestens 971,45 € beträgt — 6,65 €

Die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(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 in Textform die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) 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 vermögenswirksamen Anlage nach der Anlage 12 AVR und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 12 AVR und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes 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 des Vermögensbildungsgesetzes 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 AVR 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 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes 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 zu § 5:

Die Vorschrift betrifft die Aufwendungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zum Wohnungsbau.

Anlage 14 Jahressonderzahlung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der sich am 1. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis 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 gemäß Unterabsatz 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 die durchschnittliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

Beginnt das Beschäftigungsverhältnis nach dem 1. Oktober, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den Monat November, dividiert durch zehn, berechnet.

Zu den Bezügen zählt das monatliche Tabellenentgelt, die Kinderzulage, ggf. die Besitzstandszulage, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie die Zeitzuschläge gemäß § 20a AVR.

(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Sofern das betriebliche Ergebnis des Vorjahres nach Absatz 5 negativ ist, beträgt abweichend von Satz 1 in Einrichtungen der nicht-stationären Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulanten Diensten und Beratungsstellen der im November fällige Teil der Jahressonder-zahlung 25 v. H. und der im Juni des Folgejahres fällige Teil 75 v. H. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teile der Einrichtung, wenn der zuständigen Mitarbeitervertretung eine Liste der wirtschaftlich selbstständigen Teile von der Dienststellenleitung vorgelegt wird.

(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 Novemberzahlung) vorliegen würde, entfällt der Anspruch auch teilweise in dem Maße, in dem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt. Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschafts-prüfers 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 selbstständig arbeitenden Teilen der Einrichtung.

Ist in einem oder mehreren wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen einer Einrichtung das betriebliche Ergebnis negativ im Sinne von Unterabsatz 1 und soll die Jahressonderzahlung daher an die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Juni nicht oder nicht vollständig ausgezahlt werden, kann zwischen der Mitarbeitervertretung und der Einrichtungsleitung eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die eine Reduzierung der Jahressonderzahlung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Querschnittsfunktion vorsieht. Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich in diesem Fall nach dem Durchschnitt der Höhe der Zahlung im Juni in allen wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen der Einrichtung.

(5) Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB ableitet

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge i. S. von § 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge i. S. von § 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015
- 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 gemäß § 249 Abs. 2 HGB
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten
- ohne die mit den jeweiligen Kosten-/Leistungsträgern verhandelten oder festgelegten Investitionskostenerstattungen oder -vergütungen bis zu einer Höhe von 3 % der Erträge

negativ ist.

§ 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015 lautet:

„(4) Unter den Posten ‚außerordentliche Erträge' und ‚außerordentliche Aufwendungen' sind Erträge und Aufwendungen auszuweisen, die außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft anfallen. Die Posten sind hinsichtlich ihres Betrages und ihrer Art im Anhang zu erläutern, soweit die ausgewiesenen Beträge für die Beurteilung der Ertragslage nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Satz 2 gilt entsprechend für alle Aufwendungen und Erträge, die einem anderen Geschäftsjahr zuzurechnen sind."

(6) Das negative betriebliche Ergebnis gemäß Abs. 5 kann auch auf der Grundlage der besonderen Rechnungslegungsvorschriften der Pflegebuchführungsordnung (PBV) nachgewiesen werden.

Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 3 Satz 3 ist eine 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 im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Eine Querschnittsfunktion im Sinne von Absatz 4 Unterabsatz 2 nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr, deren Aufgaben auf alle oder mehrere wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile der Einrichtung bezogen sind.

Anlage 15 Ergänzende Leistung („Münchenzulage und Stuttgartzulage“) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

(Münchenzulage gültig ab 1.7.2024 befristet bis 31.12.2026, Stuttgartzulage gültig ab 1.1.2026 befristet bis 31.12.2026)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt zur Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung und -bindung) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 10 der Anlage 1, der Lohngruppen 1 bis 9 der Anlage 8b sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten gemäß den Anlagen 10/I, 10/Ia, 10/II, 10/III, 10/IV und 10/V in allen Einrichtungen der Diakonie mit Beschäftigungsort (Dienststelle) bzw. Ausbildungs- oder Praktikumsstelle im Stadtgebiet München oder Stuttgart.

(2) Soweit weitere örtliche Gebietskörperschaften vergleichbare örtliche Arbeitsmarktzulagen (Ballungsraumzulagen) an ihre Beschäftigten zahlen, können diakonische Rechtsträger in ihren Dienststellen, die im Gebiet dieser örtlichen Gebietskörperschaften liegen, entsprechende Zulagen an den bei ihnen beschäftigten entsprechenden Personenkreis gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

- am 31. Dezember 2023 in einem Dienst- bzw. Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis stehen, das am 1. Januar 2024 fortbesteht, und
- am 31. Dezember 2023 eine freiwillige ergänzende Leistung für Kinder erhalten haben und
- nach der ab 1. Januar 2024 geltenden AVR-Regelung eine niedrigere ergänzende Leistung für Kinder erhalten würden,

erhalten die ergänzende Leistung für jedes Kind in der bisherigen Höhe mit Stand 31. Dezember 2023 fortgezahlt, solange sie jeweils die Voraussetzung des Kindergeldbezuges nach dem Bundeskindergeldgesetz erfüllen.

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Die ergänzende Leistung beträgt monatlich für vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 250,00 Euro, für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten 60,00 Euro.

(2) Beschäftigte nach Absatz 1 erhalten für jedes Kind, für das ihnen nach dem Bundeskindergeldgesetz Kindergeld zusteht, eine ergänzende Leistung Kind in Höhe von 25,00 Euro monatlich. Die ergänzende Leistung Kind wird vom 1. des Monats an gezahlt, in den das für den Kindergeldbezug maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben.

(3) Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten von der ergänzenden Leistung gemäß

Absatz 1 und Absatz 2 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (§ 21 AVR).

§ 3 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse, die ihren Anspruch auf die ergänzende Leistung dem Grunde oder der Höhe nach berührt, dem Dienstgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen.
(2) Die ergänzende Leistung wird bei der Bemessung der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 nicht berücksichtigt.
(3) Ein Anspruch auf Leistungen nach § 2 besteht nur für Zeiträume, für die Entgelt gemäß § 14 AVR, Entgeltfortzahlung gemäß § 24 AVR oder Urlaubsentgelt gemäß § 28 Abs. 10 AVR aus dem Arbeitsverhältnis zusteht.
Anmerkungen zu Absatz 3:
Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die Leistungen nach § 2 im Rahmen des § 24 AVR zu berücksichtigen.
Für Mitarbeitende, die dem Geltungsbereich der Anlage 8b AVR unterfallen, gelten anstatt der §§ 14 und 24 AVR die Regelungen nach Anlage 8b AVR.
(4) Auf alle Ansprüche aus dieser Anlage findet die Ausschlussfrist gemäß § 45 AVR Anwendung.
(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nach Anlage 10/I, 10/Ia, 10/II, 10/III, 10/IV und 10/V AVR entsprechend.

§ 4 Inkrafttreten/Außerkrafttreten

Diese Anlage tritt mit Wirkung zum 1. Juli 2024 in Kraft und ist bis zum 31.12.2026 befristet. Die Ergänzung der Stuttgartzulage tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft und ist bis zum 31.12.2026 befristet. Eine Nachwirkung dieser Regelung wird ausgeschlossen. Durch diese tarifliche Regelung werden bisher auf Freiwilligkeitsbasis, etwa über eine Dienstvereinbarung oder einzelvertraglich gewährte München- oder Stuttgartzulagen ersetzt.

Anlage 16 Zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten

§ 1

Die Regelung gilt für Personen, die in einem auf der Grundlage des § 16 Buchst. i SGB II geförderten Arbeitsverhältnis als Maßnahmeteilnehmende in einer Einrichtung oder einem Einrichtungsteil beschäftigt werden, deren/dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und -projekten.

§ 2

(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung, soweit in den folgenden Regelungen nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Maßnahmeteilnehmenden sollen in der Regel drei Jahre im ersten Arbeitsvertrag beschäftigt werden.

§ 3

(1) Für die nach dieser Ordnung beschäftigten Maßnahmeteilnehmenden gelten die Bestimmungen der AVR in der jeweiligen Fassung entsprechend mit folgenden Einschränkungen:

§ 12, §§ 14 bis 15a, § 19a, § 23, § 24 Abs. 3 bis 9, § 25a, §§ 26 bis 27a, § 29, § 29a Abs. 5 bis 9 und § 41, sowie Anlagen 12 und 14 kommen nicht zur Anwendung.

(2) Für die Reisekostenvergütung gilt § 23 AVR.

§ 4

Als Probezeit gelten bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten die ersten acht Wochen. Bei längeren Befristungen beträgt die Probezeit sechs Monate.

§ 5

Die Maßnahmeteilnehmenden erhalten ein Entgelt nach Maßgabe des Anhang 1. Eine Erhöhung des Entgelts erfolgt zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweils gültigen Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.

Das Entgelt der Mitarbeitenden verändert sich um denselben Vomhundertsatz, der sich aus der Erhöhung des neuen zum alten Mindestlohn ergibt.

§ 6

Die nach dieser Ordnung geschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse sind auch nach Ablauf der Probezeit ordentlich kündbar. Für Maßnahmeteilnehmende gelten die Kündigungsfristen des § 30 AVR jeweils zum Monatsschluss.

Weiterhin kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, vom Maßnahmeteilnehmenden, wenn er eine Ausbildung oder eine andere Arbeit aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder aus der geförderten Maßnahme abberufen wird; vom Arbeitgeber, wenn der Maßnahmeteilnehmende aus der geförderten Maßnahme abberufen wird.

Anhang 1

Das Entgelt der Maßnahmeteilnehmenden beträgt

vorher	1.701,75 Euro,
ab 1. Januar 2020	1.731,38 Euro,
ab 1. Januar 2021	1.759,16 Euro,
ab 1. Juli 2021	1.777,68 Euro,
ab 1. Januar 2022	1.818,42 Euro,
ab 1. Juli 2022	1.935,08 Euro,
ab 1. Oktober 2022	2.222,10 Euro,
ab 1. Januar 2024	2.298,01 Euro,
ab 1. Januar 2025	2.373,93 Euro,
und	
ab 1. Januar 2026	2.573,93 Euro.

Das Stundenentgelt beträgt

vorher	10,04 Euro,
ab 1. Januar 2020	10,21 Euro,
ab 1. Januar 2021	10,37 Euro,
ab 1. Juli 2021	10,48 Euro,
ab 1. Januar 2022	10,72 Euro,
ab 1. Juli 2022	11,41 Euro,
ab 1. Oktober 2022	13,10 Euro,
ab 1. Januar 2024	13,55 Euro,
ab 1. Januar 2025	14,00 Euro,
und	.
ab 1. Januar 2026	15,18 Euro.

Anlage 17 Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

(1) Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig 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,
- abzüglich der zahlungsunwirksamen Aufwendungen und abzüglich der zahlungsunwirksamen Erträge

ein finanzwirtschaftlicher Überschuss nicht besteht oder die planmäßigen Tilgungen nicht bedient werden können.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission stellt abschließend fest, ob eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.

(3) Die Feststellung setzt einen gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung voraus. Der Antrag muss die zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage erforderlichen Informationen enthalten, insbesondere die testierten Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre. In dem Antrag ist die Bestandsgefährdung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darzulegen. Reichen die vorgelegten Unterlagen zur Beurteilung nicht aus, so ist die Einrichtung schriftlich aufzufordern, die weiteren von der Arbeitsrechtlichen Kommission für erforderlich gehaltenen Unterlagen vorzulegen. Dem Antrag ist die Erklärung der Mitarbeitervertretung beizufügen, dass sie die Möglichkeit hatte, in ausreichendem Umfang externe sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

§ 2 Personalkostenreduzierung

(1) Zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(2) Personalkostenreduzierungen können nur vorgenommen werden, wenn die Einrichtung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. In dem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, dass

a) der Bestand der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung gesichert werden kann und

b) die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil der Einrichtung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung der AVR sicherstellen kann.

(3) Die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung sind einzuschränken oder

aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage im Sinne von § 1 erforderlich sind. Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darlegt. Dazu sind der Mitarbeitervertretung 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 Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und 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 Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
2. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, diese sind Teil des Zukunftssicherungskonzeptes und die Mitarbeitervertretung stimmt den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zu (§ 41 Abs. 2 und § 38 Abs. 4 MVG.EKD finden keine Anwendung); den auf Grund solcher Kündigungen ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die nach § 2 nicht gezahlten Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen;
3. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
4. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß den AVR zu bezahlen.

(3) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

Wird nach Abschluss der Dienstvereinbarung Kurzarbeit gemäß § 9i AVR vereinbart, ruht die vorübergehende Absenkung der Personalkosten gemäß § 2.

Die Dienstvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 4 Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe

Zur Überwindung eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zur Höhe von 10 v. H. des Bruttojahresentgelt jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin durch Dienstvereinbarung ohne Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission um bis zu zwölf Monate aufgeschoben werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission muss über den Abschluss durch Übersendung der Dienstvereinbarung informiert werden. Die Dienstvereinbarung wird an dem Tage wirksam, an dem die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission den Eingang bestätigt hat.

Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i. S. d. § 1 Abs. 1 ist eine 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 im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

Übergangsregelung zu Anlage 17:

Dienstvereinbarungen wegen einer dauerhaften Notlage gemäß § 1a i. V. mit § 4 der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung der Anlage 17 gelten fort.

Anlage 17 in adaptierter Fassung für die Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland

Diese Anlage 17 AVR-EmK gilt nicht für die Diakoniewerke

Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage

Präambel

Die Evangelisch-methodistische Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts arbeitet mit hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zum Dienstgeber stehen. An dieser Stelle liegt der personelle Schwerpunkt. Darüber hinaus gibt es immer eine Anzahl an AVR-Beschäftigten. Die Gesamtzahl der Stellen ist immer abhängig von der Entwicklung der Kirchengliederzahlen und dem damit zusammenhängenden Spendenaufkommen.
Wenn von Personalentwicklung in der Kirche die Rede ist, so sind immer beide Bereiche, die der öffentlich-rechtlichen sowie die der privatrechtlichen Anstellungen zu betrachten. Entwicklungen in dem Bereich der öffentlich-rechtlichen Anstellungen werden Einfluss auf die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse haben.
Die Kirche als KöR ist nicht verpflichtet, eine Bilanz und GuV vorzulegen und einen Wirtschaftsprüfer mit der Prüfung des Jahresabschlusses zu beauftragen.

Sie braucht deshalb abweichende Regelungen, um eine wirtschaftliche Notlage festzustellen.

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

(1) Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Körperschaft nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufenden Spenden die laufenden Verpflichtungen zu erfüllen und dadurch der wirtschaftliche Bestand der Körperschaft dauerhaft gefährdet ist. Dieser Fall tritt ein, wenn laut Jahresabschluss und Haushaltsplanung für das Folgejahr die Ausgaben höher sind als die Einnahmen aus den Positionen 301 bis 304 der Finanzstatistik und ggf. weiterer Einnahmen, die im Jahreshaushalt verbucht sind.
(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission stellt abschließend fest, ob eine wirtschaftliche Notlage vorliegt, indem sie den Jahresabschluss sowie die Haushaltsplanung für das Folgejahr vorgelegt bekommt
(3) Die Feststellung setzt einen gemeinsamen Antrag von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung voraus. Dem Antrag ist die Erklärung der Mitarbeitervertretung beizufügen, dass sie die Möglichkeit hatte, in ausreichendem Umfang externe Sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

§ 2 Personalkostenreduzierung

(1) Zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, sofern eine Personalkostenreduzierung im Definitionsrahmen für die öffentlich-rechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt.[1]
(2) Die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung sind einzuschränken oder aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage im Sinne von § 1 erforderlich sind. Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die Arbeitsrechtliche Kommission.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Körperschaft darlegt. Dazu sind der Mitarbeitervertretung 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

[1] Für die EmK in Deutschland existiert eine bundeseinheitliche ZK-Tabelle für die öffentlich-rechtlich bediensteten Geistlichen. Von dieser Tabelle dürfen die drei Jährlichen Konferenzen als selbständige Körperschaften abweichen. Davon macht die SJK Gebrauch, indem sie ihre Tabellen angehoben hat. Davon macht die NJK Gebrauch, indem sie die Tabelle seit 2009 eingefroren hat. Davon macht die OJK Gebrauch, indem sie die Absenkung von der aktuell gültigen ZK-Tabelle auf 88,25% beschlossen hat. Insofern liegt die Absenkung bei der OJK gegenüber der Bundestabelle bei 88,25%, während AVR eine Absenkung für den Bereich Ost für 2010/2011 auf 93,5 %, für 2011 auf 94,25 % und für 2012 auf 95 % vorgesehen hat.

zu verpflichten. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt. Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, diese sind Teil des Zukunftssicherungskonzeptes und die Mitarbeitervertretung stimmt den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zu (§ 41 Abs. 2 und § 38 Abs. 4 MVG.EKD finden keine Anwendung); den auf Grund solcher Kündigungen ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die nach § 2 nicht gezahlten Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen;
2. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
3. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß den AVR zu bezahlen.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen.
Die Dienstvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der EmK.

Anlage 18 Inflationsausgleichszahlungen (Begünstigungszeitraum bis zum 31. Dezember 2024)

A. Inflationsausgleichszahlung Anlagen 2, 8b und 10ff.

I. Mitarbeitende, Auszubildende (einschließlich Anlage 10/Ia n. F., Praktikanten nach Anlage 10/Ia) sowie Anerkennungspraktikanten, die unter den Geltungsbereich der AVR-EmK fallen, haben Anspruch auf eine Zahlung zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise (Inflationsausgleichszahlung).
Dies gilt auch für Mitarbeitende nach Anlage 8b AVR-EmK. Für den Fall, dass für diese Mitarbeitenden zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund anderer Rechtsgrundlagen eine tarifliche Inflationsausgleichszahlung beschlossen wird, wird die hier geregelte Zahlung in voller Höhe angerechnet.
Ausgenommen sind Mitarbeitende nach Anlage 8a AVR-EmK, die eine separate Zahlung gemäß Teil 8 dieses Beschlusses erhalten, sowie Maßnahmeteilnehmende.

II. Die Inflationsausgleichszahlung beträgt für Mitarbeitende insgesamt maximal **3.000 Euro.**
Die Auszahlung erfolgt in **12 monatlichen Teilbeträgen von 200 Euro** in den Monaten Januar bis Dezember 2024.
Außerdem wird ein Teilbetrag in Höhe von **600 Euro als Einmalzahlung** im April 2024 gezahlt.

III. Die Inflationsausgleichszahlung beträgt für Auszubildende und Praktikanten i. S. d. Ziffer I maximal 1500 Euro. Die Auszahlung erfolgt in **12 monatlichen Teilbeträgen von 100 Euro** in den Monaten Januar bis Dezember 2024.
Außerdem wird eine Zahlung in Höhe von **300 Euro als Einmalzahlung** im April 2024 gezahlt.

IV. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erhalten die Zahlungen entsprechend dem Verhältnis ihres individuellen Beschäftigungsumfangs zum regelmäßigen durchschnittlichen Beschäftigungsumfang vollzeitbeschäftigter Mitarbeitenden. Maßgeblich sind die Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats.

V. Der Anspruch auf den jeweiligen monatlichen Teilbetrag bzw. die Einmalzahlung setzt voraus, dass an mindestens einem Tag im jeweiligen Auszahlungsmonat Anspruch auf Entgelt besteht.

VI. Anspruch auf Entgelt sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.
Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG, Verletztengeld nach § 45 SGB VII, Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI.

VII. Die Inflationsausgleichszahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. Sie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu Nummer I.:

a) Die Inflationsausgleichszahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Leistung des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.
b) Zu demselben Zweck nach Buchstabe a) vom Dienstgeber freiwillig oder aufgrund einer anderen Regelung geleistete Zahlungen werden auf den Anspruch angerechnet.
c) Maßnahmeteilnehmende sind Personen, die in einem geförderten Arbeitsverhältnis als Maßnahmeteilnehmende in einer Einrichtung oder einem Einrichtungsteil beschäftigt werden, deren/dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und -projekten (z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB I).

B. Inflationsausgleichszahlung Anlage 8a (Ärzte)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche beschließt mit Wirksamkeit durch Veröffentlichung folgende Regelung:

I. Inflationsausgleich I

[1]Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 8a AVR-EmK fallen, haben Anspruch auf eine Zahlung zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise (Inflationsausgleich I) mit dem Entgelt für den Abrechnungsmonat Januar 2024, sofern in dem Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Dieser Inflationsausgleich I beträgt insgesamt maximal 1.250 Euro. [3]Der Betrag nach Satz 2 vermindert sich jeweils um ein Sechstel des maximalen Betrages für jeden Monat, in dem während des Bezugszeitraums nach Satz 1 nicht an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [4]Wird im Laufe eines Monats ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird für diesen Monat kein weiterer Anspruch begründet. [5]Teilzeitbeschäftigte nach § 21 AVR-EmK (einschließlich Teilzeitbeschäftigte nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG) erhalten den Inflationsausgleich I nach den Sätzen 1 bis 3 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht; maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Monats in dem Bezugszeitraum nach Satz 1.

II. Inflationsausgleich II

[1]Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 8a AVR-EmK fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleich II) mit dem Entgelt für den Abrechnungsmonat Juli 2024, sofern in dem Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum

30. Juni 2024 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Dieser Inflationsausgleich II beträgt insgesamt maximal 1.250 Euro. [3]Der Betrag nach Satz 2 vermindert sich jeweils um ein Sechstel des maximalen Betrages für jeden Monat, in dem während des Bezugszeitraums nach Satz 1 nicht an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [4]Wird im Laufe eines Monats ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird für diesen Monat kein weiterer Anspruch begründet. [5]Teilzeitbeschäftigte nach § 21 AVR-EmK (einschließlich Teilzeitbeschäftigte nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG) erhalten den Inflationsausgleich II nach den Sätzen 1 bis 3 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleich barer Vollzeitbeschäftigter entspricht; maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Monats in dem Bezugszeitraum nach Satz 1.

III. Ergänzende Bestimmungen

(1) [1]Die Inflationsausgleiche I und II werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich um Zuschüsse des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne von § 3 Nummer 11c Einkommen-steuergesetz.
(2) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne der Nummern I und II sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG, Verletztengeld nach § 45 SGB VII, Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI.
(3) Zu demselben Zweck vom Dienstgeber freiwillig geleistete Zahlungen werden auf den Anspruch angerechnet.
(4) [1]Die Inflationsausgleiche I und II sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. [2]Sie sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.