

**Arbeitsvertragsrichtlinien**

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

**– Fassung Diakonie Mitteldeutschland –**

Stand: 1. Januar 2022

Diese Broschüre beinhaltet alle Beschlüsse, die bis zur  
Drucklegung im Dezember 2021 veröffentlicht wurden.  
Rechtsstand ist der 1. Januar 2022 (Inkrafttreten ARR  
01/2021).

Herausgeber:  
Diakonie Mitteldeutschland  
Merseburgerstr. 44  
06110 Halle

---

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

Bei der Herstellung des Werkes haben wir uns zukunftsbewusst für umweltverträgliche und wiederverwertbare Materialien entschieden. Der Inhalt ist auf elementar chlorfreiem Papier gedruckt.

Soweit dieses Werk Verweise auf §§ enthält, so beziehen sie sich auf diese Arbeitsvertragsrichtlinien. Bei Verweisen auf andere Gesetze sind diese im Einzelnen bezeichnet.

ISBN 978-3-87047-157-6

E-Mail: [service@otto-bauer-verlag.de](mailto:service@otto-bauer-verlag.de)

Telefon: 089/2183-7927

Telefax: 089/2183-7620

© **Otto Bauer Verlag**,  
eine Marke der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH  
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg

[www.otto-bauer-verlag.de](http://www.otto-bauer-verlag.de)

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: rdz GmbH, Siegburg  
Druck: CPI Clausen & Bosse, Birkstr. 10, 25917 Leck

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>I. Allgemeine Grundsätze</b>	
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung	7
§ 1a Geltungsbereich	8
§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich	8
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten	9
§ 3 Besondere Dienstpflichten	9
§ 3a Fort- und Weiterbildung	10
§ 4 Personalakten	12
<b>II. Einstellung – Ärztliche Betreuung – Versetzung und Abordnung – Probezeit</b>	
§ 5 Einstellung	13
§ 6 Ärztliche Betreuung	14
§ 7 Versetzung und Abordnung	14
§ 8 Probezeit	14
<b>III. Arbeitszeit</b>	
§ 9 Arbeitszeit	15
§ 9a Pausen und Ruhezeit	17
§ 9b Arbeitszeitkonten	18
§ 9c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden	20
§ 9d Arbeitszeit bei Dienstreisen	21
§ 9e Formen der Arbeit	21
§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer	22
§ 9g Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	24
§ 9h Freizeitmaßnahmen	24
§ 9i Kurzarbeit	24
§ 9j Betriebliches Gesundheitsmanagement	26
§ 10 Fernbleiben vom Dienst	26
§ 11 Dienstbefreiung	27
<b>IV. Beschäftigungszeit</b>	
§ 11a Beschäftigungszeit	30
<b>V. Eingruppierung</b>	
§ 12 Eingruppierung	31
§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	32
<b>VI. Entgelt</b>	
§ 14 Die Bestandteile des Entgeltes	33
§ 15 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	33
§ 16 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen	34

	Seite
§ 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote	34
§ 18 Besitzstandsregelung	38
§ 19 – gestrichen –	40
§ 19a Kinderzuschlag	40
§ 20 Wechselschicht- und Schichtzulage	41
§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt	42
§ 21 Vergütung nicht vollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	44
§ 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge	44
§ 22 Sachleistungen	46
§ 23 Reisekostenvergütung	46
 <b>VII. Sozialbezüge</b>	
§ 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss	47
§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung	50
§ 25a Jubiläumszuwendung	51
§ 26 – gestrichen –	51
§ 26a Sterbegeld	51
 <b>VIII. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung</b>	
§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	53
§ 27a Eigenbeteiligung	53
§ 27b Entgeltumwandlung	54
§ 27c Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Abs. 2 EStG	55
 <b>IX. Urlaub</b>	
§ 28 Erholungsurlaub	57
§ 28a Dauer des Erholungsurlaubs	60
§ 28b Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst	61
§ 28c Urlaubsabgeltung	62
§ 29 Sonderurlaub	63
§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen	63
 <b>X. Beendigung des Dienstverhältnisses</b>	
§ 30 Ordentliche Kündigung	65
§ 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	66
§ 32 Außerordentliche Kündigung	67
§ 33 Schriftform der Kündigung	68
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung	68
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	68
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	69
§ 37 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	70

	Seite
<b>XI. Übergangsgeld</b>	
§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes	71
§ 39 Bemessung des Übergangsgeldes	73
§ 40 Auszahlung des Übergangsgeldes	74
<b>XII. Besondere Bestimmungen</b>	
§ 41 Werkdienstwohnungen	75
§ 42 Schutzkleidung	75
§ 43 Dienstkleidung	75
<b>XIII. Schlussbestimmungen</b>	
§ 44 Schlichtungsstelle	76
§ 45 Ausschlussfristen	76
<b>Anlagen</b>	
Anlage 1	77
Entgeltgruppe 1	77
Entgeltgruppe 2	77
Entgeltgruppe 3	78
Entgeltgruppe 4	78
Entgeltgruppe 5	79
Entgeltgruppe 6	80
Entgeltgruppe 7	81
Entgeltgruppe 8	82
Entgeltgruppe 9	83
Entgeltgruppe 10	84
Entgeltgruppe 11	85
Entgeltgruppe 12	86
Entgeltgruppe 13	87
Vorbemerkung	88
Anlage 2 = Anlage 3	91
Anlage 2a Corona-Prämie/Einmalzahlung	92
Anlage 4 – gestrichen –	
Anlage 5	94
Anlage 6 – gestrichen –	
Anlage 6a – gestrichen –	
Anlage 7	95
Anlage 7a	98

	Seite
Zuschläge und Zulagen	100
Anlage 7b	101
Anlage 8	102
Anlage 8a	109
Anlage 9	121
Anlagen 10/I-V	122
Anlage 10a	153
Anlage 12	154
Anlage 14	157
Anlage 17	159
Sicherungsordnung	163

## 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 bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

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

(5) Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 können Einrichtungen 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 i. S. dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeitnehmer i. S. des AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen.

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

### **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.

### **§ 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 anzuwenden ist.
- d) Ausgenommen von der Anwendung der AVR und der Anlage 8a sind Chefärztinnen und Chefarzte.

## **§ 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 Dienst-anweisung 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) 1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf Verlangen des Dienstgebers in den durch Gesetz ausdrücklich geregelten Fällen verpflichtet, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes zur Einsicht vorzulegen. Die dabei gewonnenen Informationen dürfen nur nach Maßgabe der einschlägigen Gesetze verwendet werden (z. B. § 124 Abs. 2 SGB IX; § 72a Abs. 5 SGB VIII).

2. Eine gesetzliche Verpflichtung besteht in den Fällen, in denen der Dienstgeber seine Geeignetheit als Leistungserbringer oder Träger einer Einrichtung unter anderem dadurch nachweisen muss, dass er von den Mitarbeitenden regelmäßig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anfordert und sich so von deren Geeignetheit für die auszuübende Tätigkeit überzeugt.

3. Die hierfür entstehenden Gebühren trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

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

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

### **§ 3a Fort- und Weiterbildung**

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

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

a) das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1), ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b)) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und 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 i. S. 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 i. S. 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 i. S. 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) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht weiterhin nicht bei Maßnahmen im Rahmen der ärztlichen Weiterbildung nach den Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern und bei Fortbildungen im Rahmen der fachärztlichen Fortbildungspflicht und beim Erwerb von Fachkunden (z. B. Strahlenschutz, Rettungsdienst).
- (6) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsverpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgesehen werden.
- (7) Für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen i.S. 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. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter sind die AVR in geeigneter Form bekanntzugeben. 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. von § 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. des Unterabs. 1 Satz 1 gem. § 14 Abs. 2 und Abs. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zulässig.

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

## **§ 6 Ärztliche Betreuung**

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

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

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

## **§ 7 Versetzung und Abordnung**

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

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

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

## **§ 8 Probezeit**

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

### III. Arbeitszeit

#### § 9 Arbeitszeit

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

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

#### **Anmerkung zu § 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 i. S. des § 18 Abs. 6.

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

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

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

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit in heilpädagogischen oder therapeutischen Einrichtungen der Jugendhilfe und in Einrichtungen, die Kurzzeit-übernachtungen 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 Werkzeuge 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 Werkzeuge, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

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

(6) Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit, wobei jedoch mindestens eine Arbeits-



stunde 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 i. S. des Unterabs. 1.

### **§ 9a Pausen und Ruhezeit**

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

(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 geleis-

tet, sind die dadurch zusätzlichen notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.

### **§ 9b Arbeitszeitkonten**

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

(2) Die geleistete Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

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

Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

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

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

(8) Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden auf, so ist das diese Höchstgrenze von 150 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten vier Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist die Summe aus dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch das 4,348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

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

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

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

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

(12) Wird für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Langzeitarbeitszeitkonto eingerichtet, so sind durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mit-

arbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben auf dem Langzeitarbeitszeitkonto zu treffen.

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

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

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

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

Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und 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 anzuzusagen. 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.

(7) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert, so gilt Folgendes:

1. Die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Arbeitsaufnahme ablehnen.
2. Stimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Arbeitsaufnahme zu, wird geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und eine Zulage in Höhe von jeweils 40,- Euro brutto gezahlt.

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

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

## **§ 9e Formen der Arbeit**

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

(2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht,

bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

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

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 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.

## **§ 9f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer**

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

- a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder
- b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr, sind Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer (i. S. 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 Zei-

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

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

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder
- c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

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

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

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

## **§ 9h Freizeitmaßnahmen**

(1) Die Vorschrift gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im diakonischen Dienst, die aufgrund ihrer Dienstanzweisung oder besonderer Regelungen durch den Anstellungsträger bzw. das Leitungsorgan Freizeiten durchzuführen haben. Freizeiten i. S. dieser Sonderregelungen sind Maßnahmen des Dienstgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung ist eine Erholungs- und Freizeitmaßnahme Arbeitsleistung i. S. der Dienstverträge.

(2) Die §§ 9 bis 9g, 20a, 23, 28b und Anlage 8 finden für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung. Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Durchführung einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise 12 Stunden berechnet, soweit sich nicht für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt. Für die Hin- und Rückfahrt zu den Freizeitstätten gilt das Gleiche, sofern die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter während der Reisezeit Betreuungs- und Aufsichtsfunktionen wahrzunehmen hat. Sind Betreuungs- und Aufsichtsfunktionen während der Reisezeit nicht wahrzunehmen, gilt jedoch mindestens die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. Vor- und Nachbereitung der Freizeit gilt nicht als Durchführung einer Freizeit.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung unter Abs. 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter sonst nach einem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist die Differenz dem bestehenden Arbeitszeitkonto der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters nach Durchführung der Freizeit gutzuschreiben.

(4) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt und freie Unterkunft. Für die Verpflegungsleistung hat die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter den Sachbezugswert zu erstatten.

## **§ 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 Dienstgebe-



rin bzw. der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen ist. Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 Abs. 1 und 2 SGB III nicht erfüllen.

Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung;
- d) die Einteilung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor deren Inkrafttreten mitzuteilen.

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

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 9b unter Berücksichtigung des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB III abzubauen.

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

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder die 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.

## **§ 9j Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzurichten. Dazu ist eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Darin ist zu vereinbaren, welche Ziele definiert werden und welche Maßnahmen daraus abzuleiten sind. Die Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements haben je vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden einen Umfang von mindestens 10 Stunden jährlich und sind als Arbeitszeit anzurechnen. Teilzeitmitarbeiterinnen und Teilzeitmitarbeiter sind anteilig nach Maßgabe des Umfangs ihrer Beschäftigung zu beteiligen.

## **§ 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 i. S. des § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. Abs. 2 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

#### **Anmerkung zu Abs. 2:**

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle i. S. 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) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |                                                     |                |
|-----------------------------------------------------|----------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau                          | 1 Arbeitstag,  |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort                                                                                                                                                                                                             | 1 Arbeitstag,                        |
| d) 25- und 40-jähriges 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 fortgezählten 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 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 erteilt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten.

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

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

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

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

**Anmerkung zu Abs. 1:**

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

**Anmerkung zu Abs. 6:**

Zu den „begründeten Fällen“ i. S. des Abs. 6 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

## IV. Beschäftigungszeit

### § 11a Beschäftigungszeit

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

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

#### **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. Abweichend von Satz 1 sind Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Tätigkeit einer Ärztin bzw. eines Arztes nach den Merkmalen der Entgeltgruppe I bis IV gemäß § 2 der Anlage 8a 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 einzugruppiert.

#### **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 einzugruppiert.

### **§ 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. Das Entgelt der Ärztinnen und Ärzte bestimmt sich nach Anlage 8a.

(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 Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 96,88 Euro ab dem 1. Januar 2022,
- 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 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 und Erfahrungsstufe). Für das Grundentgelt der Ärztinnen und Ärzte gilt § 1 der Anlage 8a.

(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 Berufskennntnisse.

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

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

(6) Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder der Erfahrungsstufe 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.

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

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

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

## **§ 17 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 aufrechterhalten werden können, kann bis zu einem Gesamtvolumen von 6 v. H. des Entgelts einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters in einer Dienstvereinbarung geregelt werden:

- a) dass die Entgelte abgesenkt werden, und/oder
- b) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Erhöhung des Entgeltes erhöht wird, oder
- c) dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit einer entsprechenden Herabsetzung des Entgeltes gesenkt wird. Bei der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit kann ein Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

Zeitzuschläge und Überstundenentgelte nach § 20a Absatz 1 Satz 2 und nach der Anlage 8 bzw. für Ärztinnen und Ärzte nach § 6 und § 7 der Anlage 8a bleiben davon unberührt.

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 zum Beispiel bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migrantinnen und Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf, Beschäftigungsgesellschaften oder teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen vor.)

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

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen gegenüber nach Inkrafttreten einer Dienstvereinbarung gemäß Abs. 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen

den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten 12 Monate.

(6) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Einrichtung bei Aufnahme der Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung dies der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Mitteldeutschland anzeigt. Jede Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Mitteldeutschland 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 Buchst. a) Doppelbuchst. 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 Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle gem. Anlage 7.

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

Kommt eine Dienstvereinbarung ohne Beteiligung einer Einigungsstelle zustande, tritt diese innerhalb von vier Wochen nach Kenntnisgabe an die Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Mitteldeutschland in Kraft, es sei denn, fünf Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Mitteldeutschland 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 i. S. des Abs. 1 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss i. S. 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.

**§ 18 Besitzstandsregelung**

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

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

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

Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,616fache der am 1. Juni 2007 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich dem Urlaubsgeld nach Anlage 13. Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gemäß §§ 15 bis 17a, der Ortszuschlag gemäß § 19 und die Allgemeine Zulage gemäß Anlage 7, ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den Einzelgruppenplänen, sowie ggf. die persönlichen Zulagen gemäß den Übergangsvorschriften zu § 19, EGP 50 und § 2 der Anlage 18.

Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gemäß Abs. 1 Unterabsatz 2 so zu berechnen, als ob die

Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Monat Juni 2007 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 1. Juli 2007 gemäß den §§ 12, 15, 15a i. V. m. Anlage 3 (2007) hat. Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) hinzuzurechnen.

Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung, dividiert durch 13.

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

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

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

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

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

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

(6) Verringert sich nach dem 1. Juli 2007 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

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

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

(9) § 18 wirkt für Ärzte und Ärztinnen ab dem 1. Dezember 2009 nicht weiter.

## § 19 – gestrichen –

### § 19a Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 109,66 Euro ab dem 1. Januar 2022.

Dies gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte.

(2) Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ab dem 1. Januar 2022

mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
EG 1 und	6,19 Euro	30,96 Euro
EG 2	6,19 Euro	30,96 Euro
EG 3	6,19 Euro	24,75 Euro
EG 4	6,19 Euro	18,58 Euro.

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 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 a. F.

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

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

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 9e Abs. 2 Satz 2) vorsieht und die bzw. der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 123,81 Euro ab dem 1. Januar 2022 monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9e Abs. 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 74,27 Euro ab dem 1. Januar 2022 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 55,72 Euro ab dem 1. Januar 2022 monatlich,
- b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 43,33 Euro ab dem 1. Januar 2022 monatlich.

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

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

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

**Anmerkung zu Abs. 3:**

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

**§ 20a Zeitzuschläge, Überstundenentgelt**

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

- a) für Überstunden in den Entgeltgruppen
 

EG 1 bis EG 3	30 v. H.,
EG 4 bis EG 7	25 v. H.,
EG 8	20 v. H.,
EG 9 bis EG 13, EG I bis IV	15 v. H.,
- b) für Arbeit an Sonntagen
 

EG 1 bis EG 3	30 v. H.,
EG 4 bis EG 13, EG I bis IV	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.,
- des Stundenentgeltes
- d) – gestrichen –
- e) für Nachtarbeit i. S. des § 9e Abs. 4  
2,58 Euro ab dem 1. Januar 2022,
- f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr  
0,73 Euro ab dem 1. Januar 2022.

(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. § 28b Absatz 6a bleibt davon unberührt. 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. des Absatzes 1 ist für jede Entgeltgruppe in der Anlage 9 bzw. für Ärztinnen und Ärzte im Anhang 2 zu Anlage 8a festgelegt. Das Stundenentgelt der Anlage 9 errechnet sich indem das jeweilige Bruttotabellenentgelt der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe aus Anlage 2 durch das 4,348fache der wöchentlichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters dividiert wird. Das Stundenentgelt des Anhangs 2 der Anlage 8a errechnet sich aus dem Bruttotabellenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 2 Buchst. c) und d) der Anlage 8a der höchsten tariflichen Stufe, indem das Bruttotabellenentgelt durch das 4,348fache der wöchentlichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters dividiert wird. Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mit-

arbeiters nach § 9b Absatz 8 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a).

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

## **§ 21 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

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

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

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

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

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat 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 Vormonats. 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) 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 Vormonat i. S. 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) 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.

I. S. der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3,
- c) der Elternzeit nach dem BEEG,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

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

(2) Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 14 Abs. 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Für die Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 9b Abs. 8 Satz 3.

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

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

(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. § 6 Absatz 2 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 Vormonats 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.

### **§ 23 Reisekostenvergütung**

Für die Reisekostenerstattung gelten die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen oder der Evangelischen Kirche in Deutschland entsprechend, soweit nicht im Gesamtbereich eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes eigene Vorschriften gelten.

## VII. Sozialbezüge

### § 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

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

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

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

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

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

- a) sie bzw. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin bzw. den

Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

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

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

- a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V oder nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

von mehr als einem Jahr  
längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren  
längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.

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

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

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

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



von mehr als drei Jahren  
längstens für die Dauer von 26 Wochen

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

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

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

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

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. 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 i. S. 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 i. S. 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 Nettourlaubsent-

geltend 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 i. S. des Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorätzlich 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 Arbeitsunfähigkeit 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 Mit-

arbeiter 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**

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. Dezember 1998 geltenden Bestimmungen gezahlt wurden, werden auf die entsprechenden Jubiläumszuwendungen von 25 bzw. 40 Jahren angerechnet.

**§ 26** – gestrichen –

### **§ 26a Sterbegeld**

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die bzw. der sich nicht im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befunden hat und deren bzw.

dessen Dienstverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 geruht hat, erhalten

- a) die überlebende Ehefrau bzw. der überlebende Ehemann oder der überlebende eingetragene Lebenspartner bzw. die überlebende eingetragene Lebenspartnerin,
- b) die Abkömmlinge der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte i. S. 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 kirchlichen oder vergleichbaren Zusatzversorgungseinrichtung sicherzustellen (Pflichtversicherung). 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 Hinterbliebenenversicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen. Im Dienstvertrag ist die Pflichtversicherung zu bezeichnen.

(2) Die Wahlmöglichkeit zwischen Pflichtversicherungen mit unterschiedlich hohen Versorgungsleistungen in den maßgeblichen Regelungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß Absatz 1 Satz 1 trifft die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber. Sie ist auf Neueinstellungen beschränkt. Im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kann ein nach den maßgeblichen Regelungen der Zusatzversorgungseinrichtung möglicher Wechsel in einen anderen Tarif der Pflichtversicherung vorgenommen werden. Eine Änderung zum Nachteil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist ausgeschlossen.

(3) 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.

(4) Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobenen Beiträge entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bis zu einem Beitrag von 1.752,00 € jährlich, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern in Höhe von 20 v. H. besteht.

### § 27a Eigenbeteiligung

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beteiligt sich an den Beiträgen zu der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung i. S. des § 27 Abs. 1 und 2.

(2) Erhebt die Zusatzversorgungskasse Beiträge, die 4,0 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigen, erfolgt die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 50,0 v. H. des 4,0 v. H. übersteigenden Betrages. Die Eigenbeteiligung beträgt jedoch höchstens 1,0 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

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

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

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

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

## **§ 27b Entgeltumwandlung**

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

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

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

- a) das Grundentgelt,
- b) die Jahressonderzahlung nach Anlage 14,
- c) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

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

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

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

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

(1) Mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung der Dienstfahrradüberlassung gemäß § 8 Abs. 2 EStG vereinbart werden. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abzuschließen.

(2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gemäß der Anlagen 2/5/8a um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Die Dienstgeberin/der Dienstgeber gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG.

(3) Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen. Die Entgeltumwandlung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach der Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung zulässig, soweit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

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

#### **Protokollerklärung zu Absatz 4:**

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

(5) Die Dienstvereinbarung muss folgenden Mindestinhalt haben:

- a) Mitarbeiterkreis
- b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Abs. 2 EStG
- c) Antragsvoraussetzungen für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer
- d) Regelung für Zeiten, in denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kein Entgelt erhält
- e) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist)
- f) Bindungsdauer
- g) dienstvertragliche Vereinbarung
- h) Höhe der Beteiligung der Dienstgeberin/des Dienstgebers



## 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) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.<sup>4</sup> – aufgehoben –.

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

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

(6) Bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein bereits von einer früheren Dienstgeberin bzw. einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet. Die Dienstgeberin bzw.

der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgeleiteten Urlaub auszuhändigen.

(7) Der gesetzliche Mindesturlaub sowie der darüber hinaus gehende Mehrurlaub sind 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. Konnte der Urlaub wegen Dienstunfähigkeit nicht im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs bis zum 30. September des Jahres angetreten werden das dem Jahr folgt, in dem der Urlaub entstanden ist, so ist er bis zum 31. März des übernächsten Jahres zu nehmen.

Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der gesetzliche Mindesturlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gehende Mehrurlaub verfällt spätestens zum 30. September des Folgejahres, gesetzlicher Mindesturlaub zum 31. März des fortfolgenden Jahres.

(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 Zwöftelung 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:**

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

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

Bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche:

unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate		Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen
<hr/>	x	
78		

Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche:

unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate		Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen
<hr/>	x	
65		

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 30 Arbeitstage.

(2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 36 Arbeitstage.

(3) – gestrichen –

(4) – gestrichen –

(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 Freizeitgleichgewicht gewährt wird. Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.

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

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

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

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

(6) – aufgehoben –

(7) – aufgehoben –

### **§ 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) 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) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten eines Be-

reitschaftsdienstes 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 vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 28a Abs. 5 Unterabs. 3 und 5 zu ermitteln.

(6a) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr je Stunde einen Zeitzuschlag nach § 20a Abs. 1 Buchstabe e). Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält 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 20.00 bis 6.00 Uhr fallen, zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden erreicht werden. Absatz 3 gilt entsprechend.

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 zu ermitteln.

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

### **§ 28c Urlaubsabgeltung**

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub

abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 zum Ruhen kommt. Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

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

## **§ 29 Sonderurlaub**

(1) – gestrichen –

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

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

## **§ 29a Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen**

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

- a) ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige bzw. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

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

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

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

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

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

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

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

(8) Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, anstelle einer Beurlaubung ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden.

(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
----------------------	----------

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.

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

Als Beschäftigungszeit i. S. des § 30 Abs. 3 gilt nur die Beschäftigungszeit i. S. 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), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.

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

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

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

bzw. seiner bisherigen Gruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit i. S. 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 i. S. von § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

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

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

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

### **§ 33 Schriftform der Kündigung**

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

### **§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung**

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

### **§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

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

Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung feststellt.

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

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

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

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

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

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

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

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

(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 Monatsabschluss 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.

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

## XI. Übergangsgeld

### § 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes

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

- a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens fünf Jahren bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gekündigt hat,
- c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 34) beendet ist,
- d) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugewilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Dienstverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ihr bzw. ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles i. S. 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 Arbeitsvertrags-

grundlage 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.

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



### **§ 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 i. S. 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 i. S. 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 i. S. 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 Gesteungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

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

### **§ 42 Schutzkleidung**

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

### **§ 43 Dienstkleidung**

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

### **XIII. Schlussbestimmungen**

#### **§ 44 Schlichtungsstelle**

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

#### **§ 45 Ausschlussfristen**

(1) Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 14 bis 19a) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

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

## **Anlagen**

### **Anlage 1**

#### **Eingruppierungskatalog**

##### **Entgeltgruppe 1 (Anm. 1)**

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

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

- a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
- b. Hol- und Bringdienst.

###### Richtbeispiele:

Reinigungskraft, Küchenhilfe

Botin.

##### **Entgeltgruppe 2 (Anm. 2)**

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

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

- 1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
- 2. Hol- und Bringdienst;
- 3. Verwaltung.

###### Richtbeispiele:

Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen, Stationshilfe,

Mitarbeiterin in der Vervielfältigung und in der Poststelle.

## Anlage 1

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
  - c. Verwaltung;
2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Grundpflege oder Betreuung.

#### Richtbeispiele:

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

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

1. die Koordination (Anm. 12) von Mitarbeitenden oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

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

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

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

1. Pflege/Betreuung/Erziehung;
2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
3. Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

Altenpflegehelferin,  
Krankenpflegehelferin,  
Heilerziehungshelferin,  
Mitarbeiterin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst, Beiköchin,  
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**

1. Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen Aufgaben (Anm. 15) unter fachlicher Anleitung (Anm. 4) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen
2. Pflege/Betreuung/Erziehung bei der Durchführung aktivierender oder gestrukturierender Aufgaben;
3. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
4. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik (bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung);
5. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben in Pflege- und Betreuungseinheiten.

Richtbeispiele:

Stationsassistentin,  
Unterstützungskraft in Kindertagesstätten, Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben, Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben, Hausmeisterin

## Anlage 1

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

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

### **Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13)**

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

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

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;
3. Verwaltung.

#### Richtbeispiele:

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

### **B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 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,
  - b. Handwerklicher Erziehungsdienst,
  - c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
  - b. Verwaltung,
  - c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst.

Richtbeispiele:

Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin,  
Erzieherin,  
Heilerziehungspflegerin,  
Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen,  
Med.-technische Radiologieassistentin,  
Physiotherapeutin,  
Ergotherapeutin,  
Arbeitserzieherin,  
Finanzbuchhalterin,  
Personalsachbearbeiterin,  
Med.-technische Assistentin.

## Anlage 1

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

#### Richtbeispiele:

Küchenleiterin,  
Leiterin von Handwerksbetrieben.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. verantwortlichen wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Verwaltung,
  - b. Lehre/Bildung/Ausbildung.

#### 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, Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen, Bilanzbuchhalterin, Unterrichtsschwester.

### **B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7**

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

- a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/  
Technik.

Richtbeispiele:

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

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeits-  
bereichen
  - a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b. Beratung/Therapie/Seelsorge;
2. schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Auf-  
gaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung.

Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin,  
Heilpädagogin,  
Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben,  
Controllerin,  
IT-Systemberaterin,  
Personalreferentin,  
Qualitätsbeauftragte.

## Anlage 1

### B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen
  - a. Lehre/Bildung/Ausbildung,
  - b. Verwaltung;
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) oder komplexen (Anm. 15) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und nichtärztlicher medizinischer Dienst;
3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen Wohnbereiches oder einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung.

#### Richtbeispiele:

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)

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

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

- a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
- b. Beratung/Therapie/Seelsorge.

#### Richtbeispiele:

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit fachlich schwierigen Aufgaben, Heilpädagogin mit fachlich schwierigen Aufgaben, Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung.

## **B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge;
2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Verwaltung;
3. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen Einrichtung oder eines mittelgroßen Dienstes oder eines sehr großen Wohnbereiches oder eines großen Pflegebereiches oder einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anm. 16);
4. in der Leitung (Anm. 10) eines mittelgroßen (Anm. 16) Verwaltungsbereiches;
5. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege.

### Richtbeispiele:

Leitende 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)**

### **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.

## Anlage 1

### B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. in der Leitung (Anm. 10) einer großen Einrichtung oder eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge;
2. in der Leitung (Anm. 10) mehrerer großer Pflegebereiche einer großen stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung;
3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen (Anm. 16) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;
4. in der Leitung (Anm. 10) einer großen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre/Bildung/Ausbildung.

#### Richtbeispiel:

Leiterin 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.

## Anlage 1

### Vorbemerkung:

Die Anlage 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden.

Die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

### Anmerkungen:

(1) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulausbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu 2-monatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.

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

(3) **Einfache Tätigkeiten** setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeits-erfahrungen erlangt. Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeits-situationen 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 Entgeltgruppen 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 übertragenden 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 Entgeltgruppen 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.

## Anlage 1

(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.

Gültig ab 1.1.2022

Entgelt- gruppe	Entgelttabelle (monatlich in Euro)				
	Einarbeitungsstufe		Basisstufe		Erfah- rungsstufe
	95 v. H.	Verweildauer (Monate)	100 v. H.	Verweildauer (Monate)	105 v. H.
<b>1</b>	0,00		1.797,54	24	1.887,41
<b>2</b>	0,00		2.061,80	48	2.164,91
<b>3</b>	2.204,68	6	2.320,70	48	2.436,73
<b>4</b>	2.374,16	12	2.499,12	48	2.624,07
<b>5</b>	2.586,99	24	2.723,16	72	2.859,31
<b>6</b>	2.686,38	24	2.827,77	72	2.969,17
<b>7</b>	2.970,59	24	3.126,92	72	3.283,29
<b>8</b>	3.270,05	24	3.442,15	72	3.614,26
<b>9</b>	3.573,35	24	3.761,41	72	3.949,49
<b>10</b>	4.061,44	24	4.275,20	72	4.488,95
<b>11</b>	4.611,97	24	4.854,71	72	5.097,45
<b>12</b>	4.859,19	24	5.114,94	72	5.370,70
<b>13</b>	5.491,29	24	5.780,30	72	6.069,32

### Corona-Prämie

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende sowie Anerkennungspraktikanten, die unter den Geltungsbereich der AVR-DW.EKM fallen, haben Anspruch auf eine einmalige Corona-Prämie. Anspruchsberechtigt sind zudem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden (Vorbemerkung zur Anlage 1 AVR). Ausgenommen sind Maßnahmeteilnehmende. Der Anspruch setzt das Bestehen des Dienst-, bzw. Ausbildungsverhältnisses bzw. Praktikumsverhältnisses zum 1. Januar 2022 voraus. Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. März 2021 muss mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden haben. Abweichend von Abs. 1 Satz 3 sind auch diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspruchsberechtigt, die zum 31. Dezember 2021 auf Grund des Erreichens der Altersrente aus dem Dienstverhältnis ausscheiden.

(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.

(3) Die Corona-Prämie ist für das Jahr 2022 zu gewähren. Abweichend davon kann die Corona-Prämie nach Anlage 2a durch Beschluss des Dienstgebers schuldfreiend auch im Jahr 2021 gezahlt werden. Im Fall von Satz 2 bleibt die Zahlung der Corona-Prämie bei der Bemessung und Anwendung nach § 17, Anlagen 14 und 17 AVR DW EKM unberücksichtigt.

(4) Die einmalige Corona-Prämie wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes (EStG).

(5) Maßnahmeteilnehmende sind Personen, die in einem geförderten Dienstverhältnis als Maßnahmeteilnehmende in einer Einrichtung oder einem Einrichtungsteil beschäftigt werden, deren/ dessen Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist, insbesondere in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, Integrationsbetrieben und Arbeitsmarktinitiativen und -Projekten (z. B. auf der Grundlage des § 16e SGB II oder § 16i SGB II).

## § 2 Höhe der Corona-Prämie

(1) Die Corona-Prämie beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| a) in der EG 1 bis 8  | 750,00 Euro |
| b) in der EG 9 bis 13 | 450,00 Euro |
| c) nach Anlage 8a     | 450,00 Euro |
| d) die als Lehrkräfte | 450,00 Euro |

(2) Die Corona-Prämie beträgt für Auszubildende und Anerkennungspraktikanten 300,00 Euro.

(3) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende oder Anerkennungspraktikanten erhalten die Corona-Prämie anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu derjenigen der Vollbeschäftigten. Maßgeblich sind die jeweiligen dienstvertraglichen Verhältnisse (Arbeitszeitumfang und Eingruppierung) zum 31. März 2021.

(4) Die Corona-Prämie wird spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats März 2022 ausgezahlt.

(5) Soweit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildenden, Anerkennungspraktikanten oder Lehrkräfte nach § 1 Abs. 1 dieser Regelung in den Jahren 2020 und/oder 2021 und/oder 2022 eine Corona-Prämie aus Bundes- oder Landesmitteln oder aus Mitteln des Dienstgebers erhalten haben oder erhalten werden, wird diese Corona-Prämie, bis zu der in § 3 Nr. 11a EStG normierten Höhe von 1.500 Euro gezahlt. Dies schließt auch bereits getätigte Sonderzahlungen nach § 3 Nr. 11a EStG aus vorausgehenden Arbeitsverhältnissen mit ein.

(6) Die Corona-Prämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(7) Die Corona-Prämie darf mit etwaigen Lohnerhöhungen in der Zwischenzeit nicht verrechnet werden.

## § 3 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

## Anlage 5

Gültig ab 1.1.2022

<b>Entgelttabelle (monatlich in Euro)</b>	
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Sonderstufe 110 v. H.</b>
<b>1</b>	1.977,30
<b>2</b>	2.268,00
<b>3</b>	2.552,79
<b>4</b>	2.749,03
<b>5</b>	2.995,46
<b>6</b>	3.110,57
<b>7</b>	3.439,61
<b>8</b>	3.786,37
<b>9</b>	4.137,56
<b>10</b>	4.702,72
<b>11</b>	5.340,17
<b>12</b>	5.626,44
<b>13</b>	6.358,34

## 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 des 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 Stimmen-

## **Anlage 7**

mehrheit 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.

(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. des § 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.

### Zuschlagsberechtigte Arbeiten

#### § 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
- die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,
  - außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
  - 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:

- Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen
- 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)
- Sonstige besonders schmutzige Arbeiten
- Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist
- Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten
- 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 1,54 Euro ab dem 1. Januar 2022 gezahlt.

Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in demselben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.

### **§ 4 Berechnung der Zuschläge**

(1) Die Zuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagsberechtigende Arbeiten verrichtet werden.

(2) Arbeitszeiten nach Abs. 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. Ergeben sich nach der Zusammenrechnung Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet. Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Zuschläge vor, wird nur ein Zuschlag gezahlt.

### **§ 5 Pauschalierung**

Die Zuschläge können durch Nebenabrede im Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

### **§ 6 Ausschluss**

Die Zuschläge werden nicht gewährt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten in Pflege, Betreuung und Erziehung.

## Anlage 7a

### Zuschläge und Zulagen

– gültig ab 1.1.2022 –

Kinderzuschlag	109,66
EG 1 – EG 4 1. Kind	6,19
EG 1 und EG 2 ab 2. Kind	30,96
EG 3 ab 2. Kind	24,75
EG 4 ab 2. Kind	18,58
Nacharbeit	2,58
Samstag	0,73
Wechselschichtzulage § 20 (1)	123,81
Schichtzulage § 20 (2)	74,27
Schichtzulage § 20 (3) a)	55,72
Schichtzulage § 20 (3) b)	43,33
Zulage Pflege/ Betreuung EG3/4 § 14	96,88
Schmutz-, Gefahren-, Erschwerniszulage Anlage 7a § 3	1,54

## Vollzugszulage

### § 1

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei psychiatrischen Krankenanstalten, die ausschließlich dem Vollzug von Maßnahmen der Sicherung und Besserung dienen, erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung in diesen Einrichtungen, in Bereichen bzw. Abteilungen oder Stationen eine Vollzugszulage von monatlich 86,93 €.

(2) Die Vollzugszulage ist bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie sieben Jahre lang bezogen worden ist, nicht zusatzversorgungspflichtig. Für die Mindestzeit werden auch solche Zeiträume angerechnet, während derer die Vollzugszulage nur aufgrund von Konkurrenzvorschriften oder nur wegen Ablauf der Krankenbezugsfristen nicht zugestanden hat.

### § 2

(1) Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen.

(2) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, steht die Zulage i. H. v. 85 v. H. zu.

### § 3

(1) Monatliche Zulagen, die nach den Anmerkungen zu den Eingruppierungsplänen für Pflegepersonen, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Kranken in geschlossenen oder teilgeschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen durchführen, in demselben Zeitraum gezahlt werden, vermindern die Vollzugszulage um die Beträge dieser Zulage, höchstens jedoch um 46,02 €. Satz 1 gilt auch für die monatlichen Zulagen, die an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in psychiatrischen Krankenhäusern oder psychiatrischen Kliniken, Abteilungen, Stationen; Pflegepersonen in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen, die ständig mit geisteskranken Patienten arbeiten bzw. sie pflegen, in demselben Zeitraum gezahlt werden.

(2) Die Vollzugszulage vermindert sich ferner, wenn daneben für denselben Zeitraum dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin

der/die unter Anlage 1a fällt, eine Wechselschicht- oder Schichtzulage nach § 20 zusteht, um die Hälfte dieser Zulage,

der/die unter Anlage 1b fällt, eine Wechselschichtzulage nach § 20 zusteht, um 25,56 €.

### 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 Un-

terabsätze 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 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.

(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 abgeleiteten 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. der Anlage 8 A. ist das Überstundenentgelt nach Anlage 9.

## Anlage 8

(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 i. S. 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

## Anlage 8

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 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. der 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). Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG). 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

## Anlage 8

Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werk-tage unerheblich. Es zählt jeder Werktag, auch wenn er – regelmäßig oder gelegent-lich – arbeitsfreier Tag ist.

Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbe-hinderte 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 Arbeitstage in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

Tage sonstiger Arbeitsbefreiung wie unbezahlter Sonderurlaub, oder Tage des un-berechtigten Fernbleibens von der Arbeit können dagegen als Ausgleichstage he-rangezogen werden. Das bedeutet, dass sie bei der Berechnung des Jahresdurch-schnitts als ein Ausgleichstag berücksichtigt werden.

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

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

## § 1 Grundentgelt

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

## § 2 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 Buchstabe 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:**

Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt ist nur diejenige Ärztin/derjenige Arzt, die/der die leitende Ärztin/den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertritt.

## Anlage 8a

Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik bzw. einer Abteilung in der Regel nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.

### § 3 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrer Dienstgeberin bzw. ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

#### a) Entgeltgruppe I

Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit

Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit,

#### b) Entgeltgruppe II

Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit

Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,

#### c) Entgeltgruppe III

Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit

Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit.

#### d) Entgeltgruppe IV

Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin/leitender Oberarzt

(2) Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt

als ärztliche Tätigkeit. In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

#### **Anmerkung zu Absatz 2:**

Zeiten ärztlicher Tätigkeit i. S. 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.

#### **§ 4 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

(2) Bei 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 Grundentgelt der sich aus § 3 Absatz 1 ergebenden Stufe. Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 3 Absatz 1 Buchstabe b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 1 Buchstabe c, 4 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.

(3) 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 § 3 und § 4 Absatz 2 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

#### **§ 5 Leistungs- und erfolgsorientierte Entgelte bei Ärztinnen und Ärzten**

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

## **Anlage 8a**

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

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

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

### **Anmerkungen zu Absatz 1:**

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

## **§ 6 Stunden- und Überstundenentgelte**

(1) Für die Zeitzuschläge und das Überstundenentgelt gilt § 20a Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) bis c).

(2) Die Vergütung von Überstunden bzw. Überstundenzuschlägen kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Eine solche Nebenabrede ist mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündbar.

## **§ 7 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

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

(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen des § 7 Absatz 1



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

(3) Die 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.

(4) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.

(5) Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 ist ein Zeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen.

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

(7) Der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

## **§ 8 Entgelt für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

(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:

## Anlage 8a

<b>Stufe</b>	<b>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</b>	<b>Bewertung</b>
<b>I</b>	bis zu 25 v. H.	60 v. H.
<b>II</b>	mehr als 25 v. H. bis 40 v. H.	75 v. H.
<b>III</b>	mehr als 40 v. H. bis 49 v. H.	90 v. H.

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

(2) Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das Stundenentgelt aus der Tabelle des Anhangs 2 der Anlage 8a der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

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

(4) Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in Absatz 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Absatz 2 Satz 1. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

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

(6) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden nach § 20a Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 3 und Absatz 4 gezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort 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 nach § 20a Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 3 und Absatz 4 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

(7) Die Vergütung der Bereitschaftsdienstzeiten und Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Eine solche Nebenabrede ist mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündbar.

#### **Anmerkung zu Absatz 6:**

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

#### **§ 9 Beteiligung bei gekürzter Jahressonderzahlung**

(1) Wird die Jahressonderzahlung für die nichtärztlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gemäß Anlage 14 gekürzt, beteiligen sich Ärztinnen und Ärzte in angemessener Form durch

- a) eine entsprechende Anhebung der Arbeitszeit nach § 9, 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 oder Anlage 17 in Kraft tritt, durch die die Personalkosten der nichtärztlichen Mitarbeitenden reduziert werden.

#### **§ 10 Besondere Rechte und Pflichten**

(1) Im gegenseitigen Einvernehmen kann mit der Ärztin oder dem Arzt eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden mit entsprechender Erhöhung des Entgelts vereinbart werden.

## Anlage 8a

(2) Zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. Die Ärztinnen und Ärzte können von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

(4) Die Ärztin bzw. der Arzt kann von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin bzw. des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder die wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu, hat die Ärztin bzw. der Arzt nach Maßgabe ihrer bzw. seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fällen ist die Ärztin bzw. der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Die Ärztin bzw. der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer bzw. seiner Beteiligung entspricht. Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(5) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind zu dokumentieren.

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

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

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

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

(10) Zu den der Ärztin bzw. dem Arzt aus ihrer bzw. seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

(11) Eine Ärztin bzw. ein Arzt, die bzw. der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.

Eine Ärztin, der bzw. ein Arzt, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin bzw. Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(12) Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin bzw. der Arzt einen nicht zusatzversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe des Stundenentgelts der Entgeltgruppe I Stufe 1. Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin bzw. dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den Bezügen sonstige Leistungen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine Trägerin bzw. ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Die Ärztin bzw. der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

(13) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn die Ärztin bzw. der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

**Anmerkung zu Absatz 8:**

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

## **Anlage 8a**

### **Anmerkung zu Absatz 9:**

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

### **Überleitungs- und Besitzstandsregelung**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Überleitungs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Ärztinnen und Ärzte, die am 31. Dezember 2016 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 8a neue Fassung fortbesteht und zwar für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

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

#### **§ 2 Überleitung**

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

#### **§ 3 Besitzstandsregelung für die Entgeltgruppen I, II und III**

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

(2) Ärztinnen und Ärzte, deren bisheriges Entgelt (Vergleichsentgelt) das ihnen am 1. Januar 2017 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsjahresentgelt (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus Anhang 1 zu Anlage 8a (Entgelttabelle) unter Berücksichtigung der Bestimmungen aus § 21 zugrunde zu legen. Die Besitzstandszulage wird in der gleichen Höhe aufgezehrt, in der sich das Monatsentgelt durch Stufensteigerungen, Höhergruppierung und allgemeine Entgelterhöhungen erhöht.

(3) Das Vergleichsjahresentgelt errechnet sich als das 13fache des am 31. Dezember 2016 zustehenden Monatsentgeltes. Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehört das Grundentgelt gemäß Tabellenentgelt nach der bisherigen Anlage 8a, bisherige Besitzstandszulagen sowie der Kinderzuschlag gemäß § 19a.

(4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12fache des am 1. Januar 2017 zustehenden Monatsentgeltes gemäß des Anhangs 1 der Anlage 8a.

(5) Ärztinnen und Ärzte, bei denen die Voraussetzungen des § 19a erst nach dem 31. Dezember 2016 entstehen, erhalten keinen Kinderzuschlag mehr. Der kinderbezogene Bestandteil der Besitzstandszulage ist gesondert auszuweisen und wird nur so lange und insoweit fortgezahlt wie die anspruchsbegründenden Voraussetzungen nach § 19a ununterbrochen gegeben sind. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses im Monat Dezember 2016 wegen Ableistung von Wehrdienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaubs, bei dem die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen des Ablaufs der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen beziehungsweise des Anspruchs auf den kinderbezogenen Anteil der Besitzstandszulage unschädlich. In diesen Fällen lebt der Anspruch auf den kinderbezogenen Besitzstand mit der Kindergeldzahlung wieder auf. Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Ärztin bzw. der Arzt der dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Die Verminderung nach Absatz 2 erfolgt zunächst auf die allgemeine Besitzstandszulage und dann auf die kinderbezogene Besitzstandszulage.

(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 2016 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(7) Verringert sich zum oder nach dem 1. Januar 2017 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Ärztin/des Arztes, reduziert sich ihre/seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

**Anmerkung zu Absatz 4:**

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

## Anhang 1

## Gültig ab 1.1.2022 (Ärztinnen und Ärzte)

Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
EG I	4.709,60	4.976,57	5.167,23	5.497,72	5.891,79	6.053,86
EG II	6.215,92	6.737,10	7.194,72	7.461,67	7.722,23	7.982,82
EG III	7.785,81	8.243,42	8.898,09			
EG IV	9.158,63	9.813,33				

## Anhang 2

## Gültig ab 1.1.2022 (Ärztinnen und Ärzte)

Entgelttabelle (monatlich in Euro)					
Entgeltgruppe	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 3 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 15 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 25 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen 35 v. H.
EG I	29,71	4,46	7,43	14,86	10,40
EG II	41,37	6,21	10,34	20,69	14,48
EG III	51,16	7,67	12,79	25,58	17,91
EG IV	56,42	8,46	14,11	28,21	19,75



Gültig ab 1.1.2022

Entgelt- gruppe	Entgelttabelle (monatlich in Euro)					Zeitzuschlag für Arbeiten an Wo- chenfeiertagen 35 v. H.
	Stunden- gelt nach § 20a Abs. 3 AVR	Zeitzu- schlag für Überstun- den 30/ 25/ 20/ 15 v. H.	Überstunden- gelt nach Anlage 8 AVR	Zeitzu- schlag für Arbeiten an Sonntagen 30/ 25 v. H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wo- chenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.	
1	10,33	3,10	13,43	3,10	5,17	3,62
2	11,85	3,56	15,41	3,56	5,93	4,15
3	13,34	4,00	17,34	4,00	6,67	4,67
4	14,37	3,59	17,96	3,59	7,19	5,03
5	15,66	3,92	19,58	3,92	7,83	5,48
6	16,26	4,07	20,33	4,07	8,13	5,69
7	17,98	4,50	22,48	4,50	8,99	6,29
8	19,79	3,96	23,75	4,95	9,90	6,93
9	21,62	3,24	24,86	5,41	10,81	7,57
10	24,58	3,69	28,27	6,15	12,29	8,60
11	27,91	4,19	32,10	6,98	13,96	9,77
12	29,41	4,41	33,82	7,35	14,71	10,29
13	33,24	4,99	38,23	8,31	16,62	11,63

## 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.

(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 i. S. des § 20a Abs. 3 Unterabs. 1 der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 10a.

Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 9b Abs. 8 Satz 3 entsprechend.

(3) – gestrichen –

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten die Wechselschicht- und Schichtzulage gemäß § 20.

### **§ 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.

### **§ 3 – gestrichen –**

### **§ 4 Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende oder der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff.

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

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

### **§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

### **§ 6 Sonstige Bestimmungen**

(1) Mit der Praktikantin bzw. dem Praktikanten ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikantinnen und Praktikanten keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien sinngemäß Anwendung.

## **Anlage 10/I**

(3) Die Ausbildungszeit der Praktikantinnen und Praktikanten wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a) nicht angerechnet.

(4) Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin bzw. vom Praktikanten oder von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber in Textform 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.

### **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. 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 Auszubildenden 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) – gestrichen –

### § 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 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 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, 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 vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis entsprechend § 21 Abs. 2 BBiG.

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,

## **Anlage 10/II**

körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der bzw. dem Auszubildenden bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

(2) Die bzw. der Auszubildende 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 Auszubildende 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 Auszubildende. 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.

(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 vor-



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

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

(2) – gestrichen –

**§ 10** – gestrichen –

### **§ 11 Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende oder der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff.

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

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

### **§ 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 er-

## Anlage 10/II

stattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(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 vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

### § 15 Ausbildungsmittel

Die bzw. der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit

solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

### **§ 16 Prüfungen**

- (1) Die bzw. der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.
- (2) Sobald der bzw. dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat sie bzw. er ihn der bzw. dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

### **§ 17 – gestrichen –**

### **§ 18 Zeugnis**

- (1) Die bzw. der Auszubildende hat der bzw. dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat die bzw. der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll die Ausbilderin bzw. der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der bzw. des Auszubildenden. Auf Verlangen der bzw. des Auszubildenden sind Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### **§ 19 Sonstige Bestimmungen**

- (1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechend Anwendung.
- (2) Für Auszubildende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.
- (3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11a) nicht angerechnet.

### **Übergangsregelung:**

– gestrichen –

### **III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) ausgebildet werden**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gem. § 7 PflBG ausgebildet werden.

#### **§ 2 Ausbildungsvertrag**

(1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzliche Vertreter, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

- a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
- d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
- e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,
- f) Besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,
- g) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- h) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
- i) die Dauer der Probezeit,
- j) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- k) die Dauer des Urlaubs,
- l) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- m) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetzes, und
- n) den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

### **§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung**

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten der Trägerin bzw. des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

### **§ 4 Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

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

(2) Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern die Auszubildende bzw. der Auszubildende nicht bereits eine von einer anderen Ärztin bzw. einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(4) Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen

## Anlage 10/III

lassen. Auf Verlangen der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden bekannt zu geben.

### § 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll die Auszubildende bzw. der Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihr bzw. ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. eines vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x% von 40 Stunden). Mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf die Auszubildende bzw. der Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger der praktischen Ausbildung hat für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden ein Arbeitszeitkonto zu führen.

(6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit die Auszubildende bzw. der Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

## § 7 Ausbildungsentgelt

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

(2) Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieser Anlage festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gem. § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 S. 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gem. Anlage 10a die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende das nach der Anlage 10a zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge entsprechend den Regelungen der AVR.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 zu drei Viertel.

## § 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

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

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von der bzw. dem Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

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

### **§ 10 Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff.

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

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

### **§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen**

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.



(2) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

## **§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält vermögenswirksame Leistungen nach Anlage 12 und eine Jahressonderzahlung nach Anlage 14.

## **§ 13 Ausbildungsmittel**

Die Trägerin bzw. der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

## **§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht die Auszubildende bzw. der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie oder er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Anlage 10/III) kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von der Trägerin bzw. vom Träger der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 30 Abs. 1).

## **Anlage 10/III**

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

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

### **§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

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

(2) Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er dies ihr bzw. ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

### **§ 16 Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, Fassung Mitteldeutschland entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes ausgebildet werden, kann auf die Beschäftigungszeit (§ 11a) angerechnet werden.

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

**§ 1 Geltungsbereich**

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

**§ 2 Ausbildungsvertrag**

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

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

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

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

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

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

### **§ 4 Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

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

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

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

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

### **§ 6 – gestrichen –**

### **§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden.

## Anlage 10/IV

(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.

(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 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 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 i. S. von § 9b Abs. 8 Satz 3. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes nach Maßgabe von § 9 Abs. 8 Satz 3 tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes i. S. von § 14 Abs. 1.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Schülerin bzw. der Schüler die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 zu drei Viertel.

(5) – gestrichen –

(6) Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. Kann die Schülerin bzw. der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 11 oder § 12 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

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

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält die Schülerin bzw. der Schüler eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen

Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

**§ 10** – gestrichen –

### **§ 11 Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende oder der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff.

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

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

### **§ 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 Aus-

## **Anlage 10/IV**

land höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

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

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

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

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

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

### **§ 14 Ausbildungsmittel**

Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat der Schülerin bzw. dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der 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 Antrag in Textform 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 Monatsabschluss 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) 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.

### **Übergangsregelung:**

– gestrichen –

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

**§ 1 Geltungsbereich**

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

**§ 2 Ausbildungsvertrag**

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

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

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule i. S. des Schulrechts der Länder einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule.

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

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

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

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

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

### **§ 4 Probezeit**

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

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

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

(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 40 Stunden. Führt die Schülerin bzw. der Schüler die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer voll beschäftigten Schülerin bzw. eines vollbeschäftigten Schülers festgelegt ( $x \% \times 38,5$  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. § 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 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 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 i. S. von § 9b Abs. 8 Satz 3. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Ent-

geltes nach Maßgabe von § 9b Abs. 8 Satz 3 tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgeltes i. S. von § 14 Abs. 1.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Schülerin bzw. der Schüler die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 20 zu drei Viertel.

(5) – gestrichen –

(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 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

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

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen 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 Auszubildende oder der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff.

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

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

### **§ 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 Erziehungs-

## **Anlage 10/V**

berechtigten 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 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 Antrag in Textform 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 Monatsabschluss 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) nicht angerechnet.

## **§ 16 Inkrafttreten**

Diese Regelung tritt am 1.8.2001 in Kraft.

## **Anlage 10/V**

### **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.

### **Übergangsregelung:**

– gestrichen –



**Ausbildungsentgelte  
– gültig ab 1.1.2022 –**

I Praktika		
	Entgelt	Kinderzuschlag
Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter	1.901,63	82,84
Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge	1.901,63	82,84
Heilpädagogin/ Heilpädagoge	1.901,63	82,84
pharm.-tech. Assistentin/ pharm.-tech. Assistent	1.629,01	78,93
Altenpflegerin/ Altenpfleger	1.629,01	78,93
Erzieherin/ Erzieher	1.629,01	78,93
Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger	1.629,01	78,93
Kinderpflegerin/ Kinderpfleger	1.559,93	78,93
Haus- und Familienpflegerin/ Haus- und Familienpfleger	1.559,93	78,93
Rettungsassistentin/ Rettungsassistent	1.559,93	78,93
Masseurin und med. Bademeisterin/ Masseur und med. Bademeister	1.559,93	78,93
II Auszubildende		
im ersten Ausbildungsjahr	900,00	
im zweiten Ausbildungsjahr	961,69	
im dritten Ausbildungsjahr	1.017,29	
im viertem Ausbildungsjahr	1.097,36	
III Im Pflegedienst		
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege		
im ersten Ausbildungsjahr	1.048,03	
im zweiten Ausbildungsjahr	1.122,03	
im dritten Ausbildungsjahr	1.245,38	
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe	950,56	

### Vermögenswirksame Leistungen

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung i. S. dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die in § 9 Abs. 1 Unterabs. 1 für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet sie bzw. er diese, ist sie bzw. er i. S. 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 i.S. 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 und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers wechseln.

## **Anlage 12**

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 12 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 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.

### **Jahressonderzahlung**

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der sich am 1. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine Jahressonderzahlung. Dies gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte.

(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.

(3) Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres gezahlt. Die Höhe der Zahlung im Juni ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teile der Einrichtung, wenn der zuständigen Mitarbeitervertretung eine Liste der wirtschaftlich selbstständigen Teile von der Dienststellenleitung vorgelegt wird.

Sofern das betriebliche Ergebnis des Vorjahres nach Absatz 5 negativ ist, beträgt abweichend von Satz 1 in Einrichtungen der Altenhilfe, Eingliederungshilfe sowie ambulanten Diensten und Beratungsstellen der im November fällige Teil der Jahressonderzahlung 33 v. H. und der im Juni des Folgejahres fällige Teil 67 v. H. Die Inanspruchnahme dieser Regelung muss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Mitteldeutschland angezeigt werden. Sie tritt an dem Tage, an dem die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Mitteldeutschland den Eingang bestätigt hat, in Kraft.

(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. Be-

## Anlage 14

standteil der vorzulegenden Unterlagen ist die Zuordnung der Kosten der zentralen Dienste zu den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teilen der Einrichtung. Wird die Jahressonderzahlung für die nichtärztlichen Mitarbeitenden nach Anlage 14 gekürzt, beteiligen sich Ärztinnen und Ärzte gemäß § 9 Anlage 8a.

(5) Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB ableitet

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge
- ohne Erträge und Aufwendungen von außergewöhnlicher Bedeutung i. S. des § 285 Nr. 31 HGB
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge i. S. von § 285 Nr. 32 HGB
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen 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

negativ ist.

### Anmerkung:

Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i. S. 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 i. S. von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

## **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 selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darzulegen. Reichen die vorgelegten Unterlagen zur Beurteilung nicht aus, so ist die Einrichtung schriftlich aufzufordern, die weiteren von der Arbeitsrechtlichen Kommission für erforderlich gehaltenen Unterlagen vorzulegen. Dem Antrag ist die Erklärung der Mitarbeitervertretung beizufügen, dass sie die Möglichkeit hatte, in ausreichendem Umfang externe sachverständige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

### **§ 2 Personalkostenreduzierung**

(1) Zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustim-

## Anlage 17

mung der Arbeitsrechtlichen Kommission Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(2) Personalkostenreduzierungen können nur vorgenommen werden, wenn die Einrichtung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung vorlegt. In dem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, dass

- a) der Bestand der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung gesichert werden kann und
- b) die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil der Einrichtung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung der AVR sicherstellen kann.

(3) Die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung sind einzuschränken oder aufzuheben, soweit diese nicht mehr zur Überwindung der Notlage i. S. von § 1 erforderlich sind. Die Entscheidung über die Erforderlichkeit treffen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Im Falle der Nichteinigung entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die Arbeitsrechtliche Kommission.

### § 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teiles der Einrichtung darlegt. Dazu sind der Mitarbeitervertretung die dafür erforderlichen Unterlagen zu übergeben und die unmittelbare Unterrichtung durch einen Sachverständigen zu ermöglichen. Der Sachverständige ist in entsprechender Anwendung von § 22 MVG.EKD zur Vertraulichkeit zu verpflichten. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen in entsprechender Anwendung des § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;



2. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, diese sind Teil des Zukunftssicherungskonzeptes und die Mitarbeitervertretung stimmt den betriebsbedingten Kündigungen uneingeschränkt zu (§ 41 Abs. 2 und § 38 Abs. 4 MVG.EKD finden keine Anwendung); den aufgrund solcher Kündigungen ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die nach § 2 nicht gezahlten Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen;
3. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
4. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß den AVR zu bezahlen.

(3) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

Wird nach Abschluss der Dienstvereinbarung Kurzarbeit gemäß § 9i 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 Liquiditätsengpässes kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zur Höhe von 10 v. H. des Bruttojahresentgeltes 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.

## **Anlage 17**

### **Anmerkung:**

Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung i. S. des § 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 i. S. von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

### **Übergangsregelung zu Anlage 17:**

Dienstvereinbarungen wegen einer dauerhaften Notlage gemäß § 1a i. V. mit § 4 der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung der Anlage 17 gelten fort.

## **Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmassnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen**

### **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 i. S. des § 613a BGB.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Maßnahmen i. S. 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,

## SicherungsO

- 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 i. S. 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 i. S. des Abs. 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar durch
  - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
  - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
  - Wegfall zweckgebundener Drittmittelveranlasst sind.  
Maßnahmen i. S. 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 i. S. 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:

## SicherungsO

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z. B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z. B. anstatt bisher Jugendhilfe, nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

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

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

(3) Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz i. S. 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 i. S. 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 i. S. 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 Urlaubsgeld zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

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

## **§ 6 Besonderer Kündigungsschutz**

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

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

## SicherungsO

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

(2) Ab dem Tag, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält sie bzw. er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Kinderzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die 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. des § 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		nach vollendetem		
	40. Lebensjahr	40.	45.	50.	55.
Lebensjahr					
Monatsbezüge					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13

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

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündi-

## SicherungsO

gungsschutzklage 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 i. S. 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 i. S. der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversicherung 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 i. S. 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.

## **SicherungsO**

### **§ 11 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 1990 in Kraft.

### **An § 8 wird folgende Anmerkung angefügt:**

Als Beschäftigungszeit i. S. des § 8 gelten nur Beschäftigungszeiten i. S. des § 11a Abs. 1.