Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind, beschlossen von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland

Stand 09. Juni 2016

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE 7
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung 7
§ 1a Geltungsbereich 9
§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich 10
§ 1c Geltungsbereich für Ärztinnen und Ärzte 11
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten 12
§ 3 Besondere Dienstpflichten 13
§ 3a Fort- und Weiterbildung 14
§ 4 Personalakten 16
II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG 17
§ 5 Einstellung 17
§ 6 Ärztliche Betreuung 18
§ 7 Versetzung und Abordnung 19
§ 8 Probezeit 20
III. ARBEITSZEIT 21
§ 9 Arbeitszeit 21
§ 9a Pausen und Ruhezeit 23
§ 9b Arbeitszeitkonten 24
§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden 26
§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen 27
§ 9e Formen der Arbeit 28
§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer 29
§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG 31
§ 9h Freizeitmaßnahmen 32
§ 9i Kurzarbeit 33
§ 10 Fernbleiben vom Dienst 34
§ 11 Dienstbefreiung 36
IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT 38
§ 11a Beschäftigungszeit 38
V. EINGRUPPIERUNG 39
§ 12 Eingruppierung 39
§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 40
VI. ENTGELT 41
§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes 41
§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 42
§ 15a Übergangsregelung 44
§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen 45

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote 46
§ 18 Besitzstandsregelung 50
§ 19 – gestrichen – 52
§ 19a Kinderzuschlag 53
§ 20 Wechselschicht- und Schichtzulage 54
§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt 55
§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 57
§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge 58
§ 22 Sachleistungen 60
§ 23 Reisekostenvergütung - Trennungsentschädigung – Umzugskostenerstattung 61
VII. SOZIALBEZÜGE 62
§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss 62
§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung 66
§ 25a Jubiläumszuwendung 67
§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen 68
§ 26a Sterbegeld 70
VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG 71
§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 71
§ 27a – gestrichen – 72
§ 27b Entgeltumwandlung 73
IX. URLAUB 74
§ 28 Erholungsurlaub 74
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs 77
§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst 79
§ 28c Urlaubsabgeltung 81
§ 29 Sonderurlaub 82
§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen 83
X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES 85
§ 30 Ordentliche Kündigung 85
§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 87
§ 32 Außerordentliche Kündigung 88
§ 33 Schriftform der Kündigung 89
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung 90
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 91
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung 93
§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen 94

XI. ÜBERGANGSGELD 95
§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes 95
§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes 97
§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes 99
XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN 100
§ 41 Werkdienstwohnungen 100
§ 42 Schutzkleidung 101
§ 43 Dienstkleidung 102
XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 103
§ 44 Schlichtungsstelle 103
§ 45 Ausschlussfristen 104
A N L A G E N 105
Anlage 1 105
EINGRUPPIERUNGSKATALOG 105
Entgeltgruppe 1 (Anm. 1) 105
Entgeltgruppe 2 (Anm. 2) 106
Entgeltgruppe 3 (Anm. 2, 3, 12, 13) 107
Entgeltgruppe 4 (Anm. 3, 4, 12, 13) 108
Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 12, 13, 15) 109
Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13) 110
Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15) 111
Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14, 17) 113
Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17) 115
Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16, 17) 117
Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16, 17) 119
Entgeltgruppe 12 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) 120
Entgeltgruppe 13 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) 121
Anlage 2 124
Anlage 5 126
für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen ab dem 01.06.2015 126
Anlage 6 127
Anlage 6a 128
Anlage 7 129
EINIGUNGSSTELLE 129
Anlage 7a 131
ZUSCHLAGSBERECHTIGTE ARBEITEN 131
Anlage 8a 139

Regelungen für Ärztinnen und Ärzte 139
Anhang 1 zu Anlage 8a 173
Anhang 1 zu Anlage 8a 175
Anhang 1 zu Anlage 8a 179
Anlage 9 181
Anlage 10/I 183
AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE 183
I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen 183
Anlage 10/II 186
II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf 186
Anlage 10/III 193
III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden 193
Anlage 10/V 199
Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden 199
AUSBILDUNGSENTGELTE 205
Anlage 11 209
BEWERTUNG DER MITARBEITERUNTERKÜNFTE 209
aufgehoben 209
Anlage 12 210
VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN 210
Anlage 13 213
Die Anlage 13 ist gestrichen. – 213
Anlage 14 214
JAHRESSONDERZAHLUNG 214
Anlage 16 218
SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND 218
AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE 218
Anlage 17 220
DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE 220
SicherungsO 224
ATZO 233
Modellprojekte 239
Dienstvertragsmuster 241
DIENSTVERTRAG 241

PRAKTIKANTENVERTRAG 243
AUSBILDUNGSVERTRAG 245
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE 247
ALTERSTEILZEIT-DIENSTVERTRAG 250
AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE 251

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 2012 Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband. 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 können Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile einer Einrichtung nur Gebrauch machen, wenn

a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung bzw. des wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden,

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

Beschäftige, die mindestens in Höhe des AVR – Entgeltes beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.

Übergangsregelung:

- gestrichen –

Anmerkung zu Abs. 5:

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

§ 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

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.

§ 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.

§ 2 Allgemeine Dienstpflichten

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

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

§ 3 Besondere Dienstpflichten

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

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

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

(4) 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. § 9 d findet Anwendung.

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

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

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

c) Dauerte die Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme weniger als 3 Monate, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wobei 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 bekanntzugeben.

§ 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.

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.

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 bzw.). Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

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

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

Anmerkung zu § 9 Abs. 1 Unterabs. 2

Mit Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsvertrag bisher abweichend von § 9 Abs. 1 Unterabs. 2 die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, ist auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 1. Juli 2011 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen der am 30. Juni 2011 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 30. Juni 2011 geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Der Antrag muss bis spätestens 30. Juni 2011 gestellt werden.
Die gleichbleibende Wochenstundenzahl gilt nicht als Verringerung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 18 Abs. 6.

(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.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:

In Abs. 1 tritt an die Stelle der Zahl „39“ die Zahl „40“. In Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 tritt an die Stelle der Zahl „7,8“ die Zahl „8“.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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 dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

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

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

Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden (§ 9c Abs. 1) bzw. bis zu 30 Minusstunden (§ 9c Abs. 5) abgewichen werden. Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch um mehr als 30 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen wurde. Wird die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als 30 Stunden überschritten, so verfallen diese über 30 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden 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 50Minusstunden 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 Stun-

de 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

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

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

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

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

(4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 30 Stunden (§ 9b Abs. 5 Unterabs. 2) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.

Für Überstunden ist zusätzlich zum anteiligen Entgelt nach § 9b Abs. 8 ein Zeitzuschlag nach § 20a zu bezahlen.

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

(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 9e Formen der Arbeit

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

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

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

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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 In-Kraft-Treten 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. 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 voraussichtli-

che 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 Lebenspartnerschaft	1 Arbeitstag,
b)	Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartner, der eingetragenen Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage,
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag,
d)	25- und 40jähriges Jubiläum (§ 25a)	1 Arbeitstag,
e)	Schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,	1 Arbeitstag, im Kalenderjahr,
	bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
	cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres bzw. seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

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 entgegen stehen, 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. 1bzw. § 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 Absatz 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. 4 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht
(z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT

§ 11a Beschäftigungszeit

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

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

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

Anmerkungen:

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.

Überleitungsregelung zu § 12:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 2007 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 30. Juni 2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 1. Juli 2007 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 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.

(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 und Erfahrungsstufe 2).

(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 Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Basisstufe. Die Erfahrungszeit in der Basisstufe für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. In der Erfahrungszeit erwerben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Organisations- und 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.

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

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

(7) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

Überleitungsregelung zu § 15

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. September 2012 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Oktober 2012 fortbesteht und deren Verweildauer in der Basisstufe 48 oder mehr Monate beträgt, werden zum 1. Oktober 2012 in die Erfahrungsstufe 1 eingereiht. Die in der Basisstufe zurückgelegten Zeiten werden nicht auf die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 angerechnet. Vor dem 1. Oktober 2012 zurückgelegte Zeiten in der bisherigen Erfahrungsstufe 1 werden für die Verweildauer zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 ab dem 1. Juli 2007 zur Hälfte anerkannt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EG 5 bis EG 13, die sich in der Sonderstufe der Anlage 5 befinden, werden zum 1. Oktober 2012 in die Erfahrungsstufe 2 eingereiht.

Anmerkung zu § 15 Abs. 1:

Abweichendes Inkrafttreten der Entgelterhöhungen für 2015 in Komplexträgern durch Dienstvereinbarung

Träger von Einrichtungen, die der Altenhilfe, der Rehabilitation oder der Jugendhilfe zugeordnet werden können oder Ambulante Dienste oder Beratungsstellen betreiben, und zusätzlich weitere Leistungsangebote oder Dienste betreiben, können einheitlich für alle Mitarbeitenden durch Dienstvereinbarung das Inkrafttreten der ab 1. März 2015 bzw. ab 1. Juni 2015 geltenden Tabellenwerte der Anlagen 2, 5, 9 und 10a für einen abweichenden Zeitpunkt, spätestens jedoch zum 1. Juni 2015 bestimmen.

§ 15a Übergangsregelung

(1) Abweichend von § 15 in Verbindung mit Anlage 2 werden die Tabellenwerte für den Zeitraum ab 1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012 auf 96,75% bezogen auf die Basisstufe der Anlage 2 als Anlage 3 angehoben. Die Tabellenwerte der EG 1 und der EG 2 werden mit 100% der Anlage 2 in Anlage 3 aufgenommen. Für die EG 3 werden die Tabellenwerte der Einarbeitungsstufe bis zum 30. Juni 2012 auf 95% der Anlage 2 in der Anlage 3 festgelegt.

(2) – gestrichen –

(3) – gestrichen –

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

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 7 in der Tätigkeit von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern, die nach dem 30. Juni 2007 eingestellt werden, erhalten eine monatliche Zulage. Die monatliche Zulage beträgt in der Zeit

vom	01.07.2007	bis	30.06.2008	80 €
vom	01.07.2008	bis	30.06.2009	70 €
vom	01.07.2009	bis	30.06.2010	60 €
vom	01.07.2010	bis	30.06.2011	50 €
vom	01.07.2011	bis	30.06.2012	40 €
vom	01.07.2012	bis	30.06.2013	30 €
vom	01.07.2013	bis	30.06.2014	20 €
vom	01.07.2014	bis	30.06.2015	10 €

Ab dem 01. Juli 2015 entfällt die monatliche Zulage.

§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden darf. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der eine Besitzstandzulage gemäß § 18 Abs. 5 erhält, erhält das Grundentgelt aus der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, in der er bzw. sie vor der Höhergruppierung eingereiht war.

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

§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

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

(2) Befindet sich eine Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil einer Einrichtung in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die absehbar dazu führen wird, dass die Leistungsangebote bei Anwendung der Entgelttabelle nicht aufrecht erhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v. H. des 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 Entgeltes 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 8a 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 selbständig 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 selbständig 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 In-Kraft-Treten 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 selbständigen 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 selbständigen Teil der Einrichtung,

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

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

b) 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 a) Buchstaben 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 selbständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Ar-

beitsplätze 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 selbständig 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 Ereignis-

se 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 selbständig 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.

„Besondere Regelungen für die AVR – Fassung Ost –

(1) – gestrichen –

(2) – gestrichen –

(3) In einer Dienstvereinbarung kann eine Absenkung der Tabellenwerte nach Anlage 2 – West um bis zu 5 % bis längstens 31. Dezember 2015 vereinbart werden. § 17 Abs. 8 findet entsprechend Anwendung.

(4) Die Absenkung aus § 17 darf auch in Kombination mit der Möglichkeit aus dem Absatz 3 dieser Anmerkung ab dem 1. Juli 2013 ein Gesamtvolumen nach § 17 Abs. 2 von 6 % nicht überschreiten.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden.

§ 18 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 01. 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 01. 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 wieder aufgenommen hätte.

Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 01. Juli 2007 gemäß den §§ 12, 15, 15 a 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 § 15 a 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 13-fache des Entgeltanspruchs aus der Sonderstufe gemäß Anlage 5.

Die Sonderstufe jeder Entgeltgruppe beträgt am 01. Juli 2007 105 v. H. des Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2. Zum 01. 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 13-fache 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 01. 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 50v.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 weiter gezahlt.

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 **90,57 €.**

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
EG 1 und EG 2	5,11 €,	25,56 €,
EG 3	5,11 €,	20,45 €,
EG 4	5,11 €,	15,34 €.

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 mit zu zählen.

(3) § 21 Abs. 1 findet Anwendung.

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

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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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 **102,26 €** monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von **61,36 €** monatlich, wenn sie bzw. er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

b) weil sie bzw. er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst

a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von **46,02 €** monatlich,

b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von **35,79 €** monatlich.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter).

(5) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den Zulagen gem. Abs. 1 bis 3 die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten 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	15 v. H.,
b)	für Arbeit an Sonntagen	
	EG 1 bis EG 3	30 v. H.,
	EG 4 bis EG 13	25 v. H.,
c)	für Arbeit an	
	aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag	35 v. H.,
	bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	50 v. H.,
d)	– gestrichen –	
e)	für Nachtarbeit im Sinne des § 9e Abs. 4	15 v.H.
des Stundenentgeltes		
f)	für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr	0,64 €.

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

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

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

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

(3) Das Stundenentgelt i. S. d. Abs. 1 ist für jede Entgeltgruppe in der Anlage 9 festgelegt. Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes der Mitarbeite-

rin bzw. des Mitarbeiters nach § 9b Abs. 8 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a).

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

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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 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 § 200 RVO oder nach § 13 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 in-

nerhalb 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.

Übergangsregelung:

– gestrichen –

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

§ 26 gilt nicht.

§ 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 Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) 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 – gestrichen –

§ 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 schriftlich geltend machen.

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

IX. URLAUB

§ 28 Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

(5) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach 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 Mitarbei-

ter 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 in Folge 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 § 17 Abs. 2 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 3 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:

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

Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche:

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

(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.

§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage. Ab dem fünften Beschäftigungsjahr beträgt er 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Bei der Berechnung der Beschäftigungsjahre nach Satz 2 sind anzurechnende Berufszeiten im Sinne von § 15 Absatz 6 AVR zu berücksichtigen.

Die Dauer des Mindesturlaubs gemäß § 28 Abs. 5 Unterabs. 2 richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(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 –

Übergangsregelung:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Mai 2013 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juni 2013 fortbesteht, beträgt der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Absatz 1 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche.

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

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 9e Abs. 2 Satz 2 bzw. § 8 Abs. 1 Satz 2 Anlage 8a) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(4) Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Abs. 1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (nach § 9 bzw. § 6 der Anlage 8a) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr bzw. für Ärztinnen und Ärzte zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung). Abs. 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 3 verlängert ist.

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

(6) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Abs. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines entsprechenden vollbe-

schäftigten 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.

(6a) 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.

Ärztliche und nicht-ärztliche Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Krankenhaus erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste einen Zusatzurlaub in Höhe von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr, sofern mindestens 144 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen, zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden erreicht werden. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Sätze 3, 4 und 5 AVR zu ermitteln.

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

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

§ 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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.

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 sechs Monaten	2 Wochen

zum Ende eines Kalendertages,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als sechs Monaten	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 liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

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

(4) Einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3 bzw. § 23 Absatz 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 solange wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

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

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

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

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,

b) eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder

c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

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

(5) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(6) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 und 3 bereits unkündbar

war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin 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 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 der 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 aneinander gereihten 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 eingetragene 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.

§ 42 Schutzkleidung

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

§ 43 Dienstkleidung

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

XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 44 Schlichtungsstelle

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

§ 45 Ausschlussfristen

(1) Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 bzw. § 16 der Anlage 8a gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 14 bis 19a bzw. §§ 17 bis 19 der Anlage 8a) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

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

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

A N L A G E N

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

a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

b. 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.

<u>Richtbeispiele:</u>

Hauswirtschaftskraft,
Präsenzkraft,
Mitarbeiterin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale,
Mitarbeiterin nach § 87b 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. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

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

4. Verwaltung.

Richtbeispiele:

Stationsassistentin,
Unterstützungskraft in Kindertagesstätten,
Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben,
Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben,
Hausmeisterin
Verwaltungskraft mit Sekretariatsaufgaben,
Rettungssanitäterin

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.

<u>Richtbeispiele:</u>

Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin,
Erzieherin,
Heilerziehungspflegerin,
Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen,
Medizinisch-Technische Radiologieassistentin,
Physiotherapeutin,
Ergotherapeutin,
Arbeitserzieherin,
Finanzbuchhalterin,
Personalsachbearbeiterin,
Medizinisch-Technische Assistentin,
klinische Kodierfachkraft,
Notfallsanitäterin.

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

<u>Richtbeispiele:</u>

Küchenleiterin,
Leiterin von Handwerksbetrieben.

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

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).

Richtbeispiele:

Gesundheits- und Krankenpfleger/in im OP-Dienst und in der Intensivpflege; Fachpflegekräfte in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit vergleichbaren Aufgaben[1],
Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,
Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,
Operationstechnische Assistentin
Medizinisch-Technische Assistentin/Funktionsdiagnostik,
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:

[1] Beschluss des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 21. Oktober 2013: „Gesundheitspflegern/innen in der Psychiatrie, die am 31. Oktober 2013 in die 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. Oktober 2013.

Stationsleiterin,
Wohnbereichsleiterin,
Leitende Med.-technische Assistentin,
Leitende Physiotherapeutin,
Leitende Diätassistentin,
Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

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

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,

   b. Beratung/Therapie/Seelsorge,

   c. Bildung/Ausbildung (Anm. 17).

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),

   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,
Leiterin einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege,
Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses,
Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe,
Stationsleiterin Intensivpflege.

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

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).

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;

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

Richtbeispiele:

Leitende Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/ Sozialarbeiterinnen,
IT-Bereichsleiterin,

Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches,
Leiterin einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege.

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

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.

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;

4. in der Leitung (Anm. 10) einer großen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Bildung/Ausbildung (Anm. 17).

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.

Vorbemerkung:

Die Anlage 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden, sofern dies durch landesrechtliche Bestimmungen ausgeschlossen ist.

Schließen landesrechtliche Bestimmungen die Anwendung der Anlage 1 für die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, richten sich die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

Anmerkungen:

(1) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine über eine Grundschulbildung hinausgehende 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 höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

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

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

(9) **Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13** setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die i. d. R. durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

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

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

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

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

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

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

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

(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.

Anlage 2

- gültig ab 01. März 2015 bis 31. Juli 2016

für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen ab dem **01.06.2015**

	Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Einarbeitungsstufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungsstufe 2**
	95 v. H.	Verweildauer (Monate)	**100 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**105 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**110 v. H.**
1	**-**	0	**1.622,67 €**	24	**1.703,80 €**	**-**	**-**
2	**-**	0	**1.861,23 €**	48	**1.954,29 €**	**-**	**-**
3	**1.990,20 €**	6	**2.094,95 €**	48	**2.199,70 €**	**-**	**-**
4	**2.143,20 €**	12	**2.256,00 €**	48	**2.368,80 €**	**-**	**-**
5	**2.335,34 €**	24	**2.458,25 €**	48	**2.581,16 €**	48	**2.704,08 €**
6	**2.425,06 €**	24	**2.552,69 €**	48	**2.680,32 €**	48	**2.807,96 €**
7	**2.681,60 €**	24	**2.822,74 €**	48	**2.963,88 €**	48	**3.105,01 €**
8	**2.951,94 €**	24	**3.107,30 €**	48	**3.262,67 €**	48	**3.418,03 €**
9	**3.225,73 €**	24	**3.395,51 €**	48	**3.565,29 €**	48	**3.735,06 €**
10	**3.666,34 €**	24	**3.859,31 €**	48	**4.052,28 €**	48	**4.245,24 €**
11	**4.163,33 €**	24	**4.382,45 €**	48	**4.601,57 €**	48	**4.820,70 €**
12	**4.386,49 €**	24	**4.617,36 €**	48	**4.848,23 €**	48	**5.079,10 €**
13	**4.957,10 €**	24	**5.218,00 €**	48	**5.478,90 €**	48	**5.739,80 €**

- gültig ab 01. August 2016 -

	Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Einarbeitungsstufe**		**Basisstufe**		**Erfahrungsstufe 1**		**Erfahrungsstufe 2**
	95 v. H.	Verweildauer (Monate)	**100 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**105 v. H.**	Verweildauer (Monate)	**110 v. H.**
1	**-**	0	**1.664,86 €**	24	**1.748,10 €**	**-**	**-**
2	**-**	0	**1.909,62 €**	48	**2.005,10 €**	**-**	**-**
3	**2.041,95 €**	6	**2.149,42 €**	48	**2.256,89 €**	**-**	**-**
4	**2.198,93 €**	12	**2.314,66 €**	48	**2.430,39 €**	**-**	**-**
5	**2.396,05 €**	24	**2.522,16 €**	48	**2.648,27 €**	48	**2.774,38 €**
6	**2.488,11 €**	24	**2.619,06 €**	48	**2.750,01 €**	48	**2.880,97 €**
7	**2.751,32 €**	24	**2.896,13 €**	48	**3.040,94 €**	48	**3.185,74 €**
8	**3.028,69 €**	24	**3.188,09 €**	48	**3.347,49 €**	48	**3.506,90 €**
9	**3.309,60 €**	24	**3.483,79 €**	48	**3.657,98 €**	48	**3.832,17 €**
10	**3.761,67 €**	24	**3.959,65 €**	48	**4.157,63 €**	48	**4.355,62 €**
11	**4.271,57 €**	24	**4.496,39 €**	48	**4.721,21 €**	48	**4.946,03 €**
12	**4.500,54 €**	24	**4.737,41 €**	48	**4.974,28 €**	48	**5.200,15 €**
13	**5.085,99 €**	24	**5.353,67 €**	48	**5.621,35 €**	48	**5.889,04 €**

Anlage 5

- gültig ab 01. März 2015 bis 31. Juli 2016

für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen ab dem 01.06.2015

Sonderstufenentgelte					
Entgelt-Gruppe	**105 v.H. ab 01.07.2007**	**106,25 v.H. ab 01.07.2008**	**107,50 v.H. ab 01.07.2009**	**108,75 v.H. ab 01.07.2010**	**110 v.H.**
1	**-**	**-**	**-**	**-**	**1.784,94 €**
2	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.047,35 €**
3	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.304,45 €**
4	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.481,60 €**

- gültig ab 01. August 2016 -

Sonderstufenentgelte					
Entgelt-Gruppe	**105 v.H. ab 01.07.2007**	**106,25 v.H. ab 01.07.2008**	**107,50 v.H. ab 01.07.2009**	**108,75 v.H. ab 01.07.2010**	**110 v.H.**
1	**-**	**-**	**-**	**-**	**1.831,35 €**
2	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.100,58 €**
3	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.364,36 €**
4	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.546,13 €**

Anlage 6

– gestrichen –

Anlage 6a

– gestrichen –

Anlage 7

EINIGUNGSSTELLE

§ 1 Errichtung der Einigungsstelle

(1) Gemäß § 17 Abs. 8 und Abs. 10 Unterabs. 2 ist die Durchführung eines Verfahrens vor der Einigungsstelle möglich bzw. erforderlich.

(2) Zur Besetzung der Einigungsstelle benennen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung je drei Beisitzende und bestellen gemeinsam eine neutrale Vorsitzende oder einen neutralen Vorsitzenden. In den Fällen des Abs. 10 Unterabs. 2 ist der oder die Vorsitzende von der Liste nach § 1 Abs. 4 Satz 2 zu bestellen.

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

(4) Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach dem vorläufigen Scheitern einer Dienstvereinbarung auf einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende verständigen, kann jede Seite die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland auffordern, für die Einigungsstelle die Vorsitzende oder den Vorsitzenden zu bestimmen. Hierzu stellt die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland eine Liste mit geeigneten Vorsitzenden auf. Näheres regelt die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland in einer gesonderten Verfahrensordnung. Die Bestimmung der Person der oder des Vorsitzenden durch die Arbeitsrechtliche Kommission bindet die Betriebsparteien.

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

§ 2 Verfahren

(1) Die Einigungsstelle wird unverzüglich nach dem Eingang eines Entscheidungsantrages nach § 17 Abs. 8 oder Abs. 10 Unterabs. 2 tätig. Die Einberufung erfolgt durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Im Falle der Aufforderung nach § 17 Abs. 10 letzter Satz, ist der Einberufung die schriftliche Begründung des Widerspruchs beizufügen.

(2) Die Einigungsstelle trifft ihre Entscheidung nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit durch Beschluss. Erfolgte eine Aufforderung zur Durchführung des Verfahrens gem. § 17 Abs. 10, so entscheidet die Einigungsstelle nach mündlicher Beratung. In den Fällen der Anrufung der Einigungsstelle durch die Betriebsparteien hat sich die oder der Vorsitzende der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt die oder der Vorsitzende nach einer weiteren Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil.

(3) Bleiben alle oder einzelne der von einer Seite benannten Beisitzenden trotz rechtzeitiger Ladung der Sitzung ganz oder zum Teil fern oder hat eine Seite keine oder weniger als

drei Beisitzende benannt, so entscheiden die oder der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzenden nach Maßgabe des Abs. 2 allein. Bei Stimmengleichheit ergibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(4) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Für Beisitzende und die Vorsitzende oder den Vorsitzenden gilt die Schweigepflicht gemäß § 22 MVG.EKD entsprechend. Diese gilt nicht gegenüber den benennenden Stellen.

(5) Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung zuzuleiten.

§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, ob die Voraussetzungen zum Abschluss, zur Änderung oder zur Aufhebung einer Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote gegeben sind und ggf. über die inhaltliche Ausgestaltung der Dienstvereinbarung. Erforderlichenfalls entscheidet sie auch über die Fortschreibung der Liste nach § 17 Absatz 7 AVR.

(2) Nach Zuleitung des Beschlusses gemäß § 2 Abs. 5 gilt die Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote als abgeschlossen.

§ 4 Kosten der Einigungsstelle

(1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

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

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

(4) Für die Vergütung der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden gelten im Zweifel die durch Verordnung des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Aufwandsentschädigung der Richter und Richterinnen der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland festgelegten Sätze.

Anlage 7a

ZUSCHLAGSBERECHTIGTE ARBEITEN

§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

a) die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,

b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder

c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

(2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.

(3) Zuschläge nach Abs. 1 Buchst. a) werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

§ 2 Zahlung der Zuschläge

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß § 1 werden für folgende zuschlagsberechtigte Arbeiten gezahlt:

1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen

2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder Infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das Gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)

3. Sonstige besonders schmutzige Arbeiten

4. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist

5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten

6. Arbeiten in 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 1,37 € gezahlt. Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in demselben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.

Übergangsregelung zu § 3
In Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation und Jugendhilfe bzw. für Ambulante Dienste und Beratungsstellen gilt bis zum 31. Mai 2015 ein Zuschlag in Höhe von 1,33 €.

§ 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 Unterabsät-

zen 1 bis 3 in dem selben 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 Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

(8) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

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 dem selben 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 § 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 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 § 1 c AVR genannten Personenkreis.

(2) [1]Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR. [2]Folgende Bestimmungen in den AVR gelten nicht:

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

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

[4]§ 28a AVR gilt mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaub für Ärztinnen und Ärzte bereits in den ersten fünf Beschäftigungsjahren 30 Tage beträgt.

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) [1]Ärztinnen und Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. [3]Werden Ärztinnen und Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärztinnen und Ärzte ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]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) [1]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. [2]Im Übrigen bleiben die all-gemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(5) [1]Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärztinnen und Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/ er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. [2]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. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) [1]Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/ n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/ n ausüben lassen. [3]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.

§ 3 Allgemeine Pflichten

(1) [1]Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. [2]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) [1]Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.[2] Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag ab 1. Januar 2015 in Höhe von 24,40 Euro und ab dem 1. Dezember 2015 in Höhe von 24,86 €. [3]Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.

(3) [1]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) [1]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. [2]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. [3]In allen anderen Fällen ist die Ärztin/ der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. [4]Die Ärztin/ Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer/ seiner Beteiligung entspricht. [5]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, lang-jährige 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) [1]Ärztinnen und Ärzte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]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) [1]Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen/ betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) [1]Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 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 Dienstgeber 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:

[1]Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

(1) [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. [2]Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weitebildungsgesetzen der Länder angerechnet. [3]Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

(2) [1]Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Dienstgeber getragen. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein Eigenbeitrag der Ärztinnen und Ärzte kann in Geld und/ oder Zeit erfolgen.

(3) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Ärztinnen und Ärzten und Dienstgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.

(4) [1]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. [2]Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. [3]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(5) [1]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).

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

(6) [1]Ärztinnen und Ärzte haben - auch in den Fällen des Absatzes 5Satz 1 Buchst. d) - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]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) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. [2]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) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) [1]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. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]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) [1]Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. [2]In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. [3]Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden

(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) [1]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. [2]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. [3]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) [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. [2]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. [3]§ 10 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) [1]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.

[2]Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. [3]§ 10 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) [1]Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. [2]Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 8 Sonderformen der Arbeit

(1) [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. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]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) [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). [2]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) [aufgehoben]

(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) [1]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. [2]Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.

(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) [1]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. [2]Mit Zustimmung der Ärztin/ des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) [1]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). [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. [3]Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [4]Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

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

§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Die Ärztin/ Der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]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
   i. ohne Freizeitausgleich: 135 v.H.,
   ii. 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. [3]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. [4]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) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]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. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]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. [5]Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. [6]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. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz7liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]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.

(4) [1]Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. [2]Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(5) [1]Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. [2]Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(6) 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:

[1]Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. [2]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) [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
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 v.H. bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 v.H. bis 49 v.H.	90 v.H.

[2]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. [3]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(2) [1]Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

a) vom 1. März 2015 bis zum 30. November 2015

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	26,50 €	26,50 €	27,50 €	27,50 €	28,50 €	28,50 €
II	31,50 €	31,50 €	32,50 €	32,50 €	33,50 €	33,50 €
III	34,00 €	34,00 €	35,00 €	-	-	-
IV	37,00 €	37,00 €	-	-	-	-

b) ab dem 1. Dezember 2015

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	27,00 €	27,00 €	28,02 €	28,02 €	29,04 €	29,04 €
II	32,10 €	32,10 €	33,12 €	33,12 €	34,14 €	34,14 €
III	34,65 €	34,65 €	35,67 €	-	-	-
IV	37,70 €	37,70 €	-	-	-	-

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

Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 31. August 2016 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz."

(3) [1]Die Ärztin/Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in Absatz 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes ab der 97. Bereitschaftsdienststunde und den folgenden Bereitschaftsdienststunden im Kalendermonat einen Zuschlag. [2]Der Zuschlag nach Satz 1 beträgt 5 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Abs. 2 Satz 1. [3]Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

(4) [1]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. [2]Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

(5) [1]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. [2]Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. [3]Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) [1]Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 4 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1, 2 und 4 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). [2]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. [3]Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 17) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

<u>Anmerkung zu Absatz 6 Satz 2:</u>

[1]Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe III von 24 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 14,4 Stunden ((8 Stunden x 100 v.H.= 8 Stunden) + (16 Stunden x 90 v.H. = 14,4 Stunden) - 8 Stunden = 14,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach Absatz 2 zu bezahlen. [2]Bei einem Bereitschaftsdienst der Stufe I von 16 Stunden, wovon 8 Stunden zu Zeiten in Freizeit ausgeglichen werden, für die gemäß §§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, sind 2,40 Stunden ((8 Stunden x 70 v.H. = 5,6 Stunden) + (8 Stunden x 60 v.H. = 4,8 Stunden) - 8 Stunden = 2,4 Stunden) mit dem Bereitschaftsdienstentgelt nach Absatz 2 zu bezahlen.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

(1) [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**.** [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]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

Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind durch elektronische Verfahren oder auf andere Art in geeigneter Weise objektiv zu erfassen und zu dokumentieren.

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

§ 14 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

(1) [1]Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 15. [2]Die Ärztin/ Der Arzt erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/ er eingruppiert ist.

(2) [1]Die Ärztin/ Der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]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. [3]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.[4]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.

<u>Anmerkungen zu § 14 Absatz 2:</u>

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 Buchstabe 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 Buchstabe d:

Leitender 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) [1]Die Ärztin/ Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach dem Anhang 1 der Anlage 8a. [2]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) [1]Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. [2]Eine Tätigkeit als Ärztin/ Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. [3]In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. [4]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) [1]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. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verlängert werden. [3]Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. [4]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) [1]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.

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

(4) [1]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. [2]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) [1]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. [2]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) [1]Ärztinnen und Ärzte können auf der Grundlage einer Zielvereinbarung eine Leistungsprämie erhalten. [2]Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen und Ärzten abgeschlossen werden. [3]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) [1]An Ärztinnen und Ärzte können am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämien gezahlt werden. [2]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. *[1]Zielvereinbarungen können insbesondere in Bezug auf abteilungs- oder klinikspezifische Fort- oder Weiterbildungen abgeschlossen werden. [2]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) [1]Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) [1]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. [2]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. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]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,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]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. [2]Die Ärztin/Der Arzt hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/ Zahnärzte eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]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 schriftlich beantragt.

(4) [1]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. [2]Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/ dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll die Ärztin/ der Arzt, deren/ dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. [2]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) [1]Bei Ärztinnen und Ärzten, die Pflichtmitglieder eines berufsständischen Versorgungswerkes sind, endet das Dienstverhältnis abweichend von Absatz 1 Buchst. a mit Er-

reichen 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. [2]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) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]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) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]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. [3]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 der 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) [1]Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen. [2]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 der 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 Besitzstandregelung:

Präambel

Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass die/der einzelne/n 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 8 a 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 8 a 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) [1]Ärztinnen und Ärzte, deren bisheriges Entgelt (Vergleichsentgelt) das ihnen am 1. Januar 2014 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. [2]Die Besitzstandszulage wird in der gleichen Höhe aufgezehrt wie sich das Monatsentgelt durch Stufensteigerungen und Höhergruppierung erhöht. [3]Die (ggf. verbleibende) Besitzstandszulage erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Umfang wie das Monatsentgelt nach § 17 der Anlage 8 a.

(3) [1]Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsjahresentgelt (Abs. 4) und dem Jahresentgelt (Abs. 5), jeweils geteilt durch 12, errechnet. [2]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) [1]Das Vergleichsjahresentgelt errechnet sich als das 13-fache des am 31. Dezember 2013 zustehenden Monatsentgeltes. [2]Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehö-

ren die Regelvergütung gemäß Tabellenentgelte nach der bisherigen Anlage 8aund bisherige Besitzstandszulagen.

(5) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Januar 2014 zustehenden Monatsentgelts gemäß des Anhangs 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) [1]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. [2]Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

Anmerkung zu Absatz 4
Bestehende individuell vereinbarte Zulagen werden bei dem Vergleichsentgelt berücksichtigt, sofern das einzelvertraglich vorgesehen ist.

§ 4 Kinderzuschlag nach § 19 a AVR

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

– gültig ab 01. Januar 2015 bis 30. November 2015 –

AVR DD – Ärzte – Monatsentgelte (40 Wochenstunden)						
	1. Jahr	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
EG I	4.111,59 €	4.344,65 €	4.511,10 €	4.799,63 €	5.143,66 €	5.285,15 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
EG II	5.426,63 €	5.881,63 €	6.281,15 €	6.514,20 €	6.741,67 €	6.969,17 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**			
EG III	6.797,18 €	7.196,68 €	7.768,22 €			
	1. Jahr	**4. Jahr**				
EG IV	7.995,68 €	8.567,24 €				

Hilfstabelle – 42 Wochenstunden

AVR DD - Ärzte – Monatsentgelte (42 Wochenstunden) ab 1. Januar 2015 bis 30. November 2015						
	1. Jahr	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
EG I	4.317,17 €	4.561,88 €	4.736,66 €	5.039,61 €	5.400,84 €	5.549,41 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
EG II	5.697,96 €	6.175,71 €	6.595,21 €	6.839,91 €	7.078,75 €	7.317,63 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**			
EG III	7.137,04 €	7.556,51 €	8.156,63 €			
	1. Jahr	**4. Jahr**				
EG IV	8.395,46 €	8.995,60 €				

– gültig ab 01. Dezember 2015 –

AVR DD – Ärzte – Monatsentgelte (40 Wochenstunden)						
	1. Jahr	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
EG I	4.189,71 €	4.427,20 €	4.596,81 €	4.890,82 €	5.241,39 €	5.385,57 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
EG II	5.529,74 €	5.993,38 €	6.400,49 €	6.637,97 €	6.869,76 €	7.101,58 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**			
EG III	6.926,33 €	7.333,42 €	7.915,82 €			
	1. Jahr	**4. Jahr**				
EG IV	8.147,60 €	8.730,02 €				

Hilfstabelle – 42 Wochenstunden

AVR DD - Ärzte – Monatsentgelte (42 Wochenstunden) ab 1. Dezember 2015						
	1. Jahr	**2. Jahr**	**3. Jahr**	**4. Jahr**	**5. Jahr**	**6. Jahr**
EG I	4.399,20 €	4.648,56 €	4.826,65 €	5.135,36 €	5.503,46 €	5.654,85 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**	**9. Jahr**	**11. Jahr**	**13. Jahr**
EG II	5.806,23 €	6.293,05 €	6.720,51 €	6.969,87 €	7.213,25 €	7.456,66 €
	1. Jahr	**4. Jahr**	**7. Jahr**			
EG III	7.272,65 €	7.700,09 €	8.311,61 €			
	1. Jahr	**4. Jahr**				
EG IV	8.554,98 €	9.166,52 €				

Hilfstabelle - AVR DD – Ärzte – Zuschlagstabelle

AVR DD - Ärzte - Zuschlagstabelle ab 01. Januar 2015 bis 30. November 2015						
EG I	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
Stundenvergütung	23,64 €	24,98 €	25,94 €	27,60 €	27,60 €	27,60 €
Überstundenzuschlag	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €
Summe	**27,53 €**	**28,87 €**	**29,83 €**	**31,49 €**	**31,49 €**	**31,49 €**
Nachtzuschlag	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €	3,89 €
Sonntagsarbeit	6,49 €	6,49 €	6,49 €	6,49 €	6,49 €	6,49 €
Feiertagsarbeit ohne FA	35,02 €	35,02 €	35,02 €	35,02 €	35,02 €	35,02 €
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	9,08 €	9,08 €	9,08 €	9,08 €	9,08 €	9,08 €
EG II	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
Stundenvergütung	31,20 €	33,82 €	36,12 €	37,46 €	37,46 €	37,46 €
Überstundenzuschlag	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €
Summe	**36,62 €**	**39,24 €**	**41,54 €**	**42,88 €**	**42,88 €**	**42,88 €**
Nachtzuschlag	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €	5,42 €
Sonntagsarbeit	9,03 €	9,03 €	9,03 €	9,03 €	9,03 €	9,03 €
Feiertagsarbeit ohne FA	48,76 €	48,76 €	48,76 €	48,76 €	48,76 €	48,76 €

Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	12,64 €	12,64 €	12,64 €	12,64 €	12,64 €	12,64 €
EG III	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**			
Stundenvergütung	39,08 €	41,38 €	44,67 €			
Überstundenzuschlag	6,70 €	6,70 €	6,70 €			
Summe	**45,78 €**	**48,08 €**	**51,37 €**			
Nachtzuschlag	6,70 €	6,70 €	6,70 €			
Sonntagsarbeit	11,17 €	11,17 €	11,17 €			
Feiertagsarbeit ohne FA	60,30 €	60,30 €	60,30 €			
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	15,63 €	15,63 €	15,63 €			
EG IV	**1. Stufe**	**2. Stufe**				
Stundenvergütung	45,97 €	49,26 €				
Überstundenzuschlag	7,39 €	7,39 €				
Summe	**53,36 €**	**56,65 €**				
Nachtzuschlag	7,39 €	7,39 €				
Sonntagsarbeit	12,32 €	12,32 €				
Feiertagsarbeit ohne FA	66,50 €	66,50 €				
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	17,24 €	17,24 €				

AVR DD - Ärzte - Zuschlagstabelle gültig ab 1. Dezember 2015						
EG I	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
Stundenvergütung	24,09 €	25,46 €	26,43 €	28,12 €	28,12 €	28,12 €
Überstundenzuschlag	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €
Überstundenentgelt Summe:	**28,05 €**	**29,42 €**	**30,39 €**	**32,08 €**	**32,08 €**	**32,08 €**
Nachtzuschlag	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €	3,96 €
Sonntagsarbeit	6,61 €	6,61 €	6,61 €	6,61 €	6,61 €	6,61 €
Feiertagsarbeit ohne FA	35,68 €	35,68 €	35,68 €	35,68 €	35,68 €	35,68 €
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €	9,25 €
EG II	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
Stundenvergütung	31,79 €	34,46 €	36,80 €	38,17 €	38,17 €	38,17 €
Überstundenzuschlag	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €
Überstundenentgelt Summe:	**37,31 €**	**39,98 €**	**42,32 €**	**43,69 €**	**43,69 €**	**43,69 €**
Nachtzuschlag	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €	5,52 €
Sonntagsarbeit	9,20 €	9,20 €	9,20 €	9,20 €	9,20 €	9,20 €
Feiertagsarbeit ohne FA	49,68 €	49,68 €	49,68 €	49,68 €	49,68 €	49,68 €
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	12,88 €	12,88 €	12,88 €	12,88 €	12,88 €	12,88 €

EG III	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe			
Stundenvergütung	39,82 €	42,17 €	45,51 €			
Überstundenzuschlag	6,83 €	6,83 €	6,83 €			
Überstundenentgelt Summe:	**46,65 €**	**49,00 €**	**52,34 €**			
Nachtzuschlag	6,83 €	6,83 €	6,83 €			
Sonntagsarbeit	11,38 €	11,38 €	11,38 €			
Feiertagsarbeit ohne FA	61,44 €	61,44 €	61,44 €			
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	15,93 €	15,93 €	15,93 €			
EG IV	**1. Stufe**	**2. Stufe**				
Stundenvergütung	46,85 €	50,20 €				
Überstundenzuschlag	7,53 €	7,53 €				
Überstundenentgelt Summe:	**54,38 €**	**57,73 €**				
Nachtzuschlag	7,53 €	7,53 €				
Sonntagsarbeit	12,55 €	12,55 €				
Feiertagsarbeit ohne FA	67,77 €	67,77 €				
Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr	17,57 €	17,57 €				

Hilfstabelle – AVR DD – Ärzte – Bereitschaftsdienst-Vergütung

AVR DD - Ärzte - Bereitschaftsdienst-Vergütung vom 1. März 2015 bis zum 30. November 2015						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	26,50 €	26,50 €	27,50 €	27,50 €	28,50 €	28,50 €
Feiertage - BD	6,63 €	6,63 €	6,88 €	6,88 €	7,13 €	7,13 €
Nacht / Std.	3,98 €	3,98 €	4,13 €	4,13 €	4,28 €	4,28 €
> 97. / Std.	1,33 €	1,33 €	1,38 €	1,38 €	1,43 €	1,43 €
EG II	31,50 €	31,50 €	32,50 €	32,50 €	33,50 €	33,50 €
Feiertage - BD	7,88 €	7,88 €	8,13 €	8,13 €	8,38 €	8,38 €
Nacht / Std.	4,73 €	4,73 €	4,88 €	4,88 €	5,03 €	5,03 €
> 97. / Std.	1,58 €	1,58 €	1,63 €	1,63 €	1,68 €	1,68 €
EG III	34,00 €	34,00 €	35,00 €			
Feiertage - BD	8,50 €	8,50 €	8,75 €			
Nacht / Std.	5,10 €	5,10 €	5,25 €			
> 97. / Std.	1,70 €	1,70 €	1,75 €			
EG IV	37,00 €	37,00 €				
Feiertage - BD	9,25 €	9,25 €				
Nacht / Std.	5,55 €	5,55 €				
> 97. / Std.	1,85 €	1,85 €				

AVR DD - Ärzte - Bereitschaftsdienst-Vergütung ab 01. Dezember 2015						
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
EG I	27,00 €	27,00 €	28,02 €	28,02 €	29,04 €	29,04 €
Feiertage - BD	6,75 €	6,75 €	7,01 €	7,01 €	7,26 €	7,26 €
Nacht / Std.	4,05 €	4,05 €	4,20 €	4,20 €	4,36 €	4,36 €
> 97. / Std.	1,35 €	1,35 €	1,40 €	1,40 €	1,45 €	1,45 €
EG II	32,10 €	32,10 €	33,12 €	33,12 €	34,14 €	34,14 €
Feiertage - BD	8,03 €	8,03 €	8,28 €	8,28 €	8,54 €	8,54 €
Nacht / Std.	4,82 €	4,82 €	4,97 €	4,97 €	5,12 €	5,12 €
> 97. / Std.	1,61 €	1,61 €	1,66 €	1,66 €	1,71 €	1,71 €
EG III	34,65 €	34,65 €	35,67 €			
Feiertage - BD	8,66 €	8,66 €	8,92 €			
Nacht / Std.	5,20 €	5,20 €	5,35 €			
> 97. / Std.	1,73 €	1,73 €	1,78 €			
EG IV	37,70 €	37,70 €				
Feiertage - BD	9,43 €	9,43 €				
Nacht / Std.	5,66 €	5,66 €				
> 97. / Std.	1,89 €	1,89 €				

Anlage 9

Tabelle der Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Satz 2 AVR und des Überstundenentgelts nach der Anlage 8 AVR

- gültig ab 01. März 2015 bis 31. Juli 2016 -

für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen ab dem **01.06.2015**

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 / 25 / 20 / 15 v.H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 30 / 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50. v. H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 v.H.	Nachtarbeits-zuschlag 15 v.H.
1	9,14 €	2,74 €	11,88 €	2,74 €	4,57 €	3,20 €	1,37 €
2	10,52 €	3,16 €	13,68 €	3,16 €	5,26 €	3,68 €	1,58 €
3	11,89 €	3,57 €	15,46 €	3,57 €	5,95 €	4,16 €	1,78 €
4	12,80 €	3,20 €	16,00 €	3,20 €	6,40 €	4,48 €	1,92 €
5	14,06 €	3,52 €	17,58 €	3,52 €	7,03 €	4,92 €	2,11 €
6	14,58 €	3,65 €	18,23 €	3,65 €	7,29 €	5,10 €	2,19 €
7	16,16 €	4,04 €	20,20 €	4,04 €	8,08 €	5,66 €	2,42 €
8	17,84 €	3,57 €	21,41 €	4,46 €	8,92 €	6,24 €	2,68 €
9	19,49 €	2,92 €	22,41 €	4,87 €	9,75 €	6,82 €	2,92 €
10	22,19 €	3,33 €	25,52 €	5,55 €	11,10 €	7,77 €	3,33 €
11	25,23 €	3,78 €	29,01 €	6,31 €	12,62 €	8,83 €	3,78 €
12	26,59 €	3,99 €	30,58 €	6,65 €	13,30 €	9,31 €	3,99 €
13	30,08 €	4,51 €	34,59 €	7,52 €	15,04 €	10,53 €	4,51 €

Tabelle der Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Satz 2 AVR und des Überstundenentgelts nach der Anlage 8 AVR

- gültig ab 01. August 2016 -

Entgelt-gruppe	Stundenentgelt nach § 20 a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30 / 25 / 20 / 15 v.H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 30 / 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50. v. H.	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen 35 v.H.	Nachtarbeits-zuschlag 15 v.H.
1	9,38 €	2,81 €	12,19 €	2,81 €	4,69 €	3,28 €	1,41 €
2	10,79 €	3,24 €	14,03 €	3,24 €	5,40 €	3,78 €	1,62 €
3	12,20 €	3,66 €	15,86 €	3,66 €	6,10 €	4,27 €	1,83 €
4	13,13 €	3,28 €	16,41 €	3,28 €	6,57 €	4,60 €	1,97 €
5	14,43 €	3,61 €	18,04 €	3,61 €	7,22 €	5,05 €	2,16 €
6	14,96 €	3,74 €	18,70 €	3,74 €	7,48 €	5,24 €	2,24 €
7	16,58 €	4,15 €	20,73 €	4,15 €	8,29 €	5,80 €	2,49 €
8	18,30 €	3,66 €	21,96 €	4,58 €	9,15 €	6,41 €	2,75 €
9	20,00 €	3,00 €	23,00 €	5,00 €	10,00 €	7,00 €	3,00 €
10	22,77 €	3,42 €	26,19 €	5,69 €	11,39 €	7,97 €	3,42 €
11	25,89 €	3,88 €	29,77 €	6,47 €	12,95 €	9,06 €	3,88 €
12	27,28 €	4,09 €	31,37 €	6,82 €	13,64 €	9,55 €	4,09 €
13	30,86 €	4,63 €	35,49 €	7,72 €	15,43 €	10,80 €	4,63 €

Anlage 10/I

AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, gelten für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten die nachstehenden Regelungen:

§ 1 Ausbildungsentgelt

(1) Praktikantinnen und Praktikanten für die Berufe

der pharm.-techn. Assistentin/des 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 Unterabs. 1 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 be-

rechtigtem 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 Ausbildungsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 9, 9a bis 9e AVR.

§ 3 – gestrichen –

§ 4 Erholungsurlaub

(1) Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Abs. 1 AVR 27 Arbeitstage beträgt.

(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.

In Baden: siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

Übergangsregelung:

– gestrichen –

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 Ausbildungsverhältnisse 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.

§ 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 weiter beschäftigt 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, 9a bis 9e AVR.

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

(3) An Tagen, an denen die bzw. der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf sie bzw. er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

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

(5) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

(1) 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 Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßigen Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigung (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden den Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgeltes einer bzw. eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 € nicht ausgezahlt.

(2) – gestrichen –

§ 10 – gestrichen –

§ 11 Erholungsurlaub

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Abs. 1 AVR 27 Arbeitstage beträgt.

§ 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 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.

(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 Sechs- Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die 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 In-Kraft-Treten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

(3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a AVR) nicht angerechnet.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

In **§ 2 Abs. 1** tritt an die Stelle von „1/169,57" „1/174"

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

Übergangsregelung:

– gestrichen –

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes 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 § 9 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 Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr

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

§ 10 – gestrichen –

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Abs. 1 AVR 27 Arbeitstage beträgt.

(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 Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schülerinnen bzw. Schüler zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Schülerin bzw. der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

Übergangsregelung:

– gestrichen –

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. v. § 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 Altenpflegeschu-

le. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass die Schülerin bzw. der Schüler einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

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

§ 3 Durchführung der Ausbildung

(1) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass die Schülerin bzw. der Schüler das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

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

§ 4 Probezeit

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

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

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

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

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die 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 verein-

barten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer voll beschäftigten Schülerin bzw. eines vollbeschäftigten Schülers festgelegt (x % 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, § 10 oder § 12 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75v. 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 Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Erholungsurlaub

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Abs. 1 AVR 27 Arbeitstage beträgt.

(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 Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schülerinnen bzw. Schüler in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Schülerin bzw. der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

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

§ 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 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt am 1.8.2001 in Kraft.

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 § 6 Abs. 1 tritt an die Stelle der Zahl „39“ die Zahl „40“.

§ 7 Abs. 5 gilt nicht.

Übergangsregelung:

– gestrichen –

AUSBILDUNGSENTGELTE

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

- gültig ab 01.03.2015 bis 31.07.2016 -
für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, Ambulante Dienste und Beratungsstellen ab dem 01.06.2015

I. **Für die Berufe**

	Entgelt	**Kinderzuschlag**
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.691,13 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.691,13 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.691,13 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.448,40 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	1.448,40 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.448,40 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.448,40 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.386,88 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.386,88 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.386,88 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.386,88 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr	799,23 €
im zweiten Ausbildungsjahr	854,16 €
im dritten Ausbildungsjahr	903,58 €
im vierten Ausbildungsjahr	974,98 €

III. Im Pflegedienst

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

im ersten Ausbildungsjahr	931,04 €
im zweiten Ausbildungsjahr	996,95 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.106,79 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	844,28 €

- gültig ab 01.08.2016 -

I. **Für die Berufe**

	Entgelt	**Kinderzuschlag**
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.735,10 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.735,10 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.735,10 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.486,06 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	1.486,06 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.486,06 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.486,06 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.422,94 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.422,94 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.422,94 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.422,94 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr	831,20 €
im zweiten Ausbildungsjahr	888,33 €
im dritten Ausbildungsjahr	939,72 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.013,98 €

III. Im Pflegedienst

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

im ersten Ausbildungsjahr	968,28 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.036,83 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.151,06 €

Schülerinnen und Schüler in der Kranken-pflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	878,05 €

Anlage 11

BEWERTUNG DER MITARBEITERUNTERKÜNFTE

aufgehoben

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 Absatz 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.

(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 schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bzw. der zu ihrer bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seiner Dienstgeberin bzw. seinem Dienstgeber oder einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst- oder Rechtsverhältnis erbracht wird. Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen eine andere Dienstgeberin bzw. einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € – in den Fällen des § 1 Abs. 3 Buchst. c) von weniger als 13,29 € – zusammentrifft.

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der 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.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

Anlage 13

Die Anlage 13 ist gestrichen. –

Anlage 14

JAHRESSONDERZAHLUNG

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der sich am 01. 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 Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulanten Diensten und Beratungsstellen der im November fällige Teil der Jahressonderzahlung 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 selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung, wenn der zuständigen Mitarbeitervertretung eine Liste der wirtschaftlich selbständigen 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 Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juni-Zahlung ergibt. Bestandteil der vorzulegenden Unterlagen ist die Zuordnung der Kosten der zentralen Dienste zu den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung.

Ist in einem oder mehreren wirtschaftlich selbständig 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 Mitarbeiten-

denvertretung 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 selbständig 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 im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen 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.

(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 selbständig 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 selbständig 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 selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung bezogen sind.

Übergangsregelung:

Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht für den ganzen Zeitraum Januar bis Oktober 2007 Bezüge erhalten wegen

a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,

b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

c) der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,

wird die Jahressonderzahlung 2007 so berechnet, als ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den maßgeblichen Monaten gearbeitet hätte.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

Anlage 15

- **Die Anlagen 15, 15a, 15b, 15c, 15e und 15f sind gestrichen. –**

Anlage 16

SONDERREGELUNG FÜR GEFÖRDERTE DIENST- UND AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

Durch die Bereitstellung von geförderten Dienst- und Ausbildungsverhältnissen stellt die Einrichtung Arbeitsplätze zur Verfügung, auf denen Arbeiten verrichtet werden, die zusätzlich sind. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen in der Regel einer Weiterqualifizierung und/oder einer besonderen Betreuung.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Regelung gilt für Mitarbeiterinnen für Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB III Arbeitsförderung oder des SGB XII Sozialhilfe oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit oder zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 236 bis 239 SGB III gefördert wird.

Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor In-Kraft- Treten dieser Regelung eingestellt worden sind.

§ 2 Höhe der Vergütung, Voraussetzungen

Anstelle der in § 14 AVR festgelegten Vergütung sowie der zu zahlenden Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen, richtet sich die Höhe der Vergütung nach den Zuschüssen zu den Lohnkosten gem. §§ 264 ff. SGB III.

Die Vergütung für andere als nach den §§ 260 bis 271 SGB III (ABM) geförderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen richtet sich mindestens nach der von der Bundesagentur für Arbeit oder einem anderen Träger gewährten Förderung bzw. nach der ortsüblichen Vergütung.

§ 3 Anwendung der AVR

Auf die Dienstverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden die AVR Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

§ 4 Abweichende Bestimmungen

(1) Die Vorschriften der §§ 24 Abs. 3 bis 9, 25a, 26, 26a, 30, 31, 38, 39 und 40 AVR finden keine Anwendung.

(2) Abweichend von § 29 Abs. 2 gilt, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Antrag bis zu 10 Tage Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten un-

ter Fortzahlung der Vergütung zur Inanspruchnahme anerkannter beruflicher Fortbildungsmaßnahmen erhält.

§ 5 Kündigung

Das Dienstverhältnis kann in der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende, ansonsten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Weiterhin kann das Dienstverhältnis gemäß dem SGB III gekündigt werden

a) ohne Einhaltung einer Frist, wenn die Bundesagentur für Arbeit den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin abberuft,

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

§ 6 Anpassungsklausel

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

§ 7 – gestrichen –

Anlage 17

DIENSTVEREINBARUNG AUFGRUND EINER VORÜBERGEHENDEN WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGE

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

(1) Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und dadurch der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist. 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 selbständig 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 selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. In dem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, dass

a) der Bestand der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teiles der Einrichtung gesichert werden kann und

b) die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung der AVR sicherstellen kann.

(3) Die Maßnahmen 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 selbständig 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 Kündigun-

gen 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 selbständig 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 selbständig 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.

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

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern – sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR (§ 1a) fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. S. des § 23 Kündigungsschutzgesetz beschäftigen.

(3) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne des § 613a BGB.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,

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

(3) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Anmerkungen zu Abs. 1:

1. Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar durch

   - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberisch Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
   - Wegfall zweckgebundener Drittmittel

   veranlasst sind.

   Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind daher z. B.

   - Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
   - Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
   - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
   - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
   - Schließung einer Verlagseinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgangs,
   - Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme.

2. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll (z. B. bei Privatisierung von Reinigungsdiensten).

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Sie bzw. er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Darüber hinaus hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist gegenüber der bzw. dem von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterin bzw. betroffenen Mitarbeiter nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus (§ 5).

(2) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z. B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen

Aufgabengebiet (z. B. anstatt bisher Jugendhilfe, nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerberinnen und gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Land- oder Stadtkreis zu bemühen.

(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihr bzw. ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt eine Mitarbeiterin, die bzw. ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fort zuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 30 Abs. 2 AVR eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 30 Abs. 3 AVR) gilt § 31 AVR.

(4) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Entgeltsicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 3 eine Minderung des Entgeltes, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 AVR bzw. § 17 der Anlage 8a AVR) und den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, vermindert um den Kinderzuschlag. Der Anteil des Entgeltes, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. Der Siche-

rungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) Ab dem Tag, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält sie bzw. er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Kinderzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütung für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

(3) Sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an dem Tag, an dem sie bzw. er nach der Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält sie bzw. er die persönliche Zulage nur für die Dauer der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter nach § 30 Abs. 2 AVR geltenden Frist.

Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil. Sie vermindert sich mit jeder allgemeinen Entgelterhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Entgelterhöhung nach Ablauf von sechs Monaten des Tages, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine neue Tätigkeit aufgenommen hat – um jeweils ein Fünftel.

Eine Verminderung unterbleibt bei der Mitarbeiterin, die bzw. dem Mitarbeiter, der am Tag der Aufnahme ihrer bzw. seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Wird mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. § 21 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 2 AVR gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 26a AVR) berücksichtigt.

(6) Die Abs.2 bis 5 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(7) Bei Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8 Abfindung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 11a AVR)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	45.	50.	55.
		Monatsbezüge			
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 1 Buchst. b) betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Abs. 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn anderenfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen der gleichen Dienstgeberin bzw. des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

(6) Bei nicht wesentlichen Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarungen an der Tabelle des Abs. 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden.

Anmerkung zu Abs. 5:

Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

b) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 10 v. H. der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

c) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mindestens 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

betroffen sind.

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65.Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach der Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie bzw. er hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr bzw. ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihren bzw. seinen Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr bzw. ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt am 01. Juli 1990 in Kraft.

Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :

Anmerkung:

An § 8 wird folgende Anmerkung angefügt:

Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 gelten nur Beschäftigungszeiten im Sinne des § 11a Abs. 1.

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

Vorbemerkung

Mit der Einführung der Altersteilzeitordnung soll nicht nur älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Vielmehr sollen damit auch Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Diakonie eröffnet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der AVR (§ 1a AVR) fallen.

§ 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1.080 Kalendertage in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber (§ 11a AVR) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sein.

(2) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber mindestens 6 Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren. Von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin kann die Vereinbarung auf Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 3 Altersteilzeitgesetz gewährleistet. Die Ablehnung bedarf der Schriftform. Ein dringender betrieblicher Grund ist auch die mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung durch eine Zuschuss auslösende Person.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten. Es muss vor dem 01.Januar 2010 beginnen und muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters beanspruchen kann.

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

(6) In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. Als Termin darf frühestens der Tag nach Vollendung des 55. Lebensjahres, jedoch nicht ein zurückliegender Tag bestimmt werden.

(7) In der Vereinbarung ist festzulegen, wann das Dienstverhältnis endet.

§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 9 Abs. 1 AVR überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anschließend unter Fortzahlung des Entgeltes und der Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber verlangen, dass ihr bzw. sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe des Entgeltes

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgeltes. Bisherige Bezüge i. S. d. Satzes 1 sind die Bezüge, die die in Altersteilzeit beschäftigte Mitarbeiterin bzw. der in Altersteilzeit beschäftigte Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte mit der Maßgabe, dass die Teile der Bezüge, welche nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie Wechselschicht- und Schichtzu-

lagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Die Bezüge und die Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Als Bezüge i. S. d. Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

Übergangsregelung:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum 1. Juli 2011 in einem Altersteilzeitverhältnis befinden, gilt § 9 Abs. 1 Satz 1 AVR in der bis zum 30. Juni 2011geltenden Fassung bei der Berechnung des Entgeltes und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20% der für die Altersteilzeit gezahlten Bezüge nach § 4 zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, mindestens jedoch 83% des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt i. S. d. Satzes 1 sind die gesamten, dem Grunde nach beitragspflichtigen Bezüge anzusetzen, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Reduzierung der Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 AVR) erzielt hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt. Die Höhe des Mindestnettobetrages richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Verordnung über die Mindestnettobeträge nach dem Altersteilzeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrages zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90% des bisherigen Arbeitsentgeltes i. S. d. Abs. 1 Satz 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung und der Bezüge nach § 4 entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(3) Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Abs. 2 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. der Bezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter am letzten Monat vor Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie bzw. er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeits-

zeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6 Nebentätigkeiten

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. § 3 Abs. 2 AVR bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Urlaub

Für die Mitarbeiterin, die bzw. den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, besteht für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 24 Abs. 2 AVR), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld (§§ 44 ff SGB V, §§ 16 ff BVG, §§ 45 ff SGB VII) tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für den nach Unterabs. 1 maßgebenden Zeitraum ihren bzw. seinen gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Anspruch auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 AltersteilzeitG) an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ab.

(2) Ist die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. § 24 Abs. 2 Unterabs. 1 AVR) hinaus arbeitsunfähig krank, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige

Tätigkeit i.S.d. § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

(4) Wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum dienstvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (z. B. §§ 30 bis 36 AVR):

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, ein vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat sie bzw. er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 4 erhaltenen Bezügen und den Aufstockungsleistungen nach § 5 und den Bezügen für den Zeitraum ihrer bzw. seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie bzw. er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters steht dieser Anspruch ihren bzw. seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Änderungen der sie bzw. ihn betreffenden Verhältnisse, soweit sie den Anspruch auf die Aufstockungsleistungen und die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 4 des Altersteilzeitgesetzes betreffen, unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die nach dem Altersteilzeitgesetz gewährten Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn diese Zahlungen dadurch bewirkt wurden, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder

2. der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nicht nachgekommen ist.

§ 11 Befristung der Regelung

Für die Zeit ab 01. Januar 2010 ist diese Altersteilzeitordnung nur noch anzuwenden, wenn die Vereinbarung nach § 2 Abs. 1 vor diesem Zeitpunkt wirksam geworden ist.

§ 12 In-Kraft-Treten

Die Altersteilzeitordnung tritt am 01. September 1998 in Kraft. Die vor dem In- Kraft-Treten abgeschlossenen Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

ORDNUNG FÜR DIE ERPROBUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE AUF EINRICHTUNGSEBENE (MODELLPROJEKTE)

1. Durch Dienstvereinbarung kann für einen bestimmten Personenkreis (z. B. Einrichtung, Betriebsabteilung, Arbeitsgruppe) in einem festzulegenden Zeitraum von höchstens 3 Jahren der individuelle Anspruch auf

- die Jahressonderzahlung
- die Steigerungen durch Stufenaufstiege und etwaige allgemeine Entgelterhöhungen

ganz oder teilweise umgewandelt werden.

2. Die Umwandlung muss zu einem kollektiven Anspruch führen, für den Verteilungskriterien zu vereinbaren sind.

3. Als Grundlage der Verteilungskriterien sind

- betriebliche Ergebniskennzahlen,
- eine Verhaltens- und/oder Leistungsbeurteilung oder
- Zielvereinbarung

zugelassen.

4. Die individuellen Bezüge setzen sich zusammen aus dem Monatsgrundentgelt zuzüglich

- eventueller Zeitzuschläge,
- Schlichtzulagen und
- einem variablen Bezügeanteil, der nach festgelegten Methoden zu ermitteln ist.

5. Wenn es nicht dauerhaft zu Bezügen mit variablen Bestandteilen kommt, werden nach dem Erprobungszeitraum die Stufenaufstiege bei der Rückkehr zu den Bezügen nach den AVR berücksichtigt.

6. In der Einrichtung ist eine paritätisch besetzte Projektgruppe zu bilden. Leitung und Mitarbeitervertretung der Einrichtung entsenden jeweils mindestens zwei Beauftragte in die Projektgruppe, die laufend alle Fragen, die sich aus der Durchführung dieser Dienstvereinbarung ergeben, berät und beschließt.

7. Die Dienstvereinbarung tritt mit der Beschlussmehrheit einer Arbeitsrechtsregelung durch Beschlussfassung der ARK Diakonie Deutschland in Kraft. Die ARK Diakonie Deutschland ist regelmäßig während der Erprobungszeit und nach Ablauf der Laufzeit über das Ergebnis der Erprobung in Kenntnis zu setzen.

DIENSTVERTRAG

zwischen _____
- Dienstgeberin/Dienstgeber[1)] -

_____

_____
- Anschrift -

und _____

wohnhaft in_____
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter[1)] -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

_____tritt am _____als _____

in den Dienst der/des [1)] _____ mit _____

der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters [1)]

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von _____Stunden wöchentlich.[1)]

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit [1)]

befristet [1)]

für die Zeit zum[1)] _____

mit Ablauf [1) 2)] _____

Grund der Befristung [3)] _____

Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit [1).]

Gemäß § 36 Abs. 1 AVR endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

Die Beschäftigung erfolgt

O in _____ _____
- Dienstort [1)] -

O an verschiedenen Orten [1)]
(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund ihres bzw. seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)
§ 7 AVR bleibt unberührt.

§ 3

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe _____ eingestuft.

Bei der Einstellung am _____ ist die _____ maßgebend.

§ 4

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR)

_____

_____

_____

§ 5

Zusätzliche Altersversorgung (§ 27 AVR):

_____

_____

_____

§ 6

Weiter wird folgendes vereinbart:

_____

_____

_____

Diese Nebenabrede kann - nicht -[1)] gesondert mit einer Frist vom _____ zum _____ gekündigt werden.

§ 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 8

Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 1 bestimmten Ende gekündigt werden. [1)]

Für die Kündigung gelten die Fristen des § 30 AVR.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift der Dienstgeberin [1)]/ des Dienstgebers [1)]	Unterschrift der Mitarbeiterin [1)]/ des Mitarbeiters [1)]

_____

1) Nichtzutreffendes streichen
2) Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll.
3) Der Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bzw. der sachliche Grund ist ausführlich aufzunehmen.

In Baden: Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

PRAKTIKANTENVERTRAG

zwischen_____

_____
- Dienstgeberin/Dienstgeber [1)] -

und Frau/Herrn[1)] _____

wohnhaft in _____

_____
Praktikantin/Praktikant [1)] -

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Praktikantin/Der Praktikant [1)] wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als _____

_____

vorauszugehen hat, beschäftigt.

§ 2

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am _____ und endet am _____ .

(2) Die Zeit bis zum _____ ist Probezeit.

§ 3

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 19 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach der Anlage 10 Abschnitt I und der Anlage 10a der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber[1)] gewährt der Praktikantin/dem Praktikanten[1)] für die Dauer des Praktikums

a) Personalunterkunft[1)]
b) Verpflegung[1)]

Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

§ 5

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift der Dienstgeberin[1)] / des Dienstgeber[1)]	Unterschrift der Praktikantin[1)] / des Praktikant [1)]

Sonderregelung AVR - Fassung Ost - :

Anmerkung:

In § 4 gilt Satz 2 nicht.

_____
1) Nichtzutreffendes bitte streichen

AUSBILDUNGSVERTRAG

zwischen_____

vertreten durch _____
- Trägerin/Träger der Ausbildung [1)] -

und Frau/Herrn [1)] _____

geboren am_____

wohnhaft in _____
- Auszubildende/Auszubildender [1)] -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters[1)]

Frau/Herrn [1)] _____

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Die/Der [1)] Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf einer/eines [1)]
_____ ausgebildet.

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

§ 2

(1) Die Berufsausbildung beginnt am _____ und endet am _____.

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

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

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

Sie beträgt zur Zeit _____ Stunden.

§ 6

Die/Der[1)] Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe der Anlage 10a der AVR. Es beträgt zurzeit:

_____ € im ersten Ausbildungsjahr,
_____ € im zweiten Ausbildungsjahr,

_____ € im dritten Ausbildungsjahr,
_____ € im vierten Ausbildungsjahr.

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

§ 7

Die/Der[1)] Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 11 der Anlage 10 Abschnitt II der AVR. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

vom _____ bis 31. Dezember 20_____ _____ Ausbildungstage,

vom 1. Januar 20 _____ bis 31. Dezember 20 _____ _____ Ausbildungstage,

vom 1. Januar 20 _____ bis 31. Dezember 20 _____ _____ Ausbildungstage,

vom 1. Januar 20_____ bis _____20 _____ _____ Ausbildungstage,

vom 1. Januar 20_____ bis _____20 _____ _____ Ausbildungstage.

§ 8

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

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

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von der/dem [1)] Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er [1)] die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

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

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

§ 9

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

_____
Ort, Datum

_____
Ort, Datum

_____
Unterschrift Ausbildende/Ausbildender[1)]

_____
Unterschrift Auszubildende/Auszubildender[1)]
Unterschrift der gesetzlichen Vertreter
der/des [1)] Auszubildenden:

_____
Vater

_____
Mutter

_____
gesetzliche Vertreterin/ gesetzlicher Vertreter [2)]

_____
1) Nichtzutreffendes bitte streichen
2) Ist die gesetzliche Vertreterin bzw. der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder eine Pflegerin bzw. ein Pfleger, verpflichtet sie bzw. er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.

AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER KRANKENPFLEGE

Zwischen _____

_____

- Trägerin/Träger der Ausbildung1) -

und Frau/Herrn[1)] _____

wohnhaft in _____

- Schülerin/Schüler1) -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters

Frau/Herrn[1)] _____

_____

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Schülerin/Der Schüler[1)] wird für den Beruf einer Hebamme/eines Entbindungspflegers[1)] einer Gesundheits- und Krankenpflegerin/eines Gesundheits- und Krankenpflegers/einer Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/eines Gesundheits- und Kinderkrankenpflegers/ nach dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I 2003, S. 1442 ff.) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufe in der Krankenpflege vom 10. November 2003 (BGBl. I 2003, S. 2263 ff.) ausgebildet.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert _____ Jahre. Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als _____ mit _____ Monaten angerechnet.

(2) Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

(3) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend §14 Krankenpflegegesetz.

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

§ 3

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler[1)] jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger[1)] der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. von jedem Vertragspartner bzw. von jeder Vertragspartnerin ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Krankenpflegegesetz (KrPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,
   b) aus einem wichtigen Grund,
2. von der Schülerin/dem Schüler[1)] mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

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

§ 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Krankenpflegegesetz und der Anlage 10 Abschnitt III der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 5

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

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

(3) Die Schülerin/der Schüler[1)] ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 6

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei der Trägerin/dem Träger[1)] der Ausbildung beschäftigten Krankenschwestern/Krankenpfleger[1)] gelten, und beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ____ Stunden.

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

§ 7

Die Schülerin/Der Schüler[1)] erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10 Abschnitt III § 8 Abs. 1 der AVR in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung der Anlagen 6 bzw. 6a der AVR.

§ 8

(1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler[1)] ein Entgelt, deren Höhe sich nach der Anlage 10a AVR richtet.
Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr[1)]

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der Schülerin/dem Schüler[1)] eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, sodass die Schülerin/der Schüler[1)] am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 9

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 10) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. der Bruttoausbildungsvergütung hinaus.

(2) Kann die Schülerin/der Schüler[1)] während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 11oder 12 der Anlage 10 Abschnitt III AVR fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 10

Als Nebenabrede wird die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung[1)], die Gewährung von Personalunterkunft[1)], sonstiges[1)] nach Maßgabe von Anlage 10/III § 8 Abs. 5 zu den AVR oder sonstiges[1)] vereinbart:

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss[1)], von _____ zum _____[1)].

§ 11

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Trägerin/Träger[1)]	Unterschrift Schülerin/Schüler[1)]/ ggf. gesetzliche Vertreterin/ gesetzlicher Vertreter[1)]

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

ALTERSTEILZEIT-DIENSTVERTRAG

Zwischen _____

_____
- Dienstgeberin / Dienstgeber [1] -

_____
- Anschrift -

und _____

wohnhaft in _____
- Mitarbeiterin / Mitarbeiter [1] -

wird zum Dienstvertrag vom _____der nachstehende **Änderungsvertrag** geschlossen.

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab _____ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 ATZO am _____.

§ 2

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

O im Blockmodell [1]

Arbeitsphase vom _____ bis _____

Freistellungsphase vom _____ bis _____

O im Teilzeitmodell [1]

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gelten das Altersteilzeitgesetz und die Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Für die Kündigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gelten die Fristen des § 30 AVR.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift der Dienstgeberin/ [1] des Dienstgebers [1]	Unterschrift der Mitarbeiterin/ [1] des Mitarbeiters [1]

_____
1) Nichtzutreffendes bitte streichen.

AUSBILDUNGSVERTRAG IN DER ALTENPFLEGE

zwischen _____

_____
- Trägerin/Träger der praktischen Ausbildung [1)] -

und Frau/Herrn [1)] _____

wohnhaft _____
- Schülerin/Schüler [1)] -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters

Frau/Herrn [1)] _____

_____

Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die oben genannte Einrichtung ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.
Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

Die Schülerin/Der Schüler [1)] wird für den Beruf einer/eines Altenpflegerin/Altenpflegers, nach dem Altenpflegegesetz vom 25. August 2003 in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers ausgebildet.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am _____ und dauert ___Jahre [2)]. Im Hinblick auf die bisherige Berufsausbildung als _____verkürzt sich die Ausbildung um _____ Monate.
Voraussetzung für den Beginn der praktischen Ausbildung ist der Abschluss eines Schulvertrages mit der Altenpflegeschule

_____

in _____

(2) Die ersten sechs/drei [1)] Monate der Ausbildung sind Probezeit.

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

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

§ 3

Die praktische Ausbildung gliedert sich zeitlich und inhaltlich nach Maßgabe der Anlage 1 zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers[3)], die Bestandteil dieses Vertrages ist. Sie ist im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 4

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler [1)] jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger [1)] der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

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

1. ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

   a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Altenpflegegesetz (AltPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,

   b) aus einem wichtigen Grund (z.B. Kündigung des Schulvertrages),

2. von der Schülerin/dem Schüler [1)] mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

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

§ 5

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Altenpflegegesetz und der Anlage 10 Abschnitt V der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 6

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

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

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

§ 7

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

(2) Die Trägerin/Der Träger [1)] der praktischen Ausbildung hat die Schülerin/den Schüler[1)] für den Unterricht in der Altenpflegeschule von seinen Verpflichtungen in der Einrichtung freizustellen.

(3) Solange die Schülerin/der Schüler[1)] das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 8

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

§ 9

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

Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:

€ _____ im 1. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 2. Ausbildungsjahr,
€ _____ im 3. Ausbildungsjahr. [1)]

(2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der Schülerin/dem Schüler [1)] eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die Schülerin/der Schüler [1)] am 15. des Monats darüber verfügen kann.

§ 10

(1) Auf das Ausbildungsentgelt werden die Sachbezüge (§ 11) angerechnet, jedoch nicht über 75 v. H. des Bruttoausbildungsentgeltes hinaus.

(2) Kann die Schülerin/der Schüler [1)] während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 9, 10 und 12 der Anlage 10 Abschnitt V AVR fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

§ 11

Als Nebenabrede wird die Gewährung von Personalunterkunft [1)] nach Maßgabe von Anlage 10/V § 7 Abs. 5 zu den AVR, die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung [1)] nach Maßgabe von Anlage 10/V § 7 Abs. 6 zu den AVR oder sonstiges [1)] vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss [1)], von _____ zum _____[1)].

§ 12

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

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____
Unterschrift Trägerin/Träger [1)] der Ausbildung	Unterschrift Schülerin/Schüler [1)] ggf. gesetzliche Vertreterin/ gesetzlicher Vertreter [1)]

Zustimmung der Altenpflegeschule gem. § 13 Abs. 6:

_____ _____
Ort, Datum

_____
Name

_____
1) Nichtzutreffendes bitte streichen.
2) Dauer der Ausbildung gem. Altenpflegegesetz bitte eintragen
3) Noch zu erlassen, wird noch angefügt.