

Protokoll der 64. Sitzung

(Stand 27.03.2025)

Ort	Zoom-Meeting		
Datum, Uhrzeit	12. März 2025, 11:00 Uhr bis 13:00 Uhr		
Protokollführung	Ruthardt Prager	erstellt am	12.03.2025
Sitzungsleitung	Ralf Scholz	freigegeben am	18./21.03.2025
Rechtsgültigkeit	14 Tage nach Versand, sofern kein Widerspruch eingeht	... ist gegeben	27.03.2025

- 1 Eröffnung
Herr Scholz als stellvertretender Vorsitzender der ARK-EmK eröffnet die Sitzung und begrüßt die Mitglieder der ARK-EmK.

Ruthardt Prager hält eine Andacht.

- 2 Feststellung der Anwesenheit und der Beschlussfähigkeit

- 2.1 Anwesenheit

	<u>Dienstgeber Kirche</u>	<u>Dienstnehmer Kirche</u>
Kirche 1	Gabriel Straka	Ruth Mittelstädt
Kirche 2	Markus Jung (Vorsitz), fehlt	Martina Klatt
	<u>Dienstgeber Diakonie</u>	<u>Dienstnehmer Diakonie</u>
Bethanien	Uwe M. Junga	Gerhard Rosenthal
Martha-Maria Nürnberg	Dr. Tobias Mähner	Torsten Böckelmann
Martha-Maria Nürnberg	Petra Schubnell (entschuldigt)	Ralf Scholz (stellv. Vorsitz)
Geschäftsführung der ARK-EmK	Ruthardt Prager)	

- 2.2 Beschlussfähigkeit

Herr Scholz stellt die Beschlussfähigkeit nach § 20 ARRO fest. Die Dienstgeberseite ist mit absoluter Mehrheit vertreten. Die Dienstnehmerseite ist ebenso mit absoluter Mehrheit vertreten.

Herr Prager erinnert daran, dass im letzten Jahr, spätestens im Herbst, der turnusmäßige Wechsel im Vorsitz hätte erfolgen müssen. Da das nicht geschehen ist, verständigt sich die ARK-EmK darauf, dass nach dieser Sitzung Herr Dr. Tobias Mähner der Vorsitzende der ARK-EmK ist (Dienstgeber Diakonie). Die drei Personen von der Dienstnehmerseite Kirche klären bis zur nächsten Sitzung, wer den stellvertretenden Vorsitz übernimmt. Diese Besetzung bleibt bestehen bis zum Ende der Legislaturperiode, die im Sommer 2026 endet.

- 3 Feststellung und Ergänzung der Tagesordnung
Die vorgeschlagene Tagesordnung wird angenommen.

4 Protokoll der 63. Sitzung vom 30. Oktober 2024
Alle Beschlüsse sind klar und nachvollziehbar. Über das Protokoll wird nicht gesprochen. Es ist bereits in Kraft getreten.

5 AVR

5.1 AVR-Entgelte, Beschlüsse zu Anlagen 8b und 8 c (stehender Beschluss)

Kein Vorgang

5.2.1 Rundschreiben ARK-DD vom 05.11.2024

AVR-EmK, Anlage 10/IIIa, Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildungen

Beschluss:

Die neu geschaffene Anlage wird in die AVR-EmK aufgenommen mit Wirkung zum 01.01.2025 erstmalig für das Wintersemester 2024/2025

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

5.2.2 Rundschreiben ARK-DD vom 12.12.2024

Das Rundschreiben befasst sich mit folgenden Themen:

Entgeltentwicklung 2025 für Mitarbeitende nach den Anlagen 1 und 10ff. AVR.DD

Entgeltentwicklung 2025 für Mitarbeitende nach der Anlage 8a AVR.DD

Kernpunkte sind die Anhebung der Tabellenwerte um 3,7% für Mitarbeitenden nach den Anlagen 1 und 10 ff. AVR.DD, die Angleichung des Kinderzuschlags, der Zulagen sowie die Einführung eines Valtages.

Ziffer A. I des Rundschreibens (Entgeltsteigerungen):

Beschluss:

Der Beschlüsse der ARK.DD zur Entgeltsteigerung um 3,7% mindestens jedoch um 150,00 Euro wird mit Wirkung zum 1.7.2025 umgesetzt.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

Ziffer A. II des Rundschreibens (Kinderzuschlag):

Beschluss:

Der Beschlüsse der ARK.DD zur Anpassung des Kinderzuschlags wird, wie vorgesehen, zum 1.7.2025 umgesetzt.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

Ziffer A. III des Rundschreibens (Schichtzulage):

Beschluss:

Der Beschlüsse der ARK.DD zur Anpassung des Schichtzulage wird, wie vorgesehen, zum 1.8.2025 umgesetzt.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

Ziffer A. IV des Rundschreibens (Wechselschichtzuschlag):

Beschluss:

Der Beschlüsse der ARK.DD zur Anpassung des Wechselschichtzuschlags wird, wie vorgesehen, zum 1.8.2025 umgesetzt.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

Ziffer A. V des Rundschreibens (Vitaltag):

Beschluss:

Der Beschlüsse der ARK.DD zur Gewährung eines Vitaltags 2025 wird abgelehnt.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0

gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 3
mit nein stimmt: 5

Ein Antrag auf Gewährung eines einmaligen Vitaltags im Jahre 2025 mit einer Mindestbeschäftigungszeit von 25 ununterbrochenen Jahren beim Arbeitgeber wird genehmigt und gilt ab sofort.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 7
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 7
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 4
mit ja stimmen: 5
mit nein stimmt: 2

Eine Stimme konnte aufgrund technischer Probleme nicht abgegeben werden.

Die Ziffern A. VI und A. VII des Rundschreibens werden nicht übernommen, weil sie für die ARK-EmK nicht zutreffen.

Ziffer B. I des Rundschreibens (Inflationsausgleichszahlung):

Dieser Beschluss wird nicht übernommen, weil er für die Regelungen, die die ARK-EmK für diesen Bereich getroffen hat, nicht zutreffen.

Ziffer B. II des Rundschreibens (Entgeltsteigerung):

In Abwandlung dieses Beschlusses werden die Tabellen des VKA/Marburger Bund (Datum der Zustimmung in diesem Rechtskreis: 11.02.2025) in Kraft gesetzt, allerdings mit einem veränderten Datum der Gültigkeit. Der Termin 01.07.2024 wird durch den Termin 01.04.2025 ersetzt. Alle weiteren Termine in den Tabellen behalten ihre Gültigkeit, auch die Entgelte für Bereitschaftsdienstes, die ebenfalls zum 01.04.2025 Gültigkeit erlangen.

Beschluss:

Die Entgelttabellen und Bereitschaftsdienstentgelte der Tarifeinigung des Verbandes Kommunaler Arbeitgeber (VKA) und des Marburger Bundes (MB) gemäß der Annahme der großen Tarifkommission des MB vom 11.02.2025 ersetzen die Tabellen der AVR-DD im Rundschreiben der ARK DD vom 12.12.2024.

Diese Entgelttabellen und Bereitschaftsdienstentgelte der Tarifeinigung VKA/MB entfalten für den Bereich der AVR EMK ihre Wirkung wie folgt:

- Ab 01.04.2025: 4 v. H. (Steigerung der Tabellenwerte)
- Ab 01.08.2025: 2 v. H. (Steigerung der Tabellenwerte)
- Ab 01.06.2026: 2 v. H. (Steigerung der Tabellenwerte)

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8

mit nein stimmt: 0

Es wird darauf hingewiesen, dass in Anlage 10 a die Kinderzuschlag für Auszubildende fehlt. Die soll ergänzt werden, gemäß Beschluss der ARK-EmK vom 23.04.2024.

5.2.3 Rundschreiben ARK-DD vom 31.01.2025

Das Rundschreiben befasst sich mit der Präzisierung des § 32, Abs. 2, der das Thema „Außerordentliche Kündigung“ aufgreift. Die Beschreibungen des „Vertrauensbruchs“ werden neu gefasst.

Beschluss:

Die veränderte Fassung des § 32, Abs. 2 wird bestätigt und Teil der AVR-EmK.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

5.2.4 Antrag Martha-Maria (Anlage 15 AVR-EmK)

Der Antrag von Martha-Maria beschäftigt sich mit der sogenannten Münchenzulage, für die es bereits Regelungen nach AVR-EmK gibt, die nun für Mitarbeitenden von Martha-Maria ausgeweitet wird auf eine weitere Zulage, die Stuttgartzulage.

Beschluss:

Die ARK-EmK nimmt in das Regelwerk AVR-EmK (Anlage 15) diese weitere Zulagen, wie beantragt, auf. Im Text soll unter Geltungsbereich stehen: „in allen Einrichtungen der Diakonie, um den Bezug zu den refinanzierbaren Personalkosten deutlich zu markieren.

Abstimmungsergebnis:
abgegebene Stimmen: 8
Stimmenthaltung: 0
gültige Stimmen: 8
erforderliche Mehrheit: (absolute Mehrheit) 5
mit ja stimmen: 8
mit nein stimmt: 0

6 Arbeitsrechtsregelungsordnung (der EmK)
Kein Vorgang

7 Genehmigungsverfahren
Kein Vorgang

- 8 Dienstvereinbarungen
- 8.1 Kein Vorgang

9 Verschiedenes

Termine ARK-EmK

24.10.2025 um 10 Uhr in Kassel (möglichst im Tagungszentrum der ECKD, gegenüber Bhf. Wilhelmshöhe)

Termine der Schlichtung (kollektivrechtlich):

14.05.2025

27.08.2025

05.11.2025

Die Beisitzerin Frau Myriam Marshall scheidet aus und Herr Benke rückt nach. Michael Schmidt bleibt weiterhin Beisitzer. Dies nimmt die ARK-EmK zur Kenntnis.

Vorsitzender der ARK-EmK
gez. Ralf Scholz

Geschäftsführung der ARK-EmK
gez. Ruthardt Prager

Versand: 12.03.2025 (zu Prüfungszwecken)
erneuter Versand nach der Widerspruchsfrist und der Endredaktion am 27.03.2025

Anlage: Tabellen und Rundschreiben

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und alle Fachverbände

**Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.**

Geschäftsstelle der
Arbeitsrechtlichen Kommission
www.arkdd.de

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1389
geschaeftsstelle.ark@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, den 5. November 2024

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.DD)

hier:

A. Veröffentlichung des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD)

vom 24. Oktober 2024

**gemäß § 12 der Ordnung vom 7. Juni 2001
in der Fassung vom 21. Dezember 2021**

B. Erläuterungen

Zu A:

Neue Anlage 10/IIIa – Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen
hochschulischen Pflegeausbildungen (S. 2ff.)

Zu B:

Erläuterungen (S. 9)

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in
der Tiefgarage

A. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland beschließt:

**„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) ¹Die 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. ²Es 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) ¹Änderungen des Ausbildungsvertrags bedürfen der Schriftform. ²Es 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

¹Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. ²Die 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) ¹Die Trägerin kann die Studierende bzw. den Studierenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. ³Bei 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) ¹Die Trägerin kann die Studierende bzw. den Studierenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. ²Auf Verlangen der bzw. des Studierenden ist sie hierzu verpflichtet.

(5) ¹Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin. ²Das 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) ¹Die 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. ²Die Ausbildungszeit bei Praxiseinsätzen in anderen am praktischen Teil der Ausbildung beteiligten Einrichtungen soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren. ³In 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) ¹Soweit 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. ²Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. ³Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG bleiben unberührt.

§ 8 Studienentgelt

(1) ¹Die bzw. der Studierende erhält für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt entsprechend dem Anhang zu Anlage 10/III AVR.DD. ²Das 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) ¹Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auf das Studienentgelt angerechnet. ²Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 SvEV aufgeführten Fällen.

(2) ¹Sachbezüge 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. ²Kann die bzw. der Studierende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. ³Eine 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) ¹Wenn 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. ²Der 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 Fahrpreismäßigungen (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 Studientgelt 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) ¹Besteht 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. ²Ausnahmen 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) ¹Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. ²Bei einer Kündigung durch die Trägerin ist das Benehmen mit der Hochschule herzustellen. ³In den Fällen des Absatzes 6 Nr. 1 sind die

Kündigungsgründe anzugeben.

(8) ¹Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. ²Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 16 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) ¹Beabsichtigt 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. ²In der Mitteilung kann die Trägerin die Übernahme vom Ergebnis der Prüfung (§ 32 PflAPrV) abhängig machen. ³Innerhalb 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) ¹Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden mit Ausnahme von § 27 AVR.DD die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland entsprechend Anwendung. ²Sobald 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

¹Diese Anlage gilt erstmals für neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse für das Wintersemester 2024/2025 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025. ²Die 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.“

B. Erläuterungen

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland vom 24. Oktober 2024 zur Regelung für Studierende in primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildungen nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufgesetzes in einer neuen Anlage 10/IIIa AVR.DD.

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und alle Fachverbände

**Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.**

Geschäftsstelle der
Arbeitsrechtlichen Kommission
www.arkdd.de

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1389
geschaeftsstelle.ark@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, den 12. Dezember 2024

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.DD)

hier:

A.+B. Veröffentlichung des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD)

vom 12. Dezember 2024

**gemäß § 12 der Ordnung vom 7. Juni 2001
in der Fassung vom 21. Dezember 2021**

- C. Tabellenanhang**
- D. Erläuterungen**

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in
der Tiefgarage

Zu A: Entgeltentwicklung 2025 für Mitarbeitende nach den Anlagen 1 und 10ff. AVR.DD

- I. Entgeltsteigerungen (S. 2)
- II. Kinderzuschlag (S. 2)
- III. Schichtzulage (S. 2)
- IV. Wechselschichtzulage (S. 2)
- V. Valtag (S. 3)
- VI. Planungs- und Verfahrenssicherheit (S. 3)
- VII. Erledigung und Fortführung von Anträgen (S. 4)

Zu B: Entgeltentwicklung 2025 für Mitarbeitende nach der Anlage 8a AVR.DD

- I. Inflationsausgleichszahlung (IAZ) (S. 5)
- II. Entgeltsteigerung (S. 6)
- III. Planungs- und Verfahrenssicherheit (S. 6)
- IV. Erledigung und Fortführung von Anträgen (S. 7)
- V. Arbeitsrechtsregelung DIAKO Bremen (S. 7)

Zu C: Tabellenanhang (S. 8)

Zu D: Erläuterungen (S. 11)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland beschließt:

A. Entgeltentwicklung für Mitarbeitende nach den Anlagen 1 und 10ff. AVR.DD

I. Entgeltsteigerungen

1. Die Tabellenwerte der Anlage 2 werden zum 1. März 2025 um 3,7 v. H. erhöht, mindestens jedoch um 150,00 EUR. ✓

Die Tabellenwerte der Anlage 5 werden wie aus dem Anhang ersichtlich neu gefasst.

Die sich aus den Erhöhungen ergebenden neuen Werte der Anlage 9 bzw. der Anlage 7a werden mit Rundschreiben veröffentlicht.

2. Die Ausbildungsentgelte in Anlage 10a (mit Ausnahme des Kinderzuschlages) und im Anhang der Anlage 10/III werden zum 1. März 2025 um 3,7 v. H. erhöht.
3. Inkrafttreten am 1. März 2025

II. Kinderzuschlag

1. In § 19a Absatz 1 wird der Wert „90,57“ durch den Wert „100“ ersetzt.
2. § 19a Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„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 EUR,
EG 3	um 21,00 EUR,
EG 4	um 16,00 EUR.“

 ✓

3. Inkrafttreten am 1. Juli 2025

III. Schichtzulage

1. § 20 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„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 EUR monatlich.

2. Inkrafttreten am 1. August 2025

IV. Wechselschichtzulage

1. In § 20 Absatz 1 Satz 1 wird der Wert „130“ durch den Wert „150“ ersetzt.
2. Inkrafttreten am 1. August 2025

V. Einmaliger Valtag für Mitarbeitende mit mindestens 10 Jahren Beschäftigungszeit

1. In die AVR.DD wird die folgende neue Anlage 6 eingefügt:

„¹Mitarbeitende, die nach Anlage 1 eingruppiert sind, und deren Beschäftigungszeit (§ 11a) im Jahr 2025 mindestens zehn Jahre beträgt bzw. die bis zum 31. Dezember 2025 eine Beschäftigungszeit (§ 11a) von 10 Jahren erreichen, erhalten unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage in der Woche einmalig im Jahr 2025 – ab Erreichen dieser Beschäftigungszeit – einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag (Valtag). ²Die Regelungen für den Valtag richten sich mit Ausnahme von § 28 Absatz 5 nach den Bestimmungen für den Erholungsurlaub. ³§ 25a Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.“



2. Inkrafttreten am 1. März 2025

3. Außerkrafttreten mit Ablauf des 31. Dezember 2025

VI. Planungs- und Verfahrenssicherheit

1. Beide Seiten verzichten darauf, zu Anträgen zum Beschluss von personalkostenrelevanten Arbeitsrechtsregelungen zu den Anlagen 1, 2, 5, 10ff. und 14, den Arbeitszeitregelungen nach Abschnitt III sowie den in den AVR.DD geregelten Zulagen und Zuschlägen, zur Dauer des Erholungs- und Zusatzurlaubs und der Dienstbefreiungsanlässe, die noch vor dem 31. Dezember 2025 (Anlagen 2, 5 und 10ff. nicht vor dem 30. April 2026) wirksam werden sollen, den Schlichtungsausschuss anzurufen, auch wenn diese Anträge zuvor in der ARK.DD nicht die erforderliche Mehrheit gefunden hatten.

2. Beide Seiten vereinbaren, die Verhandlungen für die Tarifentwicklung mindestens des Jahres 2026 im Mai 2025 aufzunehmen und eine Verständigung bis zum 31. August 2025 herbeiführen zu wollen. Es besteht Einvernehmen, dass Veränderungen der Öffnungsklauseln des gemeinsamen Antrags bedürfen.

VII. Erledigung und Fortführung von Anträgen, auch in Schlichtungsverfahren

Die Anträge

- 1/2024 (Dienstnehmerantrag Dienstplanzuschlag),
- 4/2024 (Dienstgeberantrag Klarstellung Urlaub),
- 5/2024 (Dienstgeberantrag Entgeltentwicklung 2025/2026) und
- 10/2024 (Dienstnehmerantrag Entgeltentwicklung 2025 nebst Ergänzungen gemäß Versand vom 26.11.2024)

sind mit der Beschlussfassung erledigt. Soweit zu den genannten Anträgen bereits Schlichtungsverfahren eingeleitet wurden, verpflichten sich die Antragstellenden, diese zurückzunehmen.

Ausgenommen von der Erledigungserklärung sind die folgenden Anträge:

- die im Schlichtungsverfahren befindlichen Anträge der Dienstnehmerseite aus der vorherigen Amtsperiode zu § 32 Absatz 2 AVR.DD und zu § 9d AVR.DD,
- der Antrag 3/2024 der Dienstgeberseite zum Geltungsbereich § 1b, „Besserstellungsverbot“.

B. Entgeltentwicklung für Mitarbeitende nach der Anlage 8a AVR.DD

I. Zahlung einer Inflationsausgleichszahlung (IAZ)

1. ¹Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 8a fallen, haben für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2024 einen Anspruch auf eine Zahlung zur Abmilderung des Anstiegs der Verbraucherpreise (Inflationsausgleich) in Höhe von insgesamt maximal 500,00 EUR, zahlbar im Dezember 2024. ²Der Anspruch vermindert sich jeweils um ein Sechstel für jeden Monat, in dem während des Bezugszeitraums nach Satz 1 nicht an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ³Teilzeitbeschäftigte nach § 21 AVR.DD (einschließlich Teilzeitbeschäftigte nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG) erhalten den Inflationsausgleich nach den Sätzen 1 bis 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht; maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. Dezember 2024.

2. Ergänzende Bestimmungen

(1) ¹Der Inflationsausgleich wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich um Zuschüsse des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne von § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz.

(2) ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne der Nummer I.1 ist 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. ²Einem 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) ¹Der Inflationsausgleich ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. ²Er ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

3. Inkrafttreten am 12. Dezember 2024

II. Entgeltsteigerung

1. Die Tabellenentgelte gemäß dem Anhang zu § 17 Absatz 1 Satz 1 Anlage 8a AVR.DD werden ab dem 1. Januar 2025 um 3,7 v. H. erhöht.
2. Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 Anlage 8a AVR.DD erhöht sich in Umsetzung von § 3 Absatz 2 Satz 3 Anlage 8a AVR.DD entsprechend der Ziffer 1.
3. § 11 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„¹Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird ab dem 1. Januar 2025 das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

AVR DD Anlage 8a Bereitschaftsdienstentgelte nach § 11 Abs. 2						
- gültig ab 01. Jan. 2025 -						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG I	36,16 €	36,16 €	37,52 €	37,52 €	38,91 €	38,91 €
EG II	42,99 €	42,99 €	44,36 €	44,36 €	45,32 €	45,32 €
EG III	46,41 €	46,41 €	47,78 €			
EG IV	50,51 €	50,51 €				

“

4. In § 11 Absatz 2 Satz 3 Anlage 8a AVR.DD wird das Datum „30. Juni 2024“ durch das Datum „31. Dezember 2025“ ersetzt.
5. Inkrafttreten am 1. Januar 2025

III. Planungs- und Verfahrenssicherheit

1. Beide Seiten verzichten darauf, zu Anträgen zum Beschluss von Arbeitsrechtsregelungen für ärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlage 8a AVR.DD zu den unter I. bis II. genannten Punkten, die vor dem 31. Dezember 2025 wirksam werden sollen, den Schlichtungsausschuss anzurufen, auch wenn diese Anträge zuvor in der ARK.DD nicht die erforderliche Mehrheit gefunden hatten.
2. Beide Seiten vereinbaren, im Mai 2025 Verhandlungen zur Entwicklung der nicht von Punkt III Ziffer 1 erfassten Arbeitsbedingungen der Anlage 8a AVR.DD aufzunehmen und eine Verständigung bis zum 31. August 2025 herbeiführen zu wollen. Es besteht Einvernehmen, dass solche Regelungen nicht rückwirkend in Kraft treten und auch nicht vor dem 1. Oktober 2025. Dies gilt auch, wenn Anträge in der ARK.DD nicht die erforderliche Mehrheit finden und der Schlichtungsausschuss angerufen wird.

IV. Erledigung und Fortführung von Anträgen, auch in Schlichtungsverfahren

Die Anträge

- 6/2024 (Dienstgeberantrag Entgeltentwicklung Ärztinnen und Ärzte 2025/2026),
- 7/2024 (Dienstgeberantrag Abschließende Zahlung zur Abmilderung des Anstiegs der Verbraucherpreise),
- 8/2024 (Dienstgeberantrag Anpassung des § 25 der Anlage 8a AVR.DD – Beteiligung bei gekürzter Jahressonderzahlung) und
- 12/2024 (Dienstnehmerantrag zur Anlage 8a gemäß Versand vom 26.11.2024)

sind mit der Beschlussfassung erledigt. Soweit zu den genannten Anträgen bereits Schlichtungsverfahren eingeleitet wurden, verpflichten sich die Antragstellenden, diese zurückzunehmen. Der Antrag 5/2021 wird durch am 12. Dezember 2024 zu beschließende Arbeitsrechtsregelung erledigt.

V. Arbeitsrechtsregelung

für die

DIAKO Ev. Diakonie-Krankenhaus gemeinnützige GmbH
Gröpelinger Heerstraße 406 – 408
28239 Bremen

Soweit die Zuweisung oder Personalgestellung (§ 4 Abs. 2 und 3 Anlage 8a AVR.DD) nur im Wege der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung erfolgen kann, kann auf schriftlichen Antrag des Arztes bzw. der Ärztin eine längere als die gesetzlich durch § 1 Abs. 1b AÜG begrenzte Höchstüberlassungsdauer zu demselben Entleiher vereinbart werden und erfolgen. Dies gilt nur für Ärztinnen und Ärzte, die ein Dienstverhältnis mit der o. g. Einrichtung begründet haben, zur Teilnahme am Rettungsdienst und im intensivmedizinisch begleiteten Transportdienst.

C. Tabellenanhang

Anlage 2 AVR DD - gültig ab 1. März 2025 -									
EG	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungsstufe 3
	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	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 €

Anl. 5 AVR DD - gültig ab 1. März 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 €

Zuschlag gemäß Anlage 7a § 3 AVR.DD:

Ab 1. März 2025:	1,89
------------------	------

Anlage 9 AVR DD - gültig ab 1. März 2025 -							
Entgeltgruppe	Stundenentgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenentgelt nach Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertage	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	Nacharbeitszuschlag	Samstagszuschlag
		30/25/ 20/15 v.H.		35 v.H.	50 v.H.	25 v.H.	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 €

Anlage 10 a AVR DD - gültig ab 1. März 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	Kinderzuschlag
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 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.232,93 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.297,94 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.391,89 €

III. Im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege,
 Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege:

im ersten Ausbildungsjahr	1.429,89 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.509,65 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.617,90 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	1.287,46 €
--	------------

Anlage 10/III AVR DD - gültig ab 1. März 2025 -

Ausbildungsjahr	Ausbildungs- entgelt nach § 7 Anlage 10/III AVR DD	Stunden- entgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunde n 30 v.H.	Überstunden- entgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochen- feiertagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen- feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Nachtarbeits- zuschlag 25 v.H.	Samstags- zuschlag 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 01.08.2025	
Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i.V.m. § 20 Abs. 1 AVR.DD	112,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i.V.m. § 20 Abs. AVR.DD	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 €

AVR DD Anlage 8a Anhang 1						
Monatsentgelte (40 Wochenstunden) - gültig ab 01.01.2025 -						
EG I	1. Jahr 5.612,16 €	2. Jahr 5.930,30 €	3. Jahr 6.157,50 €	4. Jahr 6.551,33 €	5. Jahr 7.020,90 €	6. Jahr 7.214,05 €
EG II	1. Jahr 7.407,17 €	4. Jahr 8.028,23 €	7. Jahr 8.573,56 €	9. Jahr 8.891,64 €	11. Jahr 9.202,14 €	13. Jahr 9.512,67 €
EG III	1. Jahr 9.277,92 €	4. Jahr 9.823,19 €	7. Jahr 10.603,36 €			
EG IV	1. Jahr 10.913,80 €	4. Jahr 11.694,00 €				

D. Erläuterungen

Beschluss zur Entgeltentwicklung nach einem gemeinsamen Antrag von Mitgliedern beider Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD).

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und alle Fachverbände

**Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.**

Geschäftsstelle der
Arbeitsrechtlichen Kommission
www.arkdd.de

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1389
geschaeftsstelle.ark@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, den 31. Januar 2025

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.DD)

hier:

**A. Veröffentlichung des Beschlusses
des Schlichtungsausschusses
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland (ARK.DD)**

vom 19. Dezember 2024

**gemäß § 14 Abs. 8 der Ordnung vom 7. Juni 2001
in der Fassung vom 21. Dezember 2021**

B. Inkrafttreten

C. Erläuterungen des Vorsitzenden

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in
der Tiefgarage

Zu A: Beschluss des Schlichtungsausschusses vom 19. Dezember 2024 (S. 2)

Zu B: Inkrafttreten (S. 2)

Zu C: Erläuterungen des Vorsitzenden (S. 3ff.)

**Der Schlichtungsausschuss
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland**

beschließt:

A. Beschluss zu § 32 Abs. 2 AVR.DD

§ 32 Abs. 2 AVR.DD erhält folgende Fassung:

„(2) ¹Ein 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 Dienstplichten vorliegen. ²Gleiches gilt für einen Austritt 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). ³Ist 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.“

B. Inkrafttreten

Gemäß § 14 Abs. 8 S. 2 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland i. d. F. v. 21. Dezember 2021 tritt dieser Beschluss mit Veröffentlichung am 31. Januar 2025 in Kraft.

C. Erläuterungen des Vorsitzenden

1. Sachverhalt

Mit Schreiben vom 4. März 2020 rief die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss mit dem Antrag an, § 32 Abs. 2 AVR.DD ersatzlos zu streichen. Die Vorschrift hatte zum damaligen Zeitpunkt folgende Fassung:

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

Die Dienstgeberseite lehnte in ihrer Stellungnahme vom 30. April 2020 die ersatzlose Streichung des § 32 Abs. 2 AVR.DD ab.

Der Schlichtungsausschuss beschloss in seiner Sitzung vom 19. Dezember 2024 mehrheitlich, dass § 32 Abs. 2 AVR.DD künftig wie folgt gefasst wird:

„(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 Austritt 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.“

Damit war zugleich der Antrag der Dienstnehmerseite, § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. ersatzlos zu streichen, erledigt.

2. Begründung

a) Der Schlichtungsausschuss konnte sich mehrheitlich dem Antrag der Dienstnehmerseite, § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. ersatzlos zu streichen, nicht anschließen. Aus der Sicht des Vorsitzenden sprechen gegen eine Streichung folgende Erwägungen:

aa) Kirchengaustritt

Nach Auffassung der Antragsteller führt die Regelung des § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. zu einer durch § 9 Abs. 1 AGG nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von vergleichbaren Beschäftigtengruppen. Dem ist für die bisherige Fassung zuzustimmen. Eine ersatzlose Streichung der Vorschrift würde jedoch über das Ziel, die erstrebte Gleichbehandlung herzustellen, hinauschießen.

Die Frage, ob ein Kirchengaustritt die Kündigung des Dienstverhältnisses eines in einer verfassten Kirche oder einer ihrer Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmers rechtfertigt, ist aktuell (erneut) Gegenstand eines Verfahrens beim Europäischen Gerichtshof (Az. C-258/24). Die Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 1. Februar 2024 – 2 AZR 196/22 (A)) betrifft hierbei ausschließlich die Fallgestaltung, dass die beklagte kirchliche Einrichtung die Einstellung nicht von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft abhängig gemacht hatte. Ausschließlich für diesen Fall vertritt das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, der Austritt aus der fraglichen Kirche könne die Kündigung des ehemals kirchengzugehörigen Beschäftigten ohne Hinzutreten besonderer Umstände nicht rechtfertigen. Wenn die Kirche bei der Einstellung keine

Kirchenzugehörigkeit verlange, dann führe die Annahme, der Austritt aus der Kirche könne eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, zu einer nach Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung.

Darf der Dienstgeber hingegen die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft abhängig machen, so ist eine Ungleichbehandlung im Sinne der Richtlinie gerade nicht gegeben, wenn der Dienstgeber den Bestand des Arbeitsverhältnisses an eine fortbestehende Zugehörigkeit zur fraglichen Kirche knüpft. Hierbei genügt es nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (EuGH 17. April 2018 – C-414/16 und BAG 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 <Egenberger>; EuGH 11. September 2018 – C-68/17 und BAG 20. Februar 2019 – 2 AZR 746/14 <Chefarzt>) allerdings nicht, dass der Dienstgeber die Zugehörigkeit zur fraglichen Kirche allein in Ausübung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche oder Organisation ohne Bezug zur konkreten Tätigkeit fordert. Stellt aber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft bei der Einstellung des Dienstnehmers eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation dar, dann darf der Dienstgeber eine fortbestehende Zugehörigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlangen.

Hieraus folgt, dass die aktuelle Rechtslage im Falle einer ersatzlosen Streichung der Vorschrift genauso unzutreffend abgebildet würde, wie dies aufgrund der bestehenden Fassung der Vorschrift der Fall ist. Denn hinsichtlich derjenigen Beschäftigten, von denen der Dienstgeber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft verlangen darf, würde die Vorschrift die beabsichtigte Hinweis- und Warnfunktion nicht erfüllen.

bb) Sonstige Kündigungsgründe

Nach Auffassung der Antragsteller sind die sonstigen in § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. aufgeführten Kündigungsgründe zu streichen, weil sie nicht dem Gebot der Normenklarheit und Bestimmtheit entsprechen. Den Antragstellern ist hierbei einzuräumen, dass die in der bisherigen Fassung der Norm verwendeten Begriffe zum Teil nicht den Anforderungen an eine ausreichende Bestimmtheit und Klarheit genügen. Dies rechtfertigt aber keine ersatzlose Streichung der Vorschrift.

Die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe ist bei der Normsetzung vielfach unerlässlich. So macht § 626 Abs. 1 BGB die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung vom Vorliegen eines wichtigen Grundes abhängig. Trotz der Unbestimmtheit dieses Tatbestandsmerkmals ist die Vorschrift nicht verfassungswidrig. Denn durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat das Merkmal des wichtigen Grundes eine hinreichend klare Kontur erhalten. So ist zunächst zu prüfen, ob ein Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Sodann wird untersucht, ob bei Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist (vgl. nur BAG 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 15). Hiernach können nur schwerwiegende Störungen des vertraglichen Austauschverhältnisses eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

§ 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. zielte darauf ab, das Merkmal des „wichtigen Grundes“ weitergehend zu konkretisieren. Dieses Anliegen ist im Grundsatz zutreffend und sinnvoll. In der bisherigen Fassung der Vorschrift ist die angestrebte Konkretisierung allerdings nur unvollkommen gelungen. Hieraus folgt aber nicht die Notwendigkeit, die Vorschrift zu streichen. Denn eine ersatzlose Streichung würde auf ein „Weniger“ an Bestimmtheit und Rechtsklarheit hinauslaufen als eine sinnvolle Neufassung der Vorschrift.

b) Dem mehrheitlich gefassten Beschluss des Ausschusses, § 32 Abs. 2 AVR.DD neu zu fassen, liegen aus der Sicht des Vorsitzenden folgende Erwägungen zugrunde:

aa) Kirchenaustritt

Die Neufassung verfolgt das Ziel, die Regelung betr. die Rechtsfolgen des Kirchenaustritts unionsrechtskonform auszugestalten. Nach § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG stellt eine Ungleichbehandlung wegen der Religion einer Person keine verpönte Diskriminierung dar, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine

wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der jeweiligen Organisation darstellt. Diesen Wortlaut greift § 32 Abs. 2 Satz 2 AVR.DD n.F. auf. Hiernach kann der Kirchenaustritt künftig eine außerordentliche Kündigung nur noch dann rechtfertigen, wenn die Tätigkeit des Beschäftigten so ausgestaltet ist, dass der Dienstgeber die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche unionsrechtlich fordern darf.

Welche Tätigkeiten hierzu gehören, wird durch die Rechtsprechung konkretisiert werden. Um die Regelung handhabbarer zu machen, werden in einem Klammerzusatz Tätigkeiten aufgeführt, bei denen der Dienstgeber die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland voraussetzen darf. Der Wortlaut ist hierbei § 4 Abs. 2 Satz 1 der Mitarbeiterrichtlinie vom 20. Januar 2024 nachgebildet. In Anlehnung an § 4 Abs. 1 Satz 2 der Richtlinie bestimmt die neugefasste Vorschrift außerdem, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche dann nicht eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, wenn der Beschäftigte in eine andere Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen eintritt. Die ACK-Klausel geht auf einen Vorschlag der Dienstgeberseite zurück; die Aufnahme der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erfolgte auf Vorschlag der Dienstnehmerseite.

bb) Sonstige Kündigungsgründe

Die Regelung zu den sonstigen Kündigungsgründen unterscheidet zwischen der staatlichen und der kirchlichen Rechtsordnung. Schwere Vertrauensbrüche und sonstige schwere Verstöße gegen die staatliche Rechtsordnung können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Insoweit gilt für die Dienstverhältnisse der Diakonie nichts anderes als für die Arbeitsverhältnisse der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Welche Verstöße hierzu zählen, ist durch die Rechtsprechung hinreichend konkretisiert.

Für die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie gilt ergänzend, dass auch schwere Verstöße gegen die Loyalitätspflichten nach § 1 Abs. 2 und 3 und sonstige grobe Verletzungen der sich aus den AVR.DD ergebenden Dienstpflichten zu einer außerordentlichen Kündigung führen können. Die erste Fallgruppe hebt die Loyalitätspflichten gegenüber den diakonischen Dienstgebern hervor. Sie greift die Regelung in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG auf, wonach die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen von den für sie arbeitenden Personen verlangen können, sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation zu verhalten. Hierauf beruhen die Regelungen in § 1 Abs. 2 und 3 AVR.DD. Die Normen legen Mindestpflichten für alle Beschäftigten fest, ungeachtet, ob sie den christlichen Glauben teilen oder nicht teilen. Eine vergleichbare Regelung enthält § 5 der Mitarbeiterrichtlinie. Die zweite Fallgruppe soll schwere Verstöße gegen alle weiteren Pflichten nach den AVR.DD erfassen.

cc) Abschließende Interessenabwägung

Die Neufassung stellt klar, dass die in § 32 Abs. 2 AVR.DD n.F. aufgeführte Kündigungsgründe keine „absoluten“ Kündigungsgründe darstellen. Die Angabe „liegt vor“ wurde durch die Angabe „kann vorliegen“ ersetzt. Dies bedeutet, dass die in der Vorschrift aufgeführten Kündigungsgründe nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Vielmehr bedarf es in jedem Fall einer umfassenden Interessenabwägung, ob die Fortsetzung des Dienstverhältnisses dem Kündigenden bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu dem vereinbarten Ende des Dienstverhältnisses zugemutet werden kann. Das Erfordernis der Interessenabwägung verdeutlicht außerdem die neue Regelung in Satz 3.

gez. Dr. Eberhard Natter

Vorsitzender des Schlichtungsausschusses
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland

**Antrag an die
Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche (ARK-EmK)
zur Sitzung vom 12. März 2025**

Die AVR-EmK werden mit Wirkung zum 1. Januar 2026 wie folgt geändert:

I. Ergänzung der Münchenzulage durch Einführung einer Stuttgartzulage

Es wird Anlage 15 AVR-EmK wie folgt ergänzt:

„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 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.“

II. Inkrafttreten und Geltungsdauer

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.

Erläuterungen:

Die Beschäftigten am Standort München haben – auch im Vergleich zu anderen Ballungsräumen – besonders hohe Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Daher wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unteren und mittleren Entgelt- bzw. Lohngruppen, für die Auszubildenden und für die Praktikantinnen und Praktikanten gemäß den Anlagen 10/I ff eine ergänzende Leistung (sog. Münchenezulage) eingeführt.

Die besonders hohen Lebenshaltungskosten gelten ebenfalls für Stuttgart. Außerdem gewähren die AVR-Wü seit 1.1.2025 befristet bis 30.6.2029 und die Stadt Stuttgart seit 1.7.2024 befristet bis 31.12.2028 eine Stuttgartzulage. Für die Personalgewinnung ist die Regelung einer entsprechenden ergänzenden Leistung für den Standort Stuttgart in den AVR-EmK sinnvoll und geboten.

HR 17.02.2025

Tabellenanhang AVR EmK

Anlage 2 AVR EmK - gültig ab 1. Juli 2025 -									
EG	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfahrungsstufe 1		Erfahrungsstufe 2		Erfahrungsstufe 3
	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	Entgelt	Verweildauer (Monate)	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 €

Anl. 5 AVR EmK - 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 €

Zuschlag gemäß Anlage 7a § 3 AVR.EmK:

Ab 1. Juli 2025: 1,89

Anlage 9 AVR EmK - gültig ab 1. Juli 2025 -							
Entgeltgruppe	Stundenentgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenentgelt nach Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochenfeiertage	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	Nachtarbeitszuschlag	Samstagszuschlag
		30/25/ 20/15 v.H.		35 v.H.	50 v.H.	25 v.H.	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 €

Anlage 10 a AVR EmK - 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	Kinderzuschlag
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 Kranken- pflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	1.287,46 €	75,00 €

Anlage 10/III AVR EmK - gültig ab 1. Juli 2025 -

Ausbildungsjahr	Ausbildungs-entgelt nach § 7 Anlage 10/III AVR	Stunden-entgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunde n 30 v.H.	Überstunden-entgelt nach der Anlage 8 AVR 30 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen und Wochen-feiertagen 35 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Nachtarbeits-zuschlag 25 v.H.	Samstags-zuschlag 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 01.08.2025	
Wechselschichtzulage nach § 7 Abs. 4 i.V.m. § 20 Abs. 1 AVR	112,50 €
Schichtzulage nach § 7 Abs. 4 i.V.m. § 20 Abs. AVR	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 €

Entgelttrunde Anlage 8a (Ärzte)

Grundlage TV-Ärzte Tabelle VKA-MB vom 15.01.2025

AVR EmK - Monatsentgelte gültig 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 (40 Wochenstunden) erhöht um 4%						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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%						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)						
--	--	--	--	--	--	--

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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%

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	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€.