

Deutscher Caritasverband (Hg.)

# Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)

Stand: 11. Juli 2024\*



\* Diese PDF enthält die AVR mit Stand vom 11. Juli 2024. Sie berücksichtigt alle Beschlüsse der Bundeskommission und aller Regionalkommissionen bis zu diesem Tag vorbehaltlich ihrer Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe.

Das ist urheberrechtlich geschütztes Material, bereitgestellt durch Deutscher Caritasverband e.V. und Lambertus-Verlag GmbH. Jede kommerzielle Nutzung sowie die Vervielfältigung und öffentliche Zugänglichmachung sowie die Verwendung im Intranet ohne Zustimmung der Lambertus-Verlag GmbH ist untersagt.

# Inhaltsübersicht

Allgemeiner Teil .....	4
Anlage 1: Vergütungsregelung .....	18
Anlage 1a: Überleitungsregelungen zu Anlage 1 .....	42
Anlage 1b: Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 .....	43
Anlage 1c: Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise .....	46
Anlage 1d: (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	47
Anlage 1e: (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	47
Anlage 2: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein) .....	48
Anlage 2a: (derzeit nicht besetzt) .....	82
Anlage 2b: (derzeit nicht besetzt) .....	82
Anlage 2c: (derzeit nicht besetzt) .....	82
Anlage 2d: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	83
Anlage 2e: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport .....	98
Anlage 3: Regelvergütung für die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallenden Mitarbeiter .....	104
Anlage 3a: (derzeit nicht besetzt) .....	107
Anlage 3b: (derzeit nicht besetzt) .....	107
Anlage 4: (derzeit nicht besetzt) .....	107
Anlage 5: Arbeitszeitregelung .....	108
Anlage 5a: Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung .....	119
Anlage 5b: Mobilzeit durch Dienstvereinbarung .....	123
Anlage 5c: Langzeitkonto .....	125
Anlage 6: Überstundenregelung .....	126
Anlage 6a: Zeitzuschläge Überstundenvergütung .....	128
Anlage 7: Ausbildungsverhältnisse .....	130
Anlage 7a: (derzeit nicht besetzt) .....	154
Anlage 7b: Besondere Regelungen für Praktikanten .....	155
Anlage 8: Zusätzliche Altersversorgung .....	159
Anlage 9: Vermögenswirksame Leistungen .....	172
Anlage 10: (derzeit nicht besetzt) .....	173
Anlage 11: Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen .....	174
Anlage 11a: Geburtsbeihilfe .....	175
Anlage 12: derzeit nicht besetzt) .....	175
Anlage 13: Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld .....	176
Anlage 13a: Bestimmungen über Reisekostenerstattung .....	177
Anlage 14: Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub .....	178
Anlage 15: (derzeit nicht besetzt) .....	186
Anlage 16: Jubiläumszuwendung .....	187
Anlage 17: (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	187
Anlage 17a: Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit .....	188
Anlage 18 (derzeit nicht besetzt) .....	192
Anlage 19: Modellprojekte .....	193
Anlage 20: Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Inklusionsbetrieben .....	194
Anlage 21: Besondere Regelungen für Lehrkräfte .....	196
Anlage 21a: Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen .....	200
Anlage 22: Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege .....	212
Anlage 23: Besondere Regelungen für Fahrdienste .....	214

Anlage 24: (derzeit nicht besetzt) .....	215
Anlage 25: Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden .....	216
Anlage 30: Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte .....	217
Anlage 31: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern .....	238
Anlage 32: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen.....	278
Anlage 33: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.....	317

# Allgemeiner Teil

§ 1	Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft .....	4
§ 2	Geltungsbereich .....	4
§ 2a	(weggefallen) .....	5
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich .....	5
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten .....	5
§ 5	Besondere Dienstpflichten .....	5
§ 5a	Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten .....	6
§ 6	Personalakten .....	7
§ 7	Einstellung .....	7
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses .....	7
§ 8a	Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses .....	8
§ 9	Versetzung und Abordnung .....	8
§ 9a	Arbeitszeit .....	8
§ 9b	Arbeitsversäumnis .....	8
§ 10	Arbeitsbefreiung .....	8
§ 10a	Fort- und Weiterbildung .....	10
§ 11	Beschäftigungszeit .....	10
§ 11a	Dienstzeit .....	11
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a .....	12
§ 12	Dienstbezüge .....	12
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit .....	12
§ 13	Erholungsurlaub .....	12
§ 14	Ordentliche Kündigung .....	12
§ 15	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter .....	13
§ 16	Außerordentliche Kündigung .....	13
§ 17	Schriftform der Kündigung .....	14
§ 18	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit .....	14
§ 19	Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses .....	14
§ 20	Zeugnis .....	15
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung .....	16
§ 22	Schlichtungsverfahren .....	16
§ 23	Ausschlussfrist .....	16
§ 24	Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern .....	17

## § 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

(1) <sup>1</sup>Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. <sup>2</sup>Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. <sup>3</sup>Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. <sup>4</sup>Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.

(2) Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.

(3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

## § 2 Geltungsbereich

(1) Die AVR finden Anwendung in allen in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Einrichtungen und Dienststellen, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen sind.

(2) Die AVR gelten für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in § 3 AT genannten.

*Anmerkung:*

Besondere diözesane Regelungen werden durch die AVR nicht berührt.

## **§ 2a (weggefallen)**

## **§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Die AVR gelten nicht für:

- a) 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) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung der AVR nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist;
- c) Mitarbeiter, die Tätigkeiten nach § 11 Abs. 3 SGB XII ausüben;
- d) Mitarbeiter mit fortdauerndem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten;
- e) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor-, Aus- oder Weiterbildung beschäftigt werden, sofern diese öffentlich gefördert wird und nicht Anlage 7 anzuwenden ist;
- f) leitende Ärzte (Chefärzte) und vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
- g) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge erhalten.

## **§ 4 Allgemeine Dienstpflichten**

(1) Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvolle Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.

(2) Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

(3) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Dienstverhältnisses.

(4) <sup>1</sup>Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. <sup>2</sup>Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. <sup>3</sup>Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen und daneben die durch Dienstanweisungen oder Anordnungen seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

(5) Die Dienstordnung sowie die Haus- und Heimordnung sind für jeden Mitarbeiter verbindlich.

## **§ 5 Besondere Dienstpflichten**

(1) Das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur während des Dienstverhältnisses, sondern auch nach dessen Beendigung.

(2) <sup>1</sup>Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. <sup>2</sup>Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. <sup>3</sup>Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder

berechtigte Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. <sup>4</sup>In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken.

(3) <sup>1</sup> Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Weiterbildung der Mitarbeiter und am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers zu beteiligen.

<sup>2</sup>In akademischen Lehrkrankenhäusern sind die Ärzte im Rahmen ihres Dienstes verpflichtet, sich an der praktischen Ausbildung der Medizinstudenten in dem Krankenhaus zu beteiligen. <sup>3</sup>Das gilt auch für sonstige Mitarbeiter, die an der Ausbildung auf Anordnung des Dienstgebers beteiligt werden.

<sup>4</sup>Die Ärzte sind verpflichtet, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und auf Anordnung des Dienstgebers im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt des Krankenhauses ärztlich tätig zu werden.

<sup>5</sup>Die ärztlichen Mitarbeiter und die Mitarbeiter im Pflegedienst sind verpflichtet, am Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber teilzunehmen, wenn das Krankenhaus Träger oder Beteiligter des Rettungsdienstes ist.

(4) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. <sup>2</sup>Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

<sup>3</sup>Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.

(5) <sup>1</sup>Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. <sup>2</sup>Beim Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber (Absatz 3 Satz 5) ist der Mitarbeiter in Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegt, von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

## **§ 5a Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten**

(1) <sup>1</sup>Angelegenheiten, die einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheit, wenn dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt nicht, soweit Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>2</sup>Eine Verpflichtung, geplante Straftaten anzuzeigen, bleibt von Absatz 1 unberührt.

(3) <sup>1</sup>Ein Mitarbeiter, der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Absatz 1 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. <sup>3</sup>Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte Dienstgeber. <sup>4</sup>Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstgeber ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

(4) <sup>1</sup>Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses versagt werden. <sup>2</sup>Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. <sup>3</sup>Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

## § 6 Personalakten

(1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Er kann von seinen Personalakten Abschriften verlangen.

(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

## § 7 Einstellung

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. <sup>2</sup>Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen.

<sup>3</sup>Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>4</sup>Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

(2) <sup>1</sup>Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in den AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) <sup>1</sup>Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen.

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses sind Probezeit, sofern im Dienstvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Lehr- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird. <sup>2</sup>Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

(5) Bei Antritt des Dienstes ist der Mitarbeiter auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit zu verpflichten.

## § 8 Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses

(1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.

(2) <sup>1</sup>Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

(3) Gesetzliche Vorschriften, die den Mitarbeiter verpflichten oder berechtigen, sich ärztlich untersuchen zu lassen, bleiben unberührt.

## **§ 8a Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses**

Soweit die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses gesetzlich vorgeschrieben und vom Dienstgeber angeordnet ist, werden die dafür entstehenden Kosten im laufenden Dienstverhältnis vom Dienstgeber getragen.

## **§ 9 Versetzung und Abordnung**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers unter Wahrung des Besitzstandes versetzt oder bis zu sechs Monaten abgeordnet werden. <sup>2</sup>Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören. <sup>3</sup>Zu einer Versetzung, die mit der Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes verbunden ist, ist die Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich.

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

(3) Während der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

(4) Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Einrichtung ist keine Versetzung oder Abordnung im Sinne der Absätze 1 bis 3.

## **§ 9a Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter bestimmt sich nach den Arbeitszeitregelungen der Anlagen 5 und 30 bis 33.

<sup>2</sup>Daneben sind die Überstundenregelungen in den Anlagen 6 und 30 bis 33 und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung in den Anlagen 6a und 30 bis 33 zu beachten.

## **§ 9b Arbeitsversäumnis**

<sup>1</sup>Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. <sup>2</sup>Wenn die rechtzeitige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der Mitarbeiter seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und die nachträgliche Genehmigung einzuholen. <sup>3</sup>Bei nichtgenehmigtem Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die versäumte Zeit oder eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgen, wobei jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf. <sup>4</sup>Außerdem kann sie die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

## **§ 10 Arbeitsbefreiung**

(1) Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
b)	Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
c)	Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
d)	Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
e)	Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
f)	Kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
g)	Schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
	bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
	cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.	bis zu vier Arbeitstagen 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 des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	
h)	Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

(3) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup>Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(4) Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen als den in Abs. 2 Buchstaben a bis h genannten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an Exerzitien teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(6) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu fünf Arbeitstage und, wenn er regelmäßig mehr als fünf Arbeitstage in der Woche arbeitet, bis zu sechs Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): <sup>2</sup>Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

(RK Ost): <sup>2</sup>Für Mitarbeiter im Gebiet der Regionalkommission Ost erhöht sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung um einen weiteren Tag. <sup>3</sup>Diese ist auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

(7) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten für ihre Tätigkeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. <sup>2</sup>Die Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AT AVR erhalten für die Teilnahme an deren Verhandlungen und die Mitglieder von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeiter erhalten für die notwendige Dauer der Abwesenheit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

<sup>3</sup>Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(8) Soweit in einer diözesanen KODA-Regelung eine Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen von Vereinigungen im Sinne des Artikel 10 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes besteht, hat der Mitarbeiter in einer Einrichtung mit Sitz in dieser Diözese einen Anspruch auf entsprechende Freistellung in demselben Umfang.

(9) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Dienstbezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten.

#### *Anmerkung:*

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 2 Abs. 3 der Anlage 14 genannten Bezüge.

## **§ 10a Fort- und Weiterbildung**

(1) Wird ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

- a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge Abschnitt II der Anlage 1 fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. <sup>2</sup>Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.

<sup>3</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

<sup>4</sup>In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.

## **§ 11 Beschäftigungszeit**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

<sup>2</sup>Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet.

<sup>3</sup>Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortset-

zung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) <sup>1</sup>Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, so werden dem Mitarbeiter die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup>Bei Übernahme einer Einrichtung aus einem anderen Tätigkeitsbereich können die bei dieser Einrichtung zurückgelegten Zeiten ganz oder teilweise als Beschäftigungszeit angerechnet werden, wenn in dieser Einrichtung den AVR entsprechende Regelungen galten.

(3) Bei dem Mitarbeiter, der am 31. Dezember 1987 schon und am 1. Januar 1988 noch in einem Dienstverhältnis gemäß Absatz 1 Satz 1 steht, gilt Absatz 1 Satz 2 in der ab 1. Januar 1988 geltenden Fassung, wenn der Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 1989 nachweist, dass aufgrund dieser Vorschrift zusätzliche Beschäftigungszeiten anzurechnen sind.

*Übergangsregelung zu § 11 Abs. 1 AT:*

Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Beschäftigungszeit unberührt.

## § 11a Dienstzeit

(1) <sup>1</sup>Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. <sup>2</sup>Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 11 Abs. 1 Satz 2 AT entsprechend.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten, die ein Mitarbeiter in einem Dienstverhältnis im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche verbrachte.

(3) <sup>1</sup>Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis zu einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übergetreten ist, oder wenn er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat, oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit, sowie in der DDR erbrachte Zeiten des Grundwehrdienstes, des Wehrrersatzdienstes, soweit dieser die Zeit des Grundwehrdienstes betrug, sowie Haftzeiten wegen Verweigerung des Wehrdienstes und eine daran anschließende Ableistung des Grundwehrdienstes der DDR,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Sätze 1 und 2 sind sinngemäß anzuwenden.

### *Anmerkung:*

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von § 11a AT steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

### *Übergangsregelung zu § 11a AT:*

Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Dienstzeit unberührt.

## **§ 11b Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. <sup>2</sup>Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. <sup>3</sup>Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

## **§ 12 Dienstbezüge**

Die Dienstbezüge bestimmen sich nach dem Abschnitt II der Anlage 1.

## **§ 12a Fürsorge bei Krankheit**

Wer durch Krankheit oder Unfall dienstunfähig wird, erhält Krankenbezüge nach Maßgabe der Anlage 1.

## **§ 13 Erholungsurlaub**

Die Ansprüche der Mitarbeiter auf Erholungsurlaub, Urlaubsgeld und Sonderurlaub regeln sich nach Anlage 14.

## **§ 14 Ordentliche Kündigung**

(1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

a)	bis zu fünf Jahren	6 Wochen
b)	von mindestens fünf Jahren	3 Monate
c)	von mindestens acht Jahren	4 Monate
d)	von mindestens zehn Jahren	5 Monate
e)	von mindestens zwölf Jahren	6 Monate

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

(3) (weggefallen)

(4) <sup>1</sup>Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Absatz 2 und Absatz 3 uneingeschränkt Anwendung. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter

dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.<sup>3</sup>Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären.<sup>4</sup>Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 15 AT etwas anderes bestimmt.

## § 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 AT gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist,

- a) wesentlich eingeschränkt oder
- b) aufgelöst wird.

(2) <sup>1</sup>Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 AT oder § 16 Abs. 2 AT vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe kündigen. <sup>3</sup>Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Dienstvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe maßgebend sind.

(3) <sup>1</sup>Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 1 Buchstabe a und Absatz 2 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. <sup>2</sup>Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) <sup>1</sup>Die Kündigung eines grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5 AT) nach den Bestimmungen des § 15 AT ist nur mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. <sup>2</sup>Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 19 Abs. 2 AT).

## § 16 Außerordentliche Kündigung

(1) <sup>1</sup>Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der Katholischen Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus den AVR ergebenden Dienstpflichten.

<sup>3</sup>Eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund ist zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 14 AT) oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4 AT) nicht zugemutet werden kann.

<sup>4</sup>Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>5</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>6</sup>Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(2) Einem Mitarbeiter, dem gegenüber nach § 14 Abs. 5 AT die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

(3) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis nach § 16i SGB II kann gemäß § 16i Abs. 6 SGB II in den dort genannten Fällen von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. <sup>2</sup>Absatz 1 Sätze 4 bis 6 finden entsprechend Anwendung.

## **§ 17 Schriftform der Kündigung**

<sup>1</sup>Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. <sup>2</sup>Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT), soll er in dem Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund angeben.

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

(1) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Dienstverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt. <sup>7</sup>Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter schriftlich mit, ob und zu welchem Zeitpunkt das Dienstverhältnis endet oder ruht. <sup>8</sup>Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses hat die schriftliche Mitteilung mindestens zwei Wochen vor dem Beendigungszeitpunkt zu erfolgen.

(2) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung des Dienstgebers nach Absatz 1 Satz 7 seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn eine Erwerbsminderung oder eine Berufsunfähigkeit durch Bescheid einer öffentlich-rechtlichen Versicherungseinrichtung oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe festgestellt wird, deren Mitgliedschaft bei einem angenommenen Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen die Voraussetzungen der Befreiung von der Versicherungspflicht nach §§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und 231 SGB VI erfüllen würde oder eine solche Befreiung erfolgt ist.

## **§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses**

(1) Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind, sofern nicht vorher eine Vertragsverlängerung schriftlich vereinbart worden ist.

(2) Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.

(2a) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der beabsichtigt, eine Altersrente im Sinne des § 33 Abs. 2 SGB VI für einen Zeitpunkt zu beantragen, in dem er die Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) noch nicht erreicht, und deswegen sein Dienstverhältnis beenden will, kann von seinem Dienstgeber verlangen, dass er mit dem Mitarbeiter die Inhalte eines Auflösungsvertrages, insbesondere den Beendigungszeitpunkt, erörtert mit dem Ziel, dass ein Auflösungsvertrag abgeschlossen wird. <sup>2</sup>Macht der Mitarbeiter hierzu einen Vorschlag, hat der Dienstgeber zu diesem Vorschlag zeitnah Stellung zu nehmen.

(3) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) vollendet.

(4) <sup>1</sup>Erfolgt während des laufenden Dienstverhältnisses für den Mitarbeiter anstatt der Versicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung die Versicherung bei einer öffentlich-rechtlichen Versicherungseinrichtung oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe, deren Mitgliedschaft bei einem angenommenen Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen die Voraussetzungen der Befreiung von der Versicherungspflicht nach §§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und 231 SGB VI erfüllen würde oder für die eine solche Befreiung erfolgt ist, finden Absatz 3 und Absatz 5 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle der Regelaltersgrenze diejenige Altersgrenze tritt, mit der der Mitarbeiter nach der Satzung oder den sonstigen Versicherungsbestimmungen dieser Versorgungseinrichtung ein nicht vorgezogenes Altersruhegeld (Altersrente) beanspruchen kann. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die diese Bestimmung enthaltende jeweils gültige Satzung oder sonstige Versicherungsbestimmung in der jeweils geltenden Fassung in Textform zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Besteht für den Mitarbeiter gleichzeitig eine Versicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung z.B. aus einer Vorbeschäftigung, verbleibt es bei der Regelaltersgrenze, sofern der Mitarbeiter dies innerhalb der letzten drei Jahre vor deren Erreichen in Textform unter Nachweis der Versicherung beantragt hat. <sup>4</sup>Ist der Mitarbeiter während des laufenden Dienstverhältnisses zwar in der gesetzlichen Rentenversicherung mit laufenden Beiträgen versichert und es besteht gleichzeitig eine Anwartschaft bei einer in Satz 1 genannten Versorgungseinrichtung, so gilt die in Satz 1 genannte Altersgrenze dieser Versorgungseinrichtung, sofern der Mitarbeiter dies innerhalb der letzten drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Textform unter Nachweis der Anwartschaft beantragt hat. <sup>5</sup>Der Dienstgeber bestätigt in Textform Anträge nach den Sätzen 3 und 4. <sup>6</sup>Liegt in den Fällen des Satzes 1 oder des Satzes 4 die in Satz 1 genannte Altersgrenze der Versorgungseinrichtung höher als die Regelaltersgrenze, so gilt bei Anwendung dieser höheren Altersgrenze der Beendigungszeitpunkt als auf die höhere Altersgrenze hinausgeschoben i.S.d. § 41 Satz 3 SGB VI.

(5) <sup>1</sup>Endet das Dienstverhältnis nach Absatz 3 mit Erreichen der Regelaltersgrenze, so können Dienstgeber und Mitarbeiter während des Dienstverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. <sup>2</sup>Erfolgt die erstmalige Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters, soll das Dienstverhältnis verändert fortgesetzt werden oder erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters erst nach dessen Erreichen der Regelaltersgrenze, kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden. <sup>3</sup>Sofern die Befristung wegen der Personal- und Nachwuchsplanungen des Dienstgebers erfolgt, werden diese dem Mitarbeiter in angemessener Form schriftlich mitgeteilt. <sup>4</sup>Eine Befristung im Sinn der Sätze 2 und 3 setzt den Bezug einer Altersrente als Vollrente oder den Anspruch des Mitarbeiters auf eine solche Rente voraus.

## § 20 Zeugnis

<sup>1</sup>Jeder Mitarbeiter hat nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten. <sup>2</sup>Er kann in begründeten Fällen ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

## § 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung

- (1) <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. <sup>2</sup>Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.
- (2) <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Dienstkleidung vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. <sup>2</sup>Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.
- (3) Die Reinigung der Schutzkleidung und der Dienstkleidung erfolgt auf Kosten der Einrichtung.

## § 22 Schlichtungsverfahren

- (1) Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der AVR oder aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die bei dem zuständigen Diözesancaritasverband errichtete Schlichtungsstelle anzurufen, der es obliegt, aufgetretene Streitfälle zu schlichten.
- (2) <sup>1</sup>Die Schlichtungsstelle kann Fragen von grundsätzlicher Bedeutung der beim Deutschen Caritasverband errichteten Zentralen Schlichtungsstelle zur Begutachtung vorlegen. <sup>2</sup>Die Zentrale Schlichtungsstelle ist unmittelbar zuständig für solche Meinungsverschiedenheiten, an denen ein Diözesancaritasverband beteiligt ist.
- (3) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgeber und einem Mitarbeiter der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes wird unter Vermittlung des Erzbischofs von Freiburg eine besondere Schlichtungsstelle gebildet.
- (3a) <sup>1</sup>Die Schlichtungsstellen nach den Absätzen 1 bis 3 sind auch für die Entscheidungen bei Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Einbeziehung der AVR nach Art. 9 Abs. 5 Satz 1 2. Alternative GrO zuständig. <sup>2</sup>Die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission kann keinen Ausschlussgrund für die Wahrnehmung einer Aufgabe in einer Schlichtungsstelle darstellen. <sup>3</sup>Der Erlass oder die Änderung einer Schlichtungsordnung bedarf der Zustimmung der Bundeskommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 AK-O.
- (4) Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

### *Anmerkung:*

1. Die Bundeskommission kann die Entscheidung nach Absatz 3a auf einen beschließenden Ausschuss übertragen, der mit der Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses Beschlüsse fasst.
2. <sup>1</sup>Absätze 1 bis 3 wirken für Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern, wenn die Zustimmung zu ab dem 1. Januar 2023 erlassenen oder geänderten Schlichtungsordnungen nach Absatz 3a Satz 3 erfolgt ist. <sup>2</sup>Für bis zum 19. Oktober 2023 erlassene oder geänderte Schlichtungsordnungen finden diese bis zu einer Beschlussfassung über die Zustimmung nach Absatz 3a Satz 3 Anwendung.
3. Das in Absatz 3a beschriebene Verfahren wird von der Bundeskommission bis spätestens zum 31. Oktober 2026 evaluiert.

## § 23 Ausschlussfrist

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen. <sup>2</sup>Diese Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern**

<sup>1</sup>Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für sie mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. <sup>2</sup>Die betreffenden Mitarbeiter dürfen dabei gleichzeitig nicht schlechter gestellt werden als für die Einrichtung und Dienststelle des Entleihers vergleichbare Mitarbeiter des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes, § 8 Abs. 1 AÜG.

# Anlage 1: Vergütungsregelung

I	Eingruppierung .....	18
Ia	Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten .....	19
Ib	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit .....	20
Ic	Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung .....	20
II	Dienstbezüge .....	21
Ila	Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter .....	21
Ilb	(kein Abdruck wegen Fristablauf).....	21
Ilc	(RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf).....	21
III	Regelvergütung .....	21
A	Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallen .....	21
§ 1	Anfangsregelvergütung .....	21
§ 2	Höhergruppierung .....	22
§ 3	Anschlussdienstverhältnis .....	22
§ 4	Längere Beurlaubung oder Ruhen des Dienstverhältnisses .....	23
§ 5	Herabgruppierung .....	23
B	(weggefallen) .....	24
IV	Dozenten und Lehrkräfte .....	24
V	Kinderzulage .....	25
A	Allgemeines .....	25
B	(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008 begonnen hat .....	25
B1	(RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat.....	25
B2	(RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat .....	25
C	Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat (Besitzstandregelung) .....	26
VI	(weggefallen) .....	27
VII	Wechselschicht- und Schichtzulage .....	27
VIIa	Wohn- und Werkstattzulage .....	28
VIIb	Einmalzahlung Wohn- und Werkstättenzulage.....	28
VIII	Sonstige Zulagen .....	29
VIIIa	Besondere Zulage .....	30
IX	Sachbezüge .....	30
IXa	Werkdienstwohnungen .....	31
X	Zusatzbestimmungen zu den Bezügen .....	31
XI	Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter .....	33
XII	Krankenbezüge .....	34
XIIa	Anzeige- und Nachweispflichten .....	36
XIIb	Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	37
XIII	Zusätzliche Altersversorgung .....	37
XIV	Weihnachtszuwendung .....	37
XV	Zuwendungen im Todesfall .....	41

## I EINGRUPPIERUNG

(a) <sup>1</sup>Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

(b) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

<sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen.

<sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

<sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

<sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

<sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(c) Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Sätze 2 und 3 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

(d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

## **Ia ANRECHNUNG VON ZEITEN AUF DIE ZEIT EINER BEWÄHRUNG, TÄTIGKEIT, BERUFSTÄTIGKEIT ODER BERUFS AUSÜBUNG AUF DIE IN DEN TÄTIGKEITSMERKMALEN DER ANLAGEN 2 BIS 2d GEFORDERTEN ZEITEN**

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage von der Zurücklegung einer Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung abhängig, erfolgt die Anrechnung der Zeit nach folgenden Grundsätzen:

(a) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten entsprechend ihrer Bezeichnung voll angerechnet.

(b) <sup>1</sup>Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung müssen nicht ununterbrochen zurückgelegt sein. <sup>2</sup>Die Zeiten einer Unterbrechung sind jedoch nicht auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung anzurechnen.

(c) Folgende Zeiten einer Unterbrechung sind auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten anzurechnen: Zeiten eines Urlaubs nach den §§ 3 und 4 der Anlage 14, des § 10 Abs. 3 der Anlage 14 in der bis zum 31. Dezember 1995 gültigen Fassung und nach dem Neunten Sozialgesetzbuch, Zeiten einer Dienstbefreiung nach § 10 Abs. 2 und 3 AT, Zeiten einer Freistellung zur Fort- und Weiterbildung nach § 10a AT, Zeiten einer Dienstunfähigkeit nach Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des Abschnitts XII Abs. d Satz 3 der Anlage 1 bis zu 28 Wochen und Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz.

(d) <sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, so ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn sich der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. <sup>2</sup>Die Anforderungen ergeben sich aus dem Tätigkeitsmerkmal, dessen Voraussetzungen die dem Mitarbeiter übertragene Tätigkeit erfüllt und die der Vergütungsgruppe entspricht, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(e) Auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung sind alle im Geltungsbereich der AVR verbrachten Zeiten in dem für das Aufrücken jeweils maßgebenden Tätigkeitsmerkmal zusammenzurechnen.

(f) Dies gilt auch für Zeiten, die bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung in einem den AVR vergleichbaren Vergütungssystem im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, der evangeli-

schen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist, verbracht worden sind.

(g) Außerhalb der genannten Bereiche verbrachte Berufsjahre können bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung auf die vorgenannten Zeiten entsprechend ihrer Benennung angerechnet werden.

(h) Eine anderweitige berufliche Tätigkeit kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war und dies im Dienstvertrag vereinbart wird.

(i) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist nach Ablauf der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung höhergruppiert. <sup>2</sup>Die sich aus der Höhergruppierung ergebende Vergütung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

*Anmerkung zu Absatz a: (kein Abdruck wegen Fristablauf)*

## **Ib      VORÜBERGEHENDE AUSÜBUNG EINER HÖHERWERTIGEN TÄTIGKEIT**

(a) <sup>1</sup>Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht, und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

<sup>2</sup>Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die dem Tätigkeitsmerkmal einer höheren als seiner Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. <sup>3</sup>Bei der Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. <sup>4</sup>Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Satz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(b) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen den Dienstbezügen (Abschnitt II), die dem Mitarbeiter bei einer Höhergruppierung in die höhere Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe zustehen würde, und den Dienstbezügen (Abschnitt II), die ihm in der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe zustehen, in die er eingruppiert ist.

(c) <sup>1</sup>Ist Mitarbeitern vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreiten bei Höhergruppierungen nach Satz 1 die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) die Summe aus den Dienstbezügen und dem Zulagenbetrag nach Abschnitt Ib Abs. b der Anlage 1, die der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält der Mitarbeiter dieses höhere Entgelt solange, bis die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) dieses höhere Entgelt erreichen oder übersteigen.

## **Ic      EINGRUPPIERUNG BEI NICHT ERFÜLLTER AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNG**

Wird für die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt und übt er die Tätigkeit dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe aus, ohne die Ausbildungsvoraussetzung hierfür zu erfüllen, so ist er bei der Einstellung (Abschnitt I der Anlage 1) bzw. bei einer Höhergruppierung (Abschnitt Ia der Anlage 1) eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe niedriger als im Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlagen 2, 2d, 2e, 31 oder 32) vorgeschrieben, eingruppiert, sofern im Einzelfall nichts anderes bestimmt ist.

## **II DIENSTBEZÜGE**

<sup>1</sup> Die dem Mitarbeiter monatlich zu gewährenden Dienstbezüge bestehen aus:

- der Regelvergütung (Abschnitt III der Anlage 1),
- der Kinderzulage (Abschnitt V der Anlage 1),
- den sonstigen Zulagen (Abschnitt VIII der Anlage 1).

<sup>2</sup> Abweichend von Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 bestehen die Dienstbezüge von Mitarbeitern, die von den Anlagen 30, 31, 32 und 33 erfasst werden, aus den in § 13 der Anlage 30, in § 12 der Anlage 31, in § 12 der Anlage 32 und in § 12 der Anlage 33 genannten Tabellenentgelten.

### **IIa DIENSTBEZÜGE TEILZEITBESCHÄFTIGTER MITARBEITER**

(a) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von den Dienstbezügen, die für entsprechende Vollbeschäftigte festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Dienstbezüge eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

<sup>4</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Dienstbezüge sind die Dienstbezüge des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu teilen.

(b) Absatz a gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiter vorgesehen sind.

### **IIb (KEIN ABDRUCK WEGEN FRISTABLAUF)**

### **IIc (RK NORD): (KEIN ABDRUCK WEGEN FRISTABLAUF)**

## **III REGELVERGÜTUNG**

### **A Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallen**

#### **§ 1 Anfangsregelvergütung**

(a) <sup>1</sup>Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3 in der Fassung der Region, unter deren Regelungszuständigkeit seine Einrichtung fällt. <sup>2</sup>Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber wird der Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) abweichend von Satz 1 der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

(b) Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(c) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, die Tabellenvergütung nach der neuen Stufe.

## § 2 Höhergruppierung

(a) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen der Anfangsregelvergütung (1. Stufe) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe höher ist als seine bisherige Regelvergütung, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 2 jedoch die Regelvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsregelvergütung (1. Stufe).

(b) Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Absatz a zu berechnen.

(c) Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung der Regelvergütung nach § 1 Abs. b mit dem einer Höhergruppierung des Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(d) Nach der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

## § 3 Anschlussdienstverhältnis

(a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

(aa) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,

- wenn seine bisherige Regelvergütung nach diesem Abschnitt oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, die Regelvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- wenn seine bisherige Regelvergütung in Abweichung von den Vorschriften dieses Abschnittes oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, die Regelvergütung der Stufe, die er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn seine Regelvergütung ab dem Zeitpunkt, seit dem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach diesem Abschnitt oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

(bb) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechend Buchstabe aa eingestellt und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;

(cc) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechend Buchstabe aa eingestellt und gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

(b) Absatz a gilt entsprechend, wenn der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im Rahmen eines Gestellungsvertrages eingestellt wird.

(c) <sup>1</sup>Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. <sup>2</sup>War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt,

seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

## § 4 Längere Beurlaubung oder Ruhen des Dienstverhältnisses

(a) Der Mitarbeiter, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Dienstverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält

(aa) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in derselben Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die für ihn mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Beurlaubung bzw. des Ruhens des Dienstverhältnisses maßgebend war,

(bb) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchstabe aa berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

(cc) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchstabe aa berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

(b) Absatz a gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit eines Sonderurlaubes, die nach § 10 der Anlage 14 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird. § 3 Abs. b der Anlage 1 gilt entsprechend.

(c) <sup>1</sup>Nach der Wiederaufnahme seiner Tätigkeit erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung bzw. seines letzten Stufenaufstiegs vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe. <sup>2</sup>Dabei wird die Zeit der Unterbrechung insofern berücksichtigt, als die Zeiten vor und nach der Unterbrechung bis zum Erreichen der zwei Jahre addiert werden.

## § 5 Herabgruppierung

(a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen der Anfangsregelvergütung (1. Stufe) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Herabgruppierungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Regelvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe 3 jedoch die Regelvergütung der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe). <sup>2</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

(b) Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

*Anmerkung 1 zu Abschnitt III A der Anlage 1:*

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von Abschnitt III A steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

*Anmerkung 2 zu Abschnitt III A der Anlage 1:*

<sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werkstage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand.

<sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benö-

tigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

*Anmerkung 3 zu Abschnitt III A der Anlage 1:*

<sup>1</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>2</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>3</sup>Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

*Anmerkung 4 zu Abschnitt III A der Anlage 1:*

Bei Mitarbeitern im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, die am 30. Juni 1991 schon und am 1. Juli 1991 noch im Dienstverhältnis standen, ist für die Zuordnung zur zutreffenden Regelvergütungsstufe der Tag ihres Eintritts in den kirchlich-caritativen Dienst zugrunde zu legen.

*Anmerkung 5 zu Abschnitt III A der Anlage 1:*

<sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Mitarbeitern als auch einzelnen Mitarbeitern, abweichend von der sich aus § 1 Buchstabe b ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe zustehenden Regelvergütung, eine um bis zu drei Stufen höhere Regelvergütung ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die vorletzte Stufe oder 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 Vergütungsgruppe höhere Regelvergütung gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Gewährung einer höheren Regelvergütung nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt Abschnitt III A unberührt. <sup>5</sup>Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

## **B (weggefallen)**

## **IV DOZENTEN UND LEHRKRÄFTE**

<sup>1</sup>Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. April 2022	101,36 Euro
ab 1. März 2024	113,02 Euro

<sup>2</sup>Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. April 2022	91,25 Euro
ab 1. März 2024	101,74 Euro

## **V KINDERZULAGE**

### **A Allgemeines**

(a) Mitarbeiter, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten eine Kinderzulage nach Abschnitt B oder nach Abschnitt C der Anlage 1.

(b) Die Kinderzulage wird für jeden Monat gezahlt, in dem mindestens für einen Tag die Voraussetzungen vorliegen.

### **B (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008 begonnen hat**

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008 begonnen hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro.

### **B1 (RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat**

*(Tarifgebiet Ost)*

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 85,20 Euro, ab 1. Januar 2019 bzw. ab 1. März 2020 von monatlich 90,00 Euro.

*(Tarifgebiet West)*

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro.

### **B2 (RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat**

*(Tarifgebiet Ost)*

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

*(Tarifgebiet West)*

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundes-

republik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

## C Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat (Besitzstandregelung)

(a) Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

ab 1. April 2022	128,20 Euro
ab 1. März 2024	142,94 Euro

(b) <sup>1</sup>Die Kinderzulage erhöht sich

- ab dem 1. April 2022 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10 und 9	7,25 Euro	36,21 Euro
VG 9a	7,25 Euro	28,93 Euro
VG 8	7,25 Euro	21,71 Euro

- ab dem 1. März 2024 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10 und 9	8,08 Euro	40,37 Euro
VG 9a	8,08 Euro	32,26 Euro
VG 8	8,08 Euro	24,21 Euro

(c) (weggefallen)

(d) <sup>1</sup>Bei der Bemessung der Kinderzulage finden die Konkurrenzregelungen in Abschnitt V Abs. i der Anlage 1 mit Stand zum 31. Dezember 2007 sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Diese lauten wie folgt:

*Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, ein Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen oder auf Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder ein Sozialzuschlag oder eine entsprechende Leistung wesentlich gleichen Inhalts zu, so wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlags dem Mitarbeiter gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. Abschnitt IIa der Anlage 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist; das gilt auch, wenn mehrere Anspruchsberechtigte teilzeitbeschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass dann der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen in Höhe des Gesamtbeschäftigungsumfangs der Anspruchsberechtigten gewährt wird, höchstens jedoch der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch*

auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).

Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, ein Anspruch auf Ortszuschlag oder Familienzuschlag oder Sozialzuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1; erreicht der Anspruch der anderen Person nicht die Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und die andere Person den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche ebenfalls teilzeitbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der AVR teilzeitbeschäftigt wären.

*Anmerkung:*

*Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von Abschnitt V steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.*

(e) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält keine oder eine anteilige Kinderzulage nach Absatz a, soweit eine andere Person für dieses Kind eine kinderbezogene Besitzstandszulage nach einem Überleitungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes oder einem Tarifvertrag oder Vergütungssystem wesentlich gleichen Inhalts erhält. <sup>2</sup>Die Höhe der anteiligen Kinderzulage wird nach den Grundsätzen des Absatz d berechnet.

## **VI (WEGGEFALLEN)**

## **VII WECHSELSCHICHT- UND SCHICHTZULAGE**

(a) Die Mitarbeiter erhalten eine Wechselschicht- oder Schichtzulage nach Maßgabe dieses Abschnitts.

(b) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Anlage 5) vorsieht, erhält eine Wechselschichtzulage

1. in Höhe von 102,26 Euro monatlich, wenn er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet,
2. in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn er dabei in je sieben Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet.

(c) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 2 der Anlage 5) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechung (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält eine Zulage

1. in Höhe von 46,02 Euro monatlich, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden erbracht wird,
2. in Höhe von 35,79 Euro monatlich, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden erbracht wird.

Anmerkung zu Absatz c:

<sup>1</sup>Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. <sup>2</sup>Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. <sup>3</sup>Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

## VIIa WOHN- UND WERKSTATTZULAGE

(a) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind. <sup>3</sup>Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.

(b) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33

1. in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten
2. oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst eine monatliche Zulage von 65,00 Euro.

<sup>2</sup>Die Zulage erhalten auch Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben für die Dauer ihrer Tätigkeit, wenn sie in der beruflichen Anleitung/Ausbildung von Menschen mit Behinderungen tätig sind.

(c) <sup>1</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. <sup>2</sup>Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1) zu berücksichtigen.

## VIIb EINMALZAHLUNG WOHN- UND WERKSTÄTTENZULAGE

<sup>1</sup>Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a und b der Anlage 1, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Einmalzahlung beträgt für

- a) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a Satz 1 der Anlage 1 270,00 Euro
- b) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a Satz 3 der Anlage 1 135,00 Euro
- c) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. b der Anlage 1 170,00 Euro.

<sup>3</sup>Abschnitt IIa der Anlage 1 sowie § 12a der Anlage 33 finden Anwendung. <sup>4</sup>Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat. <sup>5</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 3 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt

XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>6</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.

*(RK BW): Anmerkung zu Anlage 1 Abschnitt VIIb:*

Der Auszahlungszeitraum der festgelegten Einmalzahlungen des Beschlusses der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Oktober 2022 zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst, Änderungen in der Anlage 33 wird dahingehend konkretisiert, dass die jeweiligen Einmalzahlungen ab dem 1. Januar 2023 fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind. Vor dem 1. Januar 2023 erfolgte Auszahlungen werden darauf angerechnet.

*(RK Nord): Anmerkung zu Anlage 1 Abschnitt VIIb:*

Die RK Nord hat die Regelung am 10. Januar 2023 beschlossen, so dass die jeweiligen Einmalzahlungen ab diesem Datum fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind.

## VIII SONSTIGE ZULAGEN

(a) Mitarbeiter, die durch die Art ihrer Tätigkeit aus ihrer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe hervorgehoben sind, können für die Dauer dieser Tätigkeit eine Stellenzulage erhalten.

(b) Bei besonders hochwertigen Leistungen des Mitarbeiters kann eine widerrufliche Leistungszulage gewährt werden.

(c) <sup>1</sup>Die Stellenzulage und die Leistungszulage sollen als prozentualer Zuschlag berechnet werden. <sup>2</sup>Grundlage der Berechnung ist die Regelvergütung bzw. das Tabellenentgelt.

(d) Mitarbeiter, die einen Anspruch gemäß Abschnitt V Abs. c der Anlage 1 in der Fassung vom 1. Oktober 1966 erworben haben oder noch erwerben, behalten für ihre Person unter den dort gegebenen Voraussetzungen ihren Anspruch bei.

(e) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage unter der Voraussetzung, dass die zulageberechtigende Tätigkeit mindestens 25 v.H. ihrer Arbeitszeit ausmacht. <sup>2</sup>Zulagen erhalten:

	Monatsbetrag
1. Mitarbeiter, die Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung ausüben.	10,23 Euro
2. Mitarbeiter, die bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden ätzenden oder giftigen Stoffen der Einwirkung dieser Stoffe ausgesetzt sind, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Räumen oder mindestens ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Freien dieser Einwirkung ausgesetzt sind.	12,78 Euro
3. Mitarbeiter, die Versuchstiere in wissenschaftlichen Anstalten, Lehr-, Versuchs- oder Untersuchungsanstalten pflegen, wenn sie bei der Pflege der Tiere mit diesen in unmittelbare Berührung kommen.	15,34 Euro
4. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflegepersonen in psychiatrischen Krankenhäusern, Krankenhausabteilungen oder -stationen, in entsprechenden komplementären Einrichtungen oder in psychiatrischen Abteilungen / Stationen in Einrichtungen der stationären Altenhilfe,</li> <li>• Pflegepersonen in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen, die ständig geisteskranken Patienten pflegen,</li> <li>• Mitarbeiter in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, Kliniken oder Abteilungen, die im EEG-Dienst oder in der Röntgendiagnostik ständig mit geisteskranken Patienten Umgang haben,</li> <li>• Mitarbeiter der Physiotherapie / Krankengymnastik, die überwiegend mit geisteskranken Patienten Umgang haben,</li> </ul>	15,34 Euro

	Monatsbetrag
• sonstige Mitarbeiter, die ständig mit geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeiten oder sie hierbei beaufsichtigen.	
5. Mitarbeiter, die in großen Behandlungsbecken (nicht in Badewannen) Unterwassermassagen oder Unterwasserbehandlungen ausführen, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit mit diesen Arbeiten beschäftigt sind.	10,23 Euro
6. Mitarbeiter als Sektionsgehilfen in der Human- oder Tiermedizin.	15,34 Euro
7. Mitarbeiter, die in Leichenschauhäusern oder in Einrichtungen, die die Aufgaben von Leichenschauhäusern zu erfüllen haben, Leichen versorgen und herrichten.	12,78 Euro
8. Mitarbeiter, die besonders schmutzige und besonders ekelerregende Arbeiten ausführen, wenn sie diese Arbeiten im Kalendermonat durchschnittlich zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß Anlage 5 bzw. Anlage 30 bis 33 ausführen. (Besonders schmutzige und besonders ekelerregende Arbeiten sind z.B. das Beseitigen und der Transport von spezifischen Krankenhausabfällen; die Beseitigung von Verstopfungen in Toilettenanlagen, Spuck- und Waschbecken und Abflussleitungen; das Verlesen stark verschmutzter Wäsche und das Vorwaschen blutiger Operationswäsche oder stark verschmutzter Säuglings- oder Bettwäsche; das Reinigen ekelerregend verschmutzter Matratzen sowie Arbeiten beim Aufarbeiten von Matratzen.)	15,34 Euro

<sup>3</sup>Die genannten Zulagen werden mit Ausnahme der Zulage nach Ziffer 8 beim Vorliegen der Voraussetzungen neben der monatlichen Zulage nach Ziffer 1 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 14 (Anlage 2a bzw. Anlage 31 und 32) gezahlt. <sup>4</sup>Beginnt die zulageberechtigende Tätigkeit nicht am Ersten, sondern im Laufe eines Kalendermonats, so ist in diesem Monat für jeden Kalendertag ab Beginn dieser Tätigkeit 1/30 des Monatsbetrages zu zahlen. <sup>5</sup>Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage weggefallen sind.

## VIIIa BESONDERE ZULAGE

(a) Durch Dienstvereinbarung kann eine besondere Zulage gezahlt werden, wenn aufgrund besonderer örtlicher Verhältnisse für vergleichbare Mitarbeiter in anderen Einrichtungen und Diensten eine Zulage wegen erhöhter Lebenshaltungskosten (sog. Ballungsraumzulage) gewährt wird.

(b) (RK BW): <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs, zur Sicherstellung des Versorgungsauftrages in besonders von Personalmangel betroffenen Bereichen und zur Beschäftigungssicherung erhalten Medizinisch-technische Assistenten im Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR, die als medizinisch-technische Radiologie Assistenten (MTRA) im Bereich Nuklearmedizin sowie im Bereich diagnostische und interventionelle Radiologie und Neuroradiologie im Stadtgebiet von Stuttgart tätig sind eine Zulage in Höhe von 300 Euro. <sup>2</sup>Werden die Anspruchsgrundlagen für mehrere Zulagen oder die Erhöhung der Endstufe gemäß dieser Regelung gleichzeitig erfüllt, besteht jeweils nur Anspruch auf die höhere Zulage/ Erhöhung der Endstufe. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die Zulage/Erhöhung der Endstufe entsprechend dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. <sup>4</sup>Die Zulage/Erhöhung der Endstufe kann auf bereits gezahlte übertarifliche Zulagen angerechnet werden. <sup>5</sup>Die Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2023.

## IX SACHBEZÜGE

(a) Eine Verpflichtung 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.

(b) <sup>1</sup>Die dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem aufgrund des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzten Wert auf die Dienstbezüge angerechnet. <sup>2</sup>Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(c) (weggefallen)

## **IXa WERKDIENTSWOHNUNGEN**

(a) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze b und c die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(b) Bezieht der Mitarbeiter als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Einrichtung Energie oder Brennstoff, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(c) <sup>1</sup>Beim Tode eines Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten dem Ehegatten oder den Kindern, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. <sup>2</sup>Auch der Dienstgeber soll sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen bemühen.

## **X ZUSATZBESTIMMUNGEN ZU DEN BEZÜGEN**

(a) <sup>1</sup>Die Bezüge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter so rechtzeitig zu zahlen, dass er am letzten Werktag des Kalendermonats über sie verfügen kann. <sup>2</sup>Die Bezüge sollen auf ein von dem Mitarbeiter eingerichtetes in Euro (EUR) geführtes Konto gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

<sup>4</sup>Die Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen. <sup>5</sup>Sie sind dem Mitarbeiter, soweit Satz 6 nichts anderes bestimmt, so rechtzeitig zu zahlen, dass er über sie verfügen kann am letzten Werktag des Kalendermonats, der auf den folgt, in dem die für die Bezüge maßgebliche Arbeitsleistung erbracht worden ist.

<sup>6</sup>Der Zeitzuschlag nach

§ 3 Abs. 1 Satz 3 der Anlage 6,

§ 7 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 30,

§ 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 31,

§ 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 32,

§ 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 33

und die Überstundenvergütung nach

§ 3 Abs. 2 der Anlage 6,

§ 7 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 30,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 31,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 32,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 33

sind dem Mitarbeiter so rechtzeitig zu zahlen, dass er über die Überstundenabgeltung am letzten Werktag des Kalendermonats verfügen kann, der auf den folgt, in dem der im Einzelfall gemäß

§ 3 der Anlage 6,

§ 5 Abs. 4, 5 der Anlage 30,  
§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 31,  
§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 32,  
§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 33  
angewandte Ausgleichszeitraum endet.

<sup>7</sup>Stehen dem Mitarbeiter Urlaubsbezüge nach § 2 der Anlage 14 oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 für einen vollen Kalendermonat oder für Tage desselben zu und hat er Anspruch auf den Aufschlag nach § 2 Abs. 1 und 3 der Anlage 14, so gilt für die Zahlung des Aufschlags Satz 5 entsprechend.

<sup>8</sup>Für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) noch Urlaubsbezüge noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. a der Anlage 1 zustehen, stehen ihm auch keine Bezüge zu, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind; ausgenommen ist der Zuschuss nach Abschnitt XII Abs. d der Anlage 1. <sup>9</sup>Stehen dem Mitarbeiter aus dem Vormonat oder Vorvormonat noch Bezüge nach Satz 5 oder nach Satz 6 und 7 dieses Absatzes zu, so sind diese so rechtzeitig zu zahlen, dass der Mitarbeiter über sie verfügen kann am letzten Werktag des Kalendermonats, an dem er erstmals wieder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) oder Urlaubsbezüge (§ 2 der Anlage 14) oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 erhält.

<sup>10</sup>Endet das Dienstverhältnis in einem Kalendermonat, in dem dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge noch Urlaubsbezüge noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 zustehen, so sind ihm aus einem Vormonat noch zustehende Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, nach Beendigung des Dienstverhältnisses unverzüglich zu zahlen.

<sup>11</sup>Im Sinne des Satz 10 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. 1 Satz 6,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

<sup>12</sup>Nimmt der Mitarbeiter die Tätigkeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Absatz a wie ein neueingestellter Mitarbeiter behandelt.

(b) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

<sup>4</sup>Ändert sich die Höhe der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im Laufe des Kalendermonats, sogelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend.

(c) <sup>1</sup>Dem Mitarbeiter wird eine Abrechnung zur Verfügung gestellt, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufgeführt sind. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat sich bei der Auszahlung der Dienstbezüge sofort zu vergewissern, dass die Höhe der ausgezahlten Bezüge mit der Abrechnung übereinstimmt, und die etwaige Nichtübereinstimmung unverzüglich zu beanstanden. <sup>3</sup>Unterlässt der Mitarbeiter eine unverzügliche Beanstandung, so kann er diese später nicht mehr geltend machen. <sup>4</sup>Hiervon bleibt die Nachprüfung der Richtigkeit der Berechnung der Dienstbezüge unberührt. <sup>5</sup>Für Beanstandungen wegen nichtzutreffender Berechnung der Dienstbezüge ist die Ausschlussfrist des § 23 AT einzuhalten.

(d) <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter bei den Dienstbezügen eine Überzahlung erhalten, so ist er verpflichtet, diese dem Dienstgeber zurückzuerstatten. <sup>2</sup>Die überzahlten Dienstbezüge können gegen zukünftig auszahlende Dienstbezüge aufgerechnet werden. <sup>3</sup>Das gilt auch für Überzahlungen bei Bezügen nach Abschnitt XII, XIV und XV der

Anlage 1 bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33, in Monatsbeiträgen festgelegte Zulagen und bei überhöhten sonstigen Leistungen sowie für alle dem Mitarbeiter ohne Rechtsgrund gewährten Bestandteile der Dienstbezüge (Abschnitt II Abs. a der Anlage 1) bzw. der Bezüge nach Abschnitt XII bis XV der Anlage 1 bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33, in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und sonstigen Leistungen.

(e) 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.

(f) <sup>1</sup> Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). <sup>2</sup> Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

(g) Bestandteile der Vergütung bzw. des Entgelts können einzelvertraglich zu Zwecken des Leasings von Fahrzeugen im Sinne von § 63a StVZO umgewandelt werden.

*Anmerkungen:*

- Die Regelung des Absatz a Satz 11 gilt nur, wenn der maßgebende Zeitpunkt nach dem 31. Dezember 1987 liegt.
- Die Regelung des Abs. f gilt nur für Dienstverträge, die vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden.

## **XI VERGÜTUNG FÜR SONDERLEISTUNGEN DER MITARBEITER**

(a) <sup>1</sup> Die Mitarbeiter haben Gutachten, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei der Anfertigung behilflich zu sein. <sup>2</sup> Erhält der Dienstgeber vom Auftraggeber des Gutachtens eine besondere Bezahlung, durch die auch die Leistung des Mitarbeiters vergütet wird, so hat der das Gutachten anfertigende Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung seiner Leistung entsprechend dem Maß seiner Beteiligung, soweit er das Gutachten außerhalb der Dienstzeit erstellt hat.

(b) Falls Oberärzte oder Assistenzärzte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für Leitende Ärzte (Chefärzte) tätig werden, haben sie für diese Tätigkeit keinen Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Dienstgeber.

(c) Bei der Beteiligung an der Weiterbildung der Mitarbeiter oder am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers (§ 5 Abs. 3 AT) erhält der Mitarbeiter nur dann eine besondere Vergütung, wenn er diese Tätigkeit einschließlich einer angemessenen Vorbereitungszeit nicht im Rahmen der für ihn maßgebenden wöchentlichen Arbeitszeit ausüben kann.

(d) <sup>1</sup> Für jeden Einsatz im Rettungsdienst (§ 5 Abs. 3 Satz 5 AT) erhält der Mitarbeiter einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag.

<sup>2</sup> Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. April 2022	21,90 Euro
ab 1. März 2024	24,42 Euro

<sup>3</sup> Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2.

<sup>4</sup> Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Mitarbeiter wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den Vergütungen nach den AVR sonstige Leistungen vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z.B. private Unfallversicherung, für die der Dienstgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt; die Liquidationsansprüche usw.) zustehen. <sup>5</sup> Der Mitarbeiter kann auf die Leistungen verzichten.

(e) Besteht nach den vorstehenden Bestimmungen ein Anspruch auf Sondervergütung, so wird diese auf die Dienstbezüge nicht angerechnet.

## XII KRANKENBEZÜGE

(a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze b bis i.

<sup>2</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 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. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 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.

(b) <sup>1</sup> Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 entsteht erstmals nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

<sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz a) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach den Sätzen 1 und 2 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

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

<sup>4</sup>Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Sätzen 1 bis 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. <sup>5</sup>Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

<sup>6</sup>Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Sätzen 1 bis 2 oder 3 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 den Sätzen 4 und 5 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(c) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach Absatz b maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

<sup>2</sup>Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

<sup>3</sup>Steht dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuss in Höhe von 100 v.H. des Nettoarbeitsentgelts, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(d) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT)

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

<sup>2</sup>Vollendet 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 er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

<sup>3</sup>In den Fällen des Absatzes a Satz 2 und 3 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(e) <sup>1</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz b Sätze 1 bis 2 oder 3 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; Absatz d Satz 3 gilt entsprechend.

<sup>2</sup>Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

<sup>3</sup>Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz b ergebende Anspruch.

(f) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei 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.

(g) <sup>1</sup>Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber, der die AVR, eine vergleichbare kircheneigene Regelung, den Bundesangestellten-tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

<sup>2</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. <sup>3</sup>Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

<sup>4</sup>Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(h) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettourlaubsvergütung und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Mitarbeiters zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt. <sup>2</sup>Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 2 Abs. 1 der Anlage 14).

(i) <sup>1</sup>Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach den Absätzen c bis h hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. <sup>2</sup>Dabei sind für die Anwendung des Absatzes h die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(j) Abweichend von Absatz c Satz 1 und Absatz d erhält der Mitarbeiter in den ersten vier Wochen einer ununterbrochenen Dauer seines Dienstverhältnisses für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

*Anmerkung zu Absatz a:*

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

*Anmerkung zu Absatz f:*

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes f die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

*Übergangsregelung:*

Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1995 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1996 bei demselben Dienstgeber fortbesteht, gilt für die Anwendung der vorstehenden Regelungen die zu diesem Zeitpunkt erreichte Dienstzeit als Beschäftigungszeit.

## **XIIa ANZEIGE- UND NACHWEISPFlichten**

(a) <sup>1</sup>In den Fällen des Abschnitts XII Abs. a Satz 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Dienstgeber vorzulegen. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

<sup>5</sup>Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. <sup>6</sup>Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. <sup>7</sup>Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>8</sup>Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

<sup>9</sup>Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach den Sätzen 1 bis 4 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach den Sätzen 5 bis 8 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

*Anmerkung zu Abs. (a):*

<sup>1</sup>Abs. (a) Sätze 2 bis 4 gelten nicht für Mitarbeiter, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, § 5 Abs. 1a EFZG. <sup>2</sup>Diese sind zum Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Dienstgeber verpflichtet, zu den in Abs. (a) Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Abs. (a) Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. <sup>3</sup>Kommt der Mitarbeiter der Pflicht aus Satz 2 nicht nach, gilt Abs. (a) Satz 9 1. Alternative entsprechend. <sup>4</sup>Liegt ein Fall des § 5 Abs. 1a Satz 3 EFZG vor, verbleibt es bei der Anwendung des Abs. (a) Sätze 2 bis 4.

(b) In den Fällen des Abschnitts XII Abs. a Satz 2 bis 3 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Abschnitt XII Abs. a Satz 5 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne Abschnitt XII Abs. a Satz 3 unverzüglich vorzulegen.

## **XIIb FORDERUNGSÜBERGANG BEI DRITTHAFTUNG**

- (a) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (b) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (c) Der Forderungsübergang nach Absatz a kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.
- (d) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

## **XIII ZUSÄTZLICHE ALTERSVERSORGUNG**

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität gemäß den Bestimmungen der Anlage 8 zu veranlassen.

## **XIV WEIHNACHTSZUWENDUNG**

### **(a) Anspruchsvoraussetzungen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtswendung, wenn er

1. am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis gemäß Anlage 7 steht und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Dienstgeber in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden hat oder steht und
3. nicht in der Zeit vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem am 1. Dezember bestehenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, es sei denn, dass er im unmittelbaren Anschluss daran in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eintritt.

<sup>2</sup>Dem Mitarbeiter, der für den gesamten Monat Dezember keine Dienstbezüge erhält, weil er zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit vom Dienst befreit ist, wird die Weihnachtswendung nicht gewährt.

## **(b) Anteilige Weihnachtszuwendung**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat, erhält die anteilige Weihnachtszuwendung,

1. wenn er wegen
  - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 19 Abs. 3 und 4 AT) oder
  - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 18 AT) oder
  - c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchstabe a oder b der Anlage 17 oder des § 11 Abs. 2 Buchstabe a oder b der Anlage 17a
  - d) aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist oder
  - e) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder § 236 oder § 236a SGB VI oder
  - f) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
  - g) wenn er im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übertritt.
2. Die Mitarbeiterin außerdem, wenn sie wegen
  - a) Schwangerschaft oder
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
  - c) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten oder
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 237a SGB VI gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

<sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend, wenn vor dem 1. Dezember das Ruhen des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. 4 AT eintritt. <sup>3</sup>Satz 1 Ziffer 2 Buchstabe b gilt auch, wenn ein Mitarbeiter wegen der Niederkunft der Ehefrau in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Satz 1 Ziffer 2 Buchstabe c gilt für Mitarbeiter entsprechend.

## **(c) Rückzahlungsverpflichtung**

<sup>1</sup>Hat ein Mitarbeiter die Weihnachtszuwendung nach Absatz a erhalten und scheidet er vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen. <sup>2</sup>Die Pflicht zur Rückzahlung entfällt, wenn

1. der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übertritt oder
2. der Mitarbeiter aus einem der in Absatz b Ziffer 1 Buchstaben d und e genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
3. der Mitarbeiter aus einem der in Absatz b Ziffer 2 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

## **(d) Höhe der Weihnachtszuwendung**

<sup>1</sup>Die Weihnachtszuwendung beträgt – unbeschadet des Absatzes e – 100 v.H. der dem Mitarbeiter nach § 2 der Anlage 14 während des Erholungsurlaubs zustehenden Bezüge, die diesem zugestanden hätten, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.<sup>2</sup>Dabei sind bei der Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 4 der Anlage 14 bei der 5-Tage-Woche 22 Urlaubstage, bei der 6-Tage-Woche 26 Urlaubstage und bei anderer Verteilung der Arbeitszeit die entsprechende Zahl von Urlaubstagen zugrunde zu legen.

<sup>3</sup>In den Fällen, in denen am Tag vor Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestehen und während der Elternzeit eine Erziehungsgeld unschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Dienstgeber ausgeübt wird, bemisst sich die Weihnachtszuwendung abweichend von den Sätzen 1 und 2. <sup>4</sup>Für jeden Kalendermonat bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang am Tage vor Beginn der Elternzeit ergibt, wenn dies für ihn günstiger ist. <sup>5</sup>Für jeden Kalendermonat nach Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat (Absatz d Sätze 1, 2 und 6 entsprechend) ergibt.

<sup>6</sup>Für den Mitarbeiter, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis später als am 1. September des laufenden Kalenderjahres begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

<sup>7</sup>Für den Mitarbeiter, der unter Absatz b fällt und der im Monat September nicht mehr im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

<sup>8</sup>Die Weihnachtszuwendung nach Absatz d und e erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. nach Absatz d Sätze 3 bis 5 oder Satz 6 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte. <sup>9</sup>Abschnitt V C Abs. d und e der Anlage 1 ist entsprechend anzuwenden.

<sup>10</sup>Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters betragen, erhöht sich die Weihnachtszuwendung statt um den Bezug nach den Sätzen 8 und 9 um den Anteil des Betrages, der dem Maße der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

## **(e) Gekürzte Weihnachtszuwendung**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der im laufenden Kalenderjahr nicht für alle Kalendermonate einen Anspruch auf Bezüge aus einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber hat, erhält eine gekürzte Weihnachtszuwendung. <sup>2</sup>Sie beträgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Bezüge hat, ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung gemäß Absatz d.

<sup>3</sup>Angerechnet werden jedoch Kalendermonate, für die ein Mitarbeiter Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 erhält oder keine Bezüge erhalten hat wegen

1. der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,
2. der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
3. der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

## **(f) Zahlung der Weihnachtszuwendung**

<sup>1</sup>Die Weihnachtszuwendung soll spätestens am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt werden. <sup>2</sup>Bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses (§ 18 Abs. 1 Satz 6 AT) soll die Weihnachtszuwendung bei Beendigung bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden.

## **(g) Anrechnung von Leistungen**

<sup>1</sup>Hat ein Mitarbeiter nach Absatz b oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsrechtlichen Ordnung bereits eine Weihnachtszuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Weihnachtszuwendung, vermindert sich diese Weihnachtszuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Weihnachtszuwendung gezahlt worden ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch für eine Weihnachtszuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. <sup>3</sup>Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz d Sätze 8 und 9 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal bezahlt.

## **Anmerkungen zu Abschnitt XIV**

### *Anmerkung 1:*

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

### *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Anmerkung 2:*

Wegen der Festschreibung der Weihnachtszuwendung beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung ab 1. Januar 2009 77,51 v.H.

### *(RK Ost): Anmerkung 2:*

<sup>1</sup>Für das Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, soweit es zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört, beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung 57,50 v.H., ab dem 1. Januar 2022 73,50 v.H. <sup>2</sup>Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen. <sup>3</sup>Für das Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein, sowie für den Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 galt, beträgt abweichend von Absatz d 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung 78,47 v.H. <sup>4</sup>Wegen der Festschreibung der Weihnachtszuwendung beträgt abweichend von Abs. d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung ab dem 1. Januar 2023 77,51 v. H. <sup>5</sup>Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

### *Anmerkung 3:*

<sup>1</sup>Der Vollendung des 12. Lebensmonates des Kindes in Abschnitt XIV Abs. d Satz 4 und 5 und Abs. e Satz 3 Nr. 3 ist im Falle der Annahme als Kind nach § 1752 BGB die Zeitspanne gleichzusetzen, die seit der Aufnahme des Kindes in die Obhut der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters verstrichen ist. <sup>2</sup>Der Anspruch besteht im Übrigen längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres.

## **XV ZUWENDUNGEN IM TODESFALL**

(a) <sup>1</sup>Beim Tode des Mitarbeiters, der sich nicht im Sonderurlaub nach § 10 Abs. 1 der Anlage 14 befindet und dessen Dienstverhältnis nicht nach § 18 Abs. 1 Satz 6 AT ruht, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

<sup>2</sup>Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) des Verstorbenen gewährt.

(b) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes a nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist;
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(c) <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter im Sterbemonat keinen Anspruch auf Dienstbezüge wegen Elternzeit oder auf Krankenbezüge wegen Ablauf der Fristen des Abschnitts XII der Anlage 1 oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschutzgesetz bezogen, werden als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) des Verstorbenen gewährt.

<sup>2</sup>Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(d) Sind an den Verstorbenen Dienstbezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(e) <sup>1</sup>Die Zahlung an einen der nach Absatz a oder Absatz b Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. <sup>2</sup>Sind Berechtigte nach Absatz a oder Absatz b nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinausbezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(f) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(g) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die nach Absatz a oder Absatz b Berechtigten als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

*Anmerkung:*

Vergütungsgruppenzulagen gelten bei der Berechnung des Sterbegeldes als Bestandteil der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1).

# Anlage 1a: Überleitungsregelungen zu Anlage 1

§ 1	Geltungsbereich .....	42
§ 2	Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren .....	42
§ 3	Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 .....	42

## § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2008 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrags sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## § 2 Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2007 einen Anspruch auf eine Grundvergütung nach Abschnitt IV der Anlage 1 oder auf eine Gesamtvergütung nach Abschnitt VI der Anlage 1 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2008 eine Regelvergütung der Stufe 1 nach Abschnitt II der Anlage 1.

<sup>2</sup>Nach je zwei Jahren, gerechnet ab dem 1. Januar 2008, erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) <sup>1</sup>Abweichend davon erhalten Mitarbeiter im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen eine Regelvergütung ab dem 1. April 2008.

<sup>2</sup>Nach je zwei Jahren, gerechnet ab dem 1. April 2008, erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

## § 3 Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1

(1) <sup>1</sup>Zum 1. Januar 2008 werden zuerst alle Stufenveränderungen nach Abschnitt III der Anlage 1 mit zum Stand 31. Dezember 2007 vollzogen. <sup>2</sup>Danach erfolgt die Zuordnung zu einer der Regelvergütungsstufen. <sup>3</sup>Dabei wird von der Grundvergütungsstufe mit Stand zum 31. Dezember 2007 am 1. Januar 2008 nach folgender Überleitungstabelle in die zahlenmäßig gleiche Regelvergütungsstufe übergeleitet.

Grundvergütungsstufe mit Stand zum 31. Dezember 2007	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Regelvergütungsstufe am 1. Januar 2008	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 nach der Regelung mit Stand zum 31. Dezember 2007 wegen Vollendung eines mit ungerader Zahl (Abschnitt III A der Anlage 1) oder mit gerader Zahl (Abschnitt III B der Anlage 1) bezeichneten Lebensjahres die nächst höhere Stufe ihrer Vergütungsstufe erhalten würden, werden so behandelt, wie wenn sie zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzung nach Abschnitt A bzw. nach Abschnitt B der ab 1. Januar 2008 geltenden Fassung des Abschnitts III der Anlage 1 zum Aufstieg in die nächst höhere Stufe erfüllen würden. <sup>2</sup>Auch nach dem 31. Dezember 2009 erfolgen die Stufenaufstiege nach dem (un-)geraden Geburtstag, solange die Mitarbeiter dem Geltungsbereich des § 1 der Anlage 1a unterfallen.

# Anlage 1b: Besitzstandsregelungen zu Anlage 1

§ 1	Geltungsbereich .....	43
§ 2	Zulage für die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2 .....	43
§ 3	Zulage aufgrund des Wegfalls des Ortszuschlages der Stufe 2 in Abschnitt V der Anlage 1 .....	43

## § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2008 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort, bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Besitzstandszulage, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht.

## § 2 Zulage für die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2

(1) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Mitarbeiter, die in die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2 eingruppiert sind, erhalten ab 1. Januar 2008 eine Zulage in Höhe von 50,00 Euro.

(1) (*RK Ost*):

- Mitarbeiter, die in die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2 eingruppiert sind, erhalten ab 1. Juli 2009 eine Zulage in Höhe von 50,00 Euro.
- Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, gilt die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

(2) Diese Zulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem die in Absatz 1 genannten Mitarbeiter in eine der Vergütungsgruppen 9 bis 1 der Anlage 2 höhergruppiert werden.

## § 3 Zulage aufgrund des Wegfalls des Ortszuschlages der Stufe 2 in Abschnitt V der Anlage 1

(1) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 mit Stand zum 31. Dezember 2007 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2008 stattdessen eine monatliche Besitzstandszulage.

(1) (*RK Ost*):

- Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 mit Stand zum 31. Dezember 2007 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Juli 2009 stattdessen eine monatliche Besitzstandszulage.
- Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, gilt die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Besitzstandszulage solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

(2) Die Zulage nach Absatz 1 beträgt monatlich:

<b>Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen</b>	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
1 bis 2	151,31 Euro	168,71 Euro
3 bis 5b	151,31 Euro	168,71 Euro
5c bis 12	144,10 Euro	160,67 Euro

(3) Die Zulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlages der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 bzw. gemäß § 2a Absatz 6 des Allgemeinen Teils und Anlage 4 (Ost) mit Stand zum 31. Dezember 2007 entfallen.

(4) <sup>1</sup>Bei der Bemessung der Zulage finden die Konkurrenzregelungen in Abschnitt V Abs. h der Anlage 1 mit Stand zum 31. Dezember 2007 sinngemäß Anwendung. <sup>2</sup>Diese lauten wie folgt:

*Sind beide Ehegatten im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche vollbeschäftigt und stünde ihnen der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib zu, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages zur Hälfte. Ist einer der Ehegatten vollbeschäftigt und der andere teilzeitbeschäftigt, erhält der vollbeschäftigte Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages ungekürzt; der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhält den Ortszuschlag der Stufe 1. Sind beide Ehegatten teilzeitbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang nicht mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages anteilig. Sind beide Ehegatten teilzeitbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter abweichend von Abschnitt IIa der Anlage 1 den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, die dem Anteil seines Beschäftigungsumfangs an dem Gesamtbeschäftigungsumfang beider Ehegatten entspricht. Einer Beschäftigung steht eine Versorgungsberechtigung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gleich. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).*

*Ist der Ehegatte des Mitarbeiters außerhalb der in Satz 3 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und hat er Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens dem Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1. Erreicht der Anspruch des Ehegatten den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib nicht, beträgt er aber mindestens die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte. Erreicht der Anspruch des Ehegatten wegen Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend Abschnitt V Anlage 1 auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Satz 3 genannten Bereiche ebenfalls teilzeitbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der AVR teilzeitbeschäftigt wären.*

*Anmerkung 1:*

*Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von Abschnitt V steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.*

*Anmerkung 2:*

*Sind beide Ehegatten in einem Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche beschäftigt und wendet der Dienstgeber des Ehegatten eine andere Konkurrenzregelung zum Ortszuschlag als die nach Abschnitt V an, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass die Ehegatten den Unterschiedsbetrag in Höhe ihres Gesamtbeschäftigungsumfangs, höchstens jedoch einmal erhalten.*

# Anlage 1c: Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise

(1) <sup>1</sup>Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21, 21a, 23, 30, 31, 32, 33 eingruppiert sind und Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 3.000,00 Euro im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG. <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen in Höhe von 1.500,00 Euro zum 30. Juni 2023 und zum 30. Juni 2024. <sup>3</sup>Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter, die an mindestens einem Tag im Auszahlungsmonat Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, sofern ihnen die Leistung im Sinne von § 3 Nr. 11c EStG noch nicht vollumfänglich ausgezahlt wurde. <sup>4</sup>Abweichende Auszahlungsmodalitäten können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. <sup>5</sup>In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretungen können die Auszahlungsmodalitäten mit jedem Mitarbeiter gesondert vereinbart werden. <sup>6</sup>Die Vereinbarungen dürfen die Gesamtsumme von 3.000,00 Euro nicht unterschreiten sowie den Auszahlungszeitraum gem. § 3 Nr. 11c EStG nicht überschreiten. <sup>7</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern vermindert sich die Einmalzahlung sowie der in Satz 6 benannte Auszahlungsbetrag entsprechend ihrem individuellen Beschäftigungsumfangs zum regelmäßigen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters, beträgt jedoch mindestens insgesamt 500,00 Euro. <sup>8</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 17 der Anlagen 30 bis 32 und § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>9</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.

## *Anmerkung zu Absatz 1 Satz 7:*

1. <sup>1</sup>Mitarbeiter, die unter die Anlage 17a fallen und sich in der Altersteilzeit im Blockmodell befinden, erhalten die Einmalzahlung in Höhe der Hälfte der Gesamtsumme, die sie als Inflationsausgleich nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 1 Satz 1 i.V.m. mit Satz 7 erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten. <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt unabhängig davon, ob sich der Mitarbeiter im Auszahlungsmonat in der Arbeits- oder der Freistellungsphase befindet. § 7 Abs. 2 der Anlage 17a findet auf die Einmalzahlung keine Anwendung.
2. Soweit im Zeitraum bis zum 15. Juni 2023 die Einmalzahlung in Anwendung von § 7 Abs. 2 der Anlage 17a in Höhe der Hälfte in das Wertguthaben eingeflossen ist, erfolgt eine Korrektur des Wertguthabens.

(2) <sup>1</sup>Auszubildende und Studierende im Sinne der Anlage 7, die an mindestens einem Tag des Auszahlungsmonats Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben, erhalten zum 30. Juni 2023 und zum 30. Juni 2024 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 500 Euro sowie in den Monaten Oktober 2023 bis Februar 2024 monatliche Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 100 Euro. <sup>2</sup>Absatz 1 Sätze 8 und 9 gelten entsprechend.

(3) Die Prämie nach Absatz 1 und 2 ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>Die Prämie nach Absatz 1 und 2 wird nicht mit sonstigen Leistungen verrechnet. <sup>2</sup>Sofern für Mitarbeiter, die nach Anlage 21 eingruppiert sind, die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen Leistungen nach § 3 Nr. 11c EStG vorsehen, erhalten diese Mitarbeiter nur die Prämie nach Absatz 1.

## *Anmerkung zu Anlage 1c:*

<sup>1</sup>Der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie besteht pro Dienstverhältnis. <sup>2</sup>Übt der Mitarbeiter im Begünstigungszeitraum bei demselben Dienstgeber mehrere Dienstverhältnisse aus, gilt dies nur bis zu einem Betrag von 3.000 Euro insgesamt. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Zahlungen des Dienstgebers mit Bezug auf § 3 Nr. 11c EStG, die vor dem Inkrafttreten der Anlage 1c durch den Dienstgeber erfolgt sind.

**Anlage 1d: (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

**Anlage 1e: (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

## Anlage 2: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)

Vergütungsgruppe 1 .....	48
Vergütungsgruppe 1a .....	49
Vergütungsgruppe 1b .....	50
Vergütungsgruppe 2 .....	51
Vergütungsgruppe 3 .....	52
Vergütungsgruppe 4a .....	52
Vergütungsgruppe 4b .....	53
Vergütungsgruppe 5b .....	55
Vergütungsgruppe 5c .....	59
Vergütungsgruppe 6b .....	62
Vergütungsgruppe 7 .....	66
Vergütungsgruppe 8 .....	69
Vergütungsgruppe 9a .....	71
Vergütungsgruppe 9 .....	71
Vergütungsgruppe 10 .....	73
Vergütungsgruppe 11 .....	74
Vergütungsgruppe 12 .....	74
Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1-12 .....	74

### Vergütungsgruppe 1

- 1 (weggefallen)
- 2 (weggefallen)
- 3 Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens fünf Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,2</sup>
- 4 Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung und den Umfang ihres Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 1b Ziffer 15 ausheben, nach zehnjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe 1a Ziffer 10 <sup>3,4, 103</sup>
- 5 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 240 Betten und mindestens sieben Fachabteilungen, davon mindestens fünf klinische Fachabteilungen nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1a Ziffer 14b <sup>8, 103, 114, 115</sup>
- 6 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 320 Betten nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1a Ziffer 14c <sup>8, 103, 115</sup>
- 7 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 320 Betten und mit mindestens zehn Fachabteilungen, davon mindestens sechs klinischen Fachabteilungen <sup>8, 103, 114, 115</sup>
- 8 Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 300 Mitarbeitern nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1a Ziffer 7a <sup>77, 103, 119</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 1a

- 1 Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,2</sup>
- 1a Apotheker als Leiter von Apotheken nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 1
- 2 bis 7 (weggefallen)
- 7a Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 300 Mitarbeitern <sup>77, 103, 119</sup>
- 7b Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 150 Mitarbeitern nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 9 <sup>77, 103, 119</sup>
- 8 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Einrichtungen mit mehr als 600 Betten <sup>103</sup>
- 9 (weggefallen)
- 10 Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung und den Umfang ihres Aufgabengebietes erheblich aus der Vergütungsgruppe 1b Ziffer 15 herausheben <sup>3, 4, 103</sup>
- 11 Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 15 <sup>3, 4, 103</sup>
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die sich aus der Vergütungsgruppe 1b mit Ausnahme der Ziffern 2, 6, 10, 13, 15, 19 und 20 durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis herausheben <sup>103</sup>
- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>103, 77</sup>
- 14 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 160 Betten und mit mindestens fünf Fachabteilungen, davon mindestens drei klinische Fachabteilungen nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 17 <sup>8, 103, 114, 115</sup>
- 14a Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 240 Betten nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 17a <sup>8, 103, 115</sup>
- 14b Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 240 Betten und mit mindestens sieben Fachabteilungen, davon mindestens fünf klinischen Fachabteilungen <sup>8, 103, 114, 115</sup>
- 14c Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 320 Betten <sup>8, 103, 115</sup>
- 15 bis 16 (weggefallen)

- 17 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind<sup>9, 103</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 1b**

- 1 Apotheker als Leiter von Apotheken
- 2 Apotheker nach fünfjähriger Tätigkeit als Apotheker
- 3 bis 8 (weggefallen)
- 9 Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 150 Mitarbeitern<sup>77, 103, 119</sup>
- 9a Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 75 Mitarbeitern nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 7<sup>77, 103, 119</sup>
- 9b bis 9c (weggefallen)
- 9d Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 160 Plätzen mit wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 10b<sup>14, 103</sup>
- 10 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 10a Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Einrichtungen mit mehr als 400 Betten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 3<sup>103</sup>
- 11 bis 11a (weggefallen)
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12
- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus der Vergütungsgruppe 2 herausheben<sup>103</sup>
- 14 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, deren Tätigkeit im Verwaltungsdienst hochwertige Leistungen erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 13<sup>103</sup>
- 15 Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten<sup>3, 4, 103</sup>
- 16 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 160 Betten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 16<sup>8, 103, 115</sup>
- 17 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 160 Betten und mit mindestens fünf Fachabteilungen, davon mindestens drei klinischen Fachabteilungen<sup>8, 103, 114, 115</sup>

- 17a Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 240 Betten <sup>8, 103, 115</sup>
- 18 bis 19 (weggefallen)
- 19a (weggefallen)
- 20 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind <sup>9, 103</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 2

- 1 Apotheker
- 2 (weggefallen)
- 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Einrichtungen mit mehr als 400 Betten <sup>103</sup>
- 4 (weggefallen)
- 5 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 6 (weggefallen)
- 7 Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen mit mindestens 75 Mitarbeitern <sup>77, 103, 119</sup>
- 7a Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung mit mindestens zehn Mitarbeitern nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 15 <sup>77, 119</sup>
- 7b bis 7c (weggefallen)
- 8 bis 10 (weggefallen)
- 10a Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 120 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 2a <sup>14</sup>
- 10b Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 160 Plätzen mit wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind <sup>14, 103</sup>
- 11 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 12 <sup>127</sup>
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit
- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, deren Tätigkeit im Verwaltungsdienst hochwertige Leistungen erfordert <sup>103</sup>
- 14 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die als Assistenten des Verwaltungsleiters in Krankenhäusern mit mindestens 450 Betten berufen sind <sup>1, 103</sup>
- 15 Verwaltungsleiter in Krankenhäusern mit mindestens 80 Betten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 20a <sup>1, 15</sup>

16 Verwaltungsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Krankenhäusern mit mindestens 160 Betten <sup>8, 103, 115</sup>

17 (weggefallen)

17a bis 17b (weggefallen)

18 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind <sup>9, 103</sup>

### **VERGÜTUNGSGRUPPE 3**

1 Leiter des technischen Dienstes in Einrichtungen mit mindestens 450 Betten, die eine Ausbildung als Ingenieur oder Techniker nachweisen

2 Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 80 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 8a <sup>14</sup>

2a Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 120 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind <sup>14</sup>

3 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)

4 bis 11 (weggefallen)

12 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt <sup>127</sup>

13 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 25 <sup>126</sup>

14 Mitarbeiter, die als Assistent des Verwaltungsleiters in Krankenhäusern mit mindestens 300 Betten berufen sind <sup>1</sup>

15 Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung mit mindestens zehn Mitarbeitern <sup>77, 119</sup>

15a Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 12 <sup>119</sup>

15b bis 19 (weggefallen)

19a (weggefallen)

20 Verwaltungsleiter in Krankenhäusern mit weniger als 80 Betten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 39 <sup>115</sup>

20a Verwaltungsleiter in Krankenhäusern mit mindestens 80 Betten <sup>115</sup>

21 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

### **VERGÜTUNGSGRUPPE 4a**

1 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)

2 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)

- 3 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 3a (weggefallen)
- 4 Hauptamtliche Dozenten an Fachschulen nach einer zehnjährigen Bewährung in dieser Tätigkeit
- 4a Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 11b <sup>132, 133</sup>
- 5 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 6 Leitende Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 12 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>43</sup>
- 7 Leitende medizinisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 13 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>54</sup>
- 8 Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 40 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 14a <sup>14</sup>
- 8a Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 80 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind <sup>14</sup>
- 9 (weggefallen)
- 10 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 11 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 11a bis 11d (weggefallen)
- 12 Geschäftsführer von Regional-, Kreis-, Orts Caritasverbänden und Fachverbänden mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>119</sup>
- 13 bis 24 (weggefallen)
- 25 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt <sup>126</sup>
- 25a Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 5b Ziffer 56 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 33 <sup>125</sup>
- 26 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 27 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 28 bis 38 (weggefallen)
- 39 Verwaltungsleiter in Krankenhäusern mit weniger als 80 Betten <sup>115</sup>
- 40 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 4b**

- 1 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 2 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 1 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- 3 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 4 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 6 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 5 (weggefallen)
- 6 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 7 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 8 oder 11 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 7a Diplom-Ingenieure mit Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit von Beauftragten für die Medizingeräte-Verordnung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 11a
- 8 Hauptamtliche Dozenten an Fachschulen
- 9 bis 9c (weggefallen)
- 9d Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen mit mehr als 300 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 70 <sup>134</sup>
- 10 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 11 Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 24 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 11a (weggefallen)
- 11b Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden <sup>132, 133</sup>
- 11c Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen hergestellt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 25 <sup>132, 133</sup>
- 11d Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 25c <sup>48, 132, 133</sup>
- 12 Leitende Physiotherapeuten/Krankengymnasten, denen mindestens 16 Physiotherapeuten/Krankengymnasten oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Physiotherapeuten/Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>43, 77</sup>
- 13 Leitende medizinisch-technische Assistenten, denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistenten, medizinisch-technische Gehilfen oder sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>54, 77</sup>
- 14 Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 26 <sup>14</sup>
- 14a Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe mit mindestens 40 Plätzen, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind <sup>14</sup>
- 15 (weggefallen)
- 16 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 17 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 29 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 18 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 19 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)

- 20 Medizinisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 38 oder 39 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 20a bis 20d (weggefallen)
- 21 Mitarbeiter, die als Assistenten des Verwaltungsleiters in Krankenhäusern mit mindestens 180 Betten berufen sind <sup>1</sup>
- 22 bis 22a (weggefallen)
- 23 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48a dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbstständig abfassen, nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 43
- 24 Mitarbeiter in Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung, denen mehrere Archivangestellte oder gleichwertige Fachkräfte der Vergütungsgruppe 5b unterstellt sind <sup>77</sup>
- 25 (weggefallen)
- 26 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 27 bis 32 (weggefallen)
- 33 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 56 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist <sup>125</sup>
- 34 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 56 <sup>123, 124</sup>
- 35 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach vierjähriger entsprechender Berufstätigkeit nach abgeschlossener Ausbildung <sup>9</sup>
- 36 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 37 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 59 oder 62 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 38 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 39 Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 64 oder 65 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 40 bis 51 (weggefallen)
- 52 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 5b**

- 1 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind
- 2 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 3 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 3 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 4 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)

- 5 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 6 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 6 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>
- 7 (weggefallen)
- 8 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>51</sup>
- 9 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 10 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 9, 10 oder 13 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 11 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberater und mit entsprechender Tätigkeit
- 11a Diplom-Ingenieure mit Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit von Beauftragten für Medizingeräte-Verordnung
- 12 bis 15a (weggefallen)
- 16 Gutsverwalter mit Fachausbildung und großem Verantwortungsbereich
- 17 Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 77, 141</sup>
- 17a Gärtnermeister, die sich aus Vergütungsgruppe 6b dadurch herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 22 <sup>141</sup>
- 18 bis 18a (weggefallen)
- 19 Handwerksmeister, Industriemeister und sonstige Meister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabenbereiches und durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 25 herausheben <sup>141</sup>
- 19a Handwerksmeister und Industriemeister, die sich aus Vergütungsgruppe 6b dadurch herausheben, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 23 <sup>141</sup>
- 19b Handwerksmeister und Industriemeister, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 25 <sup>141</sup>
- 20 bis 20c (weggefallen)
- 21 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 22 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 23 Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 31 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 24 Physiotherapeuten/Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Physiotherapeuten/Krankengymnasten oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Physiotherapeuten/Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>
- 25 Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen hergestellt werden <sup>132, 133</sup>

- 25a Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 120 Vollportionen hergestellt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 32a <sup>132, 133</sup>
- 25b Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 32c <sup>48, 132, 133</sup>
- 25c Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind <sup>48, 132, 133</sup>
- 26 Leiter von Einrichtungen der stationären Altenhilfe, denen wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung übertragen sind <sup>14</sup>
- 27 (weggefallen)
- 28 Leiter von Registraturen von besonderer Bedeutung
- 29 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind
- 30 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 31 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 35 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 32 (weggefallen)
- 33 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 34 Masseure, Masseure und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 38 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>40, 44</sup>
- 34b (weggefallen)
- 35 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 36 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 37 Medizinisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 41 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 38 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistenten, medizinisch-technische Gehilfen oder sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>
- 39 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß an Verantwortlichkeit tätig sind <sup>53</sup>
- 40 (weggefallen)
- 41 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 44 dadurch heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge und Versorgungsbezüge selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 42
- 42 (weggefallen)

- 43 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48a dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbstständig abfassen
- 44 Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 45 dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbstständig abfassen, nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48
- 45 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen, nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 48a<sup>99</sup>
- 46 Mitarbeiter in Archiven, mit abgeschlossener Fachausbildung sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- 47 bis 54 (weggefallen)
- 55 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 57 dadurch heraushebt, dass sie selbstständige Leistungen erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 49<sup>123</sup>
- 56 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert<sup>123, 124</sup>
- 57 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit
- 58 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulbildung und entsprechender Tätigkeit<sup>9</sup>
- 58a bis 58d (weggefallen)
- 59 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind
- 60 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 61 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 51 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 62 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptisten oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Orthoptisten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>77</sup>
- 63 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 64 Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistenten oder Apothekenhelfer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe 7 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>49, 77</sup>
- 65 Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind
- 66 Präparatoren in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 53 oder 54 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 67 bis 69 (weggefallen)
- 69a Techniker mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit von Beauftragten für die Medizingeräte-Verordnung nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 55a<sup>129, 141</sup>

- 70 Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen mit mehr als 300 Plätzen <sup>134</sup>
- 70a Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen mit mehr als 200 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 57 <sup>134</sup>
- 71 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 5c

- 1 (weggefallen)
- 2 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 5 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 3 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 5 erfüllen
- 4 Auswandererberater, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist, nach vierjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 8
- 5 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 9 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 6 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 9 erfüllen
- 7 Dermoplastiker (Mouillageure) nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 8 Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 12 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 9 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>51</sup>
- 10 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind <sup>48,51</sup>
- 11 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 14, 15, 16 oder 17 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 12 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 13 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 17 erfüllen
- 14 Dorfhelfer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 19 <sup>98</sup>
- 15 bis 20b (weggefallen)
- 21 Gartenbauinspektoren mit Diplom

- 22 Gärtnermeister, die sich aus der Vergütungsgruppe 6b dadurch herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind <sup>141</sup>
- 22a Gärtnermeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 24 <sup>141</sup>
- 23 Handwerksmeister und Industriemeister, die sich aus der Vergütungsgruppe 6b dadurch herausheben, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind <sup>141</sup>
- 23a Handwerksmeister und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 25 <sup>141</sup>
- 24 (weggefallen)
- 25 Handwerksmeister und Industriemeister, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind <sup>141</sup>
- 26 Familienpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 26 <sup>98</sup>
- 26a Hauswirtschaftsmeister nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 26c
- 27 bis 28a (weggefallen)
- 29 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 30 Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 28 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 31 Physiotherapeuten/Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 28 erfüllen
- 31a bis 31b (weggefallen)
- 32 Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 60 Vollportionen hergestellt werden, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 31 <sup>132, 133</sup>
- 32a Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 120 Vollportionen hergestellt werden <sup>132, 133</sup>
- 32b Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 120 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 31a <sup>48, 132, 133</sup>
- 32c Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind <sup>48, 132, 133</sup>
- 33 (weggefallen)
- 34 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 36 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 35 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 35 erfüllen
- 36 (durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)
- 37 Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 39 oder 40 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten <sup>44</sup>

- 38 Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>44, 77</sup>
- 39 Medizinisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 42 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>77</sup>
- 40 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 41 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:  
 Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie. Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen. Virusisolierungen oder ähnliche schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie). Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle. Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen <sup>46, 53</sup>
- 41a Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich dadurch aus Vergütungsgruppe 7 Ziffer 36 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbstständig errechnen und die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbstständig führen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 44
- 42 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 44 dadurch heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge und Versorgungsbezüge selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen
- 42a Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmissionen mit schwierigem Aufgabengebiet nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 48b <sup>137, 139</sup>
- 43 bis 47 (weggefallen)
- 48 Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 45 dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbstständig abfassen
- 48a Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen <sup>99</sup>
- 48b Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen, nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 45 <sup>99</sup>
- 48c Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 57 <sup>122, 123</sup>
- 48d Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit Verwaltungsaufgaben umfasst, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordern, oder solche in besonders verantwortlicher Stellung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 67 <sup>122, 123</sup>

49 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziffer 57 dadurch heraushebt, dass sie selbstständige Leistungen erfordert <sup>123</sup>

49a bis 49c (weggefallen)

50 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 60 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

51 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 60 erfüllen

52 Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 62 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

53 Präparatoren, denen mindestens zwei Präparatoren, davon mindestens einer mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 65, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>

54 Präparatoren in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 64 oder 65 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten

55 (weggefallen)

55a Techniker mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit von Beauftragten für die Medizingeräte-Verordnung <sup>129, 141</sup>

56 Verwalter von landwirtschaftlichen Betrieben mit einer dreijährigen Ausbildung in einer Ackerbauschule mit Fachprüfung, die in einem bedeutenden Arbeitsbereich mit einem hohen Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 69 sich hervorheben

56a Wäschereileiter in Einrichtungen mit mehr als 300 Betten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 70 <sup>17, 135</sup>

57 Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Einrichtungen mit mehr als 200 Plätzen <sup>134</sup>

57a Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 26d <sup>134</sup>

58 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind <sup>9</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 6b

1 (weggefallen)

2 Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelfer oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Apothekenhelfern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>49, 50, 77</sup>

3 Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 3 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>49</sup>

4 Arzthelfer mit Abschlussprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

5 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang

62

schwierige Aufgaben erfüllen (als „schwierige Aufgaben“ gelten z.B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Hörprüfung bei Kleinkindern und Patienten mit geistigen Behinderungen sowie Hörgeräteanpassung und Hörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern) <sup>46</sup>

6 Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit

7 (weggefallen)

8 Auswandererberater, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist

9 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen (als „schwierige Aufgaben“ gelten z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismylien, in der Psychiatrie oder Geriatrie) <sup>46</sup>

10 Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

11 Dermoplastiker (Moulageure) nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 8

12 Desinfektoren mit Prüfung als Leiter des technischen Betriebs von Desinfektionsanstalten, denen mindestens neun Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>47, 77</sup>

13 Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 9, 10 oder 11 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten

14 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiter (§ 19 RdErl. RuPr. MdI vom 5. April 1937), die als Diätküchenleiterinnen tätig sind <sup>52</sup>

15 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>51</sup>

16 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreter von Leiter von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind <sup>48, 51</sup>

17 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen („schwierige Aufgaben“ sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen) <sup>46</sup>

18 Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

19 Dorfhelfer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>98</sup>

20 bis 22a (weggefallen)

23 Gartenbautechniker mit Gartenbauschule und staatlicher Prüfung

24 Gärtnermeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>141</sup>

24a Gärtnermeister mit kleinerem Aufgabenbereich nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 16 <sup>141</sup>

25 Handwerksmeister und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>141</sup>

25a Handwerksmeister und Industriemeister mit kleinerem Aufgabenbereich nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 17 <sup>141</sup>

- 25b Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung in verantwortlicher und selbstständiger Stellung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 18 <sup>142</sup>
- 25c Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung und besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Tätigkeitsbereich nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 19
- 26 Familienpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>98</sup>
- 26a Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbstständiger Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 20b
- 26b Hauswirtschaftsmeister, Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung mit kleinerem Aufgabenbereich nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 20c
- 26c Hauswirtschaftsmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert
- 26d Hauswirtschaftliche Betriebsleiter mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>134</sup>
- 27 bis 27a (weggefallen)
- 28 Physiotherapeuten/Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>16, 46</sup>
- 29 Physiotherapeuten/Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit
- 29a (weggefallen)
- 30 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 60 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 25 <sup>48, 132, 133</sup>
- 31 Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 60 Vollportionen hergestellt werden <sup>132, 133</sup>
- 31a Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 120 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind <sup>48, 132, 133</sup>
- 32 Kursusleiter mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung
- 32a Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbstständiger Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 26
- 33 (weggefallen)
- 34 Leiter von Kassen, denen mindestens ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 8 unterstellt ist
- 35 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen (als „schwierige Aufgaben“ gelten z. B. die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates) <sup>46</sup>
- 36 Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit
- 37 (weggefallen)
- 38 Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 29, 30 oder 32 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten <sup>44</sup>
- 39 Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseurinnen und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>44, 77</sup>

- 40 Masseur, Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseur, Masseur und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 7 Ziffer 30 oder 32 erfüllen <sup>44, 77</sup>
- 41 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit
- 42 Medizinisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen (als „schwierige Aufgaben“ gelten z. B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnischen Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren) <sup>46</sup>
- 43 Medizinisch-technische Gehilfen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe 6b Ziffer 42 erfüllen, soweit diese nicht den medizinisch-technischen Assistenten vorbehalten sind, und sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>46</sup>
- 44 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich dadurch aus Vergütungsgruppe 7 Ziffer 36 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbstständig errechnen und die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbstständig führen
- 44a Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsgeld) und Versorgungsbezügen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 36 <sup>121</sup>
- 45 Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen <sup>99</sup>
- 46 Mitarbeiter, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 37 <sup>99</sup>
- 47 (weggefallen)
- 48 Mitarbeiter in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern
- 48a Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmissionen mit umfangreichem Aufgabengebiet nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 42c <sup>137, 138</sup>
- 48b Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmissionen mit schwierigem Aufgabengebiet <sup>137, 139</sup>
- 49 bis 56 (weggefallen)
- 57 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordert <sup>122, 123</sup>
- 58 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 47 <sup>122</sup>
- 58a bis 58c (weggefallen)
- 59 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachschulbildung und entsprechender Tätigkeit
- 60 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem

Umfange schwierige Aufgaben erfüllen (als „schwierige Aufgaben“ gelten z. B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixation und Kleinstanomalien) <sup>46</sup>

- 61 Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit
- 62 Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen <sup>46, 55</sup>
- 63 Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit
- 64 Präparatoren, denen mindestens zwei Präparatoren durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>
- 65 Präparatoren, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen („schwierige Aufgaben“ sind z. B. Herstellung von Korrosionspräparaten, Darstellung feiner Gefäße und Nerven) <sup>46</sup>
- 66 Präparatoren mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 67 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit Verwaltungsaufgaben umfasst, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordern, oder solche in besonders verantwortlicher Stellung <sup>122, 123</sup>
- 67a Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 8 Ziffer 42 dadurch heraushebt, dass sie in erheblichem Umfang schwierigere und verantwortungsvolle Aufgaben umfasst oder außergewöhnliche Schreibleistungen erfordert, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 63
- 68 Sektionsgehilfen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 7 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 69 Verwalter von landwirtschaftlichen Betrieben mit einer dreijährigen Ausbildung in einer Ackerbauschule und mit Fachprüfung
- 70 Wäschereileiter in Einrichtungen mit mehr als 300 Betten <sup>17, 135</sup>
- 70a (weggefallen)
- 70b Wäschereileiter in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 66 <sup>17, 135</sup>
- 71 (weggefallen)
- 72 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 7**

- 1 (weggefallen)
- 2 Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung <sup>49</sup>
- 3 Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben („schwierige Aufgaben“ sind z. B. Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers) <sup>49</sup>
- 4 Arzthelfer mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung
- 5 Arzthelfer mit Abschlussprüfung und schwierigen Aufgaben („schwierige Aufgaben“ sind z. B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich, Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von zytologischen Präparaten oder gleich schwierigen Einfärbungen)
- 6 bis 7 (weggefallen)

66

- 8 Dermoplastiker (Moulageure) mit entsprechender Tätigkeit
- 9 Desinfektoren mit Prüfung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter von Leitern des technischen Betriebes von Desinfektionsanstalten, denen mindestens neun Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>47, 48, 77</sup>
- 10 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>
- 11 Desinfektoren mit Prüfung, die in nicht unerheblichem Umfang Aufsichtstätigkeit bei Begasungen mit hochgiftigen Stoffen ausüben <sup>46</sup>
- 12 Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 4 oder 7 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- 13 bis 15 (weggefallen)
- 16 Gärtnermeister mit kleinerem Aufgabenbereich <sup>141</sup>
- 17 Handwerksmeister und Industriemeister mit kleinerem Aufgabenbereich <sup>141</sup>
- 18 Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung in verantwortlicher und selbstständiger Tätigkeit <sup>142</sup>
- 18a Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 8 <sup>142</sup>
- 19 Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung und besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Tätigkeitsbereich
- 19a Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9
- 20 (weggefallen)
- 20a Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9a
- 20b Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbstständiger Tätigkeit
- 20c Hauswirtschaftsmeister, Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung mit kleinerem Aufgabenbereich
- 21 bis 23 (weggefallen)
- 23a Köche nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 12
- 23b (weggefallen)
- 24 (weggefallen)
- 24a (weggefallen)
- 25 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Küchenleiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 60 Vollportionen hergestellt werden, bestellt sind <sup>48, 132, 133</sup>
- 26 Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbstständiger Tätigkeit
- 26a Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 15
- 27 (weggefallen)
- 28 (weggefallen)

- 29 Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>44,77</sup>
- 30 Masseure mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, nach sechsmonatiger Bewährung in dieser Tätigkeit (als „schwierige Aufgaben“ gelten z. B. Verabreichung von Kohlesäuren- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten)
- 31 Masseure mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung
- 32 Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, nach Abschluss der Ausbildung <sup>18,44</sup>
- 33 Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>44</sup>
- 34 (weggefallen)
- 35 Medizinisch-technische Gehilfen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 36 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsgeld) und Versorgungsbezügen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert <sup>121</sup>
- 37 Mitarbeiter, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen <sup>99</sup>
- 38 bis 41 (weggefallen)
- 42 Mitarbeiter in Archiven mit gründlichen Fachkenntnissen
- 42a Mitarbeiter in der Bahnhofsmmission mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung und schwierigem Aufgabengebiet nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 20b <sup>137, 139</sup>
- 42b Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmmissionen mit einfachem Aufgabengebiet nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 20c <sup>137</sup>
- 42c Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmmissionen mit umfangreichem Aufgabengebiet <sup>137, 138</sup>
- 43 bis 46 (weggefallen)
- 47 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert <sup>122</sup>
- 48 (weggefallen)
- 49 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, oder mit schwierigerer Tätigkeit, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 25 <sup>120, 121</sup>
- 50 bis 51 (weggefallen)
- 52 Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst
- 53 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Diätassistenten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 54 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Audiometristen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- 55 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 56 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Logopäden nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 57 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Orthoptisten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 58 Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Physiotherapeuten/Krankengymnasten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 59 bis 60 (weggefallen)
- 61 Präparatoren mit entsprechender Tätigkeit
- 62 (weggefallen)
- 63 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 8 Ziffer 42 dadurch heraushebt, dass sie in erheblichem Umfang schwierigere und verantwortungsvolle Aufgaben umfasst oder außergewöhnliche Schreibleistungen erfordert
- 63a Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 9 Ziffer 33 dadurch heraushebt, dass sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder – bei wiederkehrenden Arbeiten – auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 42
- 64 Sektionsgehilfen, die in nicht unerheblichem Umfang auch Präparatorentätigkeiten ausüben und denen mindestens zwei Sektionsgehilfen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>46, 77</sup>
- 64a Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 43
- 65 Verwalter von Landwirtschaftsbetrieben, landwirtschaftliche Baumeister mit Meisterprüfung oder landwirtschaftlicher Winterschule, Melker mit Fachprüfung
- 66 Wäschereileiter in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten <sup>135</sup>
- 66a Wäschereileiter nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 44 <sup>17, 135</sup>
- 67 und 68 (weggefallen)
- 69 Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 8**

- 1 Apothekenhelfer mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>49</sup>
- 2 Arzthelfer mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit
- 3 Bademeister mit staatlicher Prüfung
- 4 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen in nicht unerheblichem Umfang auch die Tätigkeiten eines Gesundheitsaufsehers übertragen sind <sup>46</sup>
- 5 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit einer Handwerker- oder Facharbeiterausbildung
- 6 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 7 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>77</sup>

- 8 Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>142</sup>
- 9 Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung
- 9a Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung
- 10 bis 11 (weggefallen)
- 12 Köche mit Gehilfenprüfung
- 13 (weggefallen)
- 13a bis 14 (weggefallen)
- 15 Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung
- 16 Masseur mit entsprechender Tätigkeit
- 17 Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit <sup>44</sup>
- 18 Medizinisch-technische Gehilfen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- 19 bis 20 (weggefallen)
- 20a Mitarbeiter in der Bahnhofsmission mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung oder berufsbegleitenden Schulung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9a Ziffer 1c <sup>137</sup>
- 20b Mitarbeiter in der Bahnhofsmission mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung und schwierigerem Aufgabengebiet <sup>137, 139</sup>
- 20c Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmissionen mit einfachem Aufgabengebiet <sup>137</sup>
- 21 bis 24a (weggefallen)
- 25 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, oder mit schwierigerer Tätigkeit <sup>120, 121</sup>
- 26 (weggefallen)
- 27 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Archiven
- 28 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Büchereien
- 29 Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelfer nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 30 Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Arzthelfer nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 31 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Audiometristen
- 32 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten
- 33 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Diätassistenten
- 34 Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Physiotherapeuten/Krankengymnasten
- 35 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Logopäden
- 36 Mitarbeiter ohne staatliche Prüfung in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>44, 45</sup>
- 37 Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Orthoptisten
- 38 Orthopädiemechaniker
- 39 bis 40 (weggefallen)

- 41 Sektionsgehilfen nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 42 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 9 Ziffer 33 dadurch heraushebt, dass sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder – bei wiederkehrenden Arbeiten – auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen
- 43 Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit
- 44 Wäschereileiter <sup>17, 135</sup>
- 45 (weggefallen)
- 46 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 9a

- 1 bis 1a (weggefallen)
- 1b Mitarbeiter in der Bahnhofsmmission ohne Ausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 14a <sup>143</sup>
- 1c Mitarbeiter in der Bahnhofsmmission mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung oder berufsbegleitenden Schulung <sup>137</sup>
- 2 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 16 <sup>21, 143</sup>
- 2a Mitarbeiter mit Tätigkeiten in einem anerkannten Anlernberuf nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 17a <sup>143, 150</sup>
- 2b Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbstständiger Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9 <sup>143, 150</sup>
- 3 Mitarbeiter mit einfacherer Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 18 <sup>143</sup>
- 4 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 20 <sup>143</sup>
- 4a Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Dorfhelfern nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 23 <sup>143, 150</sup>
- 4b Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Familienpflegern nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 24 <sup>143, 150</sup>
- 5 Pförtner in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 30 <sup>143</sup>
- 6 Mitarbeiter im Schreibdienst nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 33 <sup>20, 143</sup>
- 7 Telefonisten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 35 <sup>143</sup>
- 8 Beiköche in selbstständiger Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziffer 1 <sup>143, 150</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 9

- 1 Beiköche in selbstständiger Tätigkeit<sup>150</sup>
- 2 Beiköche nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 2 <sup>136, 143, 150</sup>

- 3 Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1 <sup>143, 150</sup>
- 4 Boten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 3 <sup>143</sup>
- 5 Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit
- 6 bis 7 (weggefallen)
- 8 Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in der Vergütungsgruppe 8, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6 <sup>143, 150</sup>
- 9 Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbstständiger Tätigkeit<sup>150</sup>
- 10 bis 11 (weggefallen)
- 12 Kraftfahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 8 <sup>143</sup>
- 13 Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 9 <sup>143, 150</sup>
- 14 (weggefallen)
- 14a Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Bahnhofsmision
- 14b bis 15 (weggefallen)
- 16 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten <sup>21</sup>
- 17 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 12 <sup>22, 143</sup>
- 17a Mitarbeiter mit Tätigkeiten in einem anerkannten Anlernberuf<sup>150</sup>
- 18 Mitarbeiter mit einfacherer Tätigkeit in Archiven
- 19 Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 14 <sup>143</sup>
- 20 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Büchereien
- 21 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 13 <sup>143</sup>
- 22 (weggefallen)
- 23 Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Dorfhelfern<sup>150</sup>
- 24 Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Familienpflegern<sup>150</sup>
- 25 Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelfern
- 26 Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Arzthelfern
- 27 Mitarbeiter ohne staatliche Prüfung in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern
- 28 und 29 (weggefallen)
- 30 Pförtner in Einrichtungen mit mehr als 200 Betten
- 31 Pförtner nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 16 <sup>143</sup>
- 32 (weggefallen)

- 33 Mitarbeiter im Schreibdienst<sup>20</sup>
- 34 Sektionsgehilfen
- 35 Telefonisten
- 36 bis 37 (weggefallen)
- 38 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist<sup>9, 150</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 10

- 1 Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist<sup>150</sup>
- 2 Beiköche<sup>150</sup>
- 3 Boten
- 4 bis 5 (weggefallen)
- 6 Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in Vergütungsgruppe 8<sup>150</sup>
- 6a Hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte sowie Reinigungskräfte nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1<sup>143, 150</sup>
- 7 Helfer in sonstigen sozialen Einrichtungen<sup>150</sup>
- 8 Kraftfahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung
- 9 Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung<sup>150</sup>
- 10 Laborgehilfen
- 11 bis 11a (weggefallen)
- 12 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten<sup>22</sup>
- 13 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien
- 14 Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven
- 15 (weggefallen)
- 16 Pförtner
- 17 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist<sup>9, 150</sup>
- 18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 v.H. ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden<sup>144, 145, 146, 147, 148, 149, 150</sup>
- 19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 v.H. ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden<sup>144, 145, 146, 147, 148, 149, 150</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 11

1 Hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte sowie Reinigungskräfte<sup>151</sup>

2 bis 3 (weggefallen)

## VERGÜTUNGSGRUPPE 12

1 Mitarbeiter, deren Beschäftigung nach § 3 Buchstabe a und b AVR erfolgt, wenn die Anwendung der AVR mit ihnen nicht ausdrücklich durch schriftlichen Vertrag ausgeschlossen wurde

2 bis 4 (weggefallen)

## ANMERKUNGEN ZU DEN TÄTIGKEITSMERKMALEN DER VERGÜTUNGSGRUPPEN 1-12

Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Einstufung der Mitarbeiter in das Vergütungsgruppenverzeichnis zu beachten.

### I

#### Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 5:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

#### Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die

Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt.<sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein.<sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.<sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 3 und 4:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## II

<sup>1</sup>Die Rechtsstellung der Mitarbeiter, die beim Inkrafttreten der Beschlüsse der „Ständigen arbeitsrechtlichen Kommission“ vom 16. und 26. Juli 1968 bzw. vom 11. Juni 1970 eine Tätigkeit ausgeübt haben, die nach der Neufassung des Berufsgruppenverzeichnisses bzw. nach der Änderung des Vergütungsgruppenverzeichnisses eine bestimmte Ausbildung für die Einstufung in einer Vergütungsgruppe voraussetzt, ohne diese nachweisen zu können, wird nicht vermindert.<sup>2</sup>Üben diese Mitarbeiter ihre Tätigkeit seit mindestens zehn Jahren zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Kommissionsbeschlüsse aus, so werden sie den Mitarbeitern mit der jeweils vorgeschriebenen Ausbildung gleichgestellt.<sup>3</sup>Für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Kommissionsbeschlüsse noch keine zehn Jahre ihre jetzige Tätigkeit ausüben, treten die Wirkungen dieser Kommissionsbeschlüsse in Kraft, sobald sie ununterbrochen mindestens zehn Jahre die bisherige Tätigkeit erfüllt haben.

## III

Mitarbeiter, die mit berufsfremden Aufgaben betraut sind, sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeit einzustufen.

## IV

(weggefallen)

## V

Ist die Einstufung eines Mitarbeiters in eine bestimmte Vergütungsgruppe von der Anzahl der Betten in der Einrichtung abhängig, in der er tätig ist, so sind Personalbetten und vorübergehend zusätzlich aufgestellte Betten für die Benutzer der Einrichtung nicht anrechnungsfähig.

## VI

<sup>1</sup>Die Aufnahme eigener Tätigkeitsmerkmale für Dozenten an Fachhochschulen in die Anlage 2 zu den AVR empfiehlt sich aufgrund der zu beachtenden unterschiedlichen landesrechtlichen Bestimmungen nicht.<sup>2</sup>Entsprechendes gilt für sonstige Lehrkräfte (Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebs der Tätigkeit das Gepräge gibt).<sup>3</sup>Die Eingruppierung erfolgt einzelvertraglich gemäß landesrechtlicher Vorschriften.

## VII

<sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbes den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

\*\*

\*

- 1 Die Berufung beziehungsweise Bestellung oder Anordnung erfolgt ausschließlich durch den Rechtsträger der Einrichtung.
- 2 Ist die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Apotheker abhängig, gilt Folgendes:
  - a) Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
  - b) Bei der Zahl der unterstellten Apotheker zählen nur diejenigen unterstellten Apotheker mit, die in einem Dienstverhältnis zu demselben Dienstgeber stehen oder im Krankenhaus von diesem zur Krankenversorgung eingesetzt werden.
  - c) Teilzeitbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
- 3 <sup>1</sup>Dienststellen von zentraler Bedeutung im Sinne dieser Einstufungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich über das Bundesgebiet erstreckt. <sup>2</sup>Die Einstufungsvoraussetzung, „ein Aufgabengebiet abschließend bearbeiten“, ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 4 <sup>1</sup>Dienststellen von überregionaler Bedeutung im Sinne dieser Einstufungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich mindestens auf den Gesamtbereich einer Diözese erstreckt. <sup>2</sup>Die Einstufungsvoraussetzung, „ein Aufgabengebiet abschließend bearbeiten“, ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 5 <sup>1</sup>Ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur der Arzt (Zahnarzt), der den leitenden Arzt (leitenden Zahnarzt) in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. <sup>2</sup>Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung nur von einem Arzt (Zahnarzt) erfüllt werden.
- 6 (weggefallen)
- 7 (weggefallen)
- 8 Verwaltungsleiter, die das Seminar für Krankenhausverwaltungen an der Universität Köln bzw. das Seminar für Krankenhausleitung und -verwaltung an der Universität Düsseldorf erfolgreich absolviert haben, erfüllen die Voraussetzung für das Eingruppierungsmerkmal gleichwertige Fähigkeiten.
- 9 Hier sind nur Mitarbeiter mit solchen Tätigkeiten einzustufen, für die im Vergütungsgruppenverzeichnis kein Tätigkeitsmerkmal ausdrücklich aufgeführt ist.
- 10 bis 13 (weggefallen)
- 14 Wesentliche Funktionen der Betriebs- und Wirtschaftsführung liegen in der Regel vor, wenn Geschäftsfunktionsfunktionen des Einrichtungsträgers mit übertragen sind oder die Mittel eines Wirtschaftsplanes oder eines Teilwirtschaftsplanes im Wesentlichen eigenverantwortlich verwaltet werden und die Verantwortung für Personaleinsatz und Menschenführung übertragen ist.

- 15 Die Voraussetzung für die Einstufung in diese Vergütungsgruppe ist bei entsprechend ausgebildeten Mitarbeitern erfüllt, die an Höheren Fachschulen die Praxisanleitung zur Aufgabe haben.
- 16 <sup>1</sup>„Schwierige Aufgaben“ sind z. B. Physiotherapie/Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.  
<sup>2</sup>„Schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Einstufungsbestimmungen werden von einem Mitarbeiter in „erheblichem Umfang“ erfüllt, wenn sie seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. <sup>3</sup>Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.
- 17 Eine Einstufung als Wäschereileiter setzt voraus, dass der betreffende Mitarbeiter die Meisterprüfung abgelegt hat oder den erfolgreichen Besuch eines Wäscherei-Fachlehrgangs nachgewiesen hat.
- 18 Als „schwierige Aufgabe“ im Sinne dieser Einstufungsbestimmungen gelten z. B. Verabreichung von Kohlen säure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlungen nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.
- 19 <sup>1</sup>Erforderlich sind gründliche Kenntnisse der Vergütungsregelung und der Versorgungsordnung. <sup>2</sup>Eine entsprechende Tätigkeit ist bei überwiegender Beschäftigung mit Personalangelegenheiten gegeben.
- 20 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten wie zum Beispiel Führung des allgemeinen Schriftwechsels nach Vordruck, Aufnahme von Stenogrammen und deren zügige Übertragung in Maschinenschrift, Schreiben nach Phonodiktat, Ausfüllen von formularmäßigen Bescheinigungen und Benachrichtigungen.
- 21 Einfachere Tätigkeiten sind in der Regel nach Schema zu erledigende Arbeiten, die über die mechanische Tätigkeit hinaus ein gewisses Maß an Überlegungen erfordern (z.B. Postannahme oder Postabfertigung; Bedienung von Vervielfältigungsgeräten; Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken; Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind).
- 22 Mechanische Tätigkeiten sind Tätigkeiten, zu deren Erledigung nur wenig gedankliche Arbeit aufgewendet werden muss und die auf einen leicht übersehbaren, eng begrenzten Arbeitsbereich beschränkt sind (z. B. Hilfeleistung bei der Postabfertigung, in Büchereien oder Archiven; Fotokopieren; Ausschneide- und Klebearbeiten; Bereithaltung von Büromaterial).
- 23 bis 39 (weggefallen)
- 40 <sup>1</sup>Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. <sup>2</sup>Dabei ist von der für die in Betracht kommende Mitarbeitergruppe geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 41 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 42 (weggefallen)
- 43 Leitende Physiotherapeuten/Krankengymnasten sind Physiotherapeuten/Krankengymnasten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 44 Mitarbeiter, die aufgrund des Gesetzes des Freistaates Bayern über Masseure und medizinische Bademeister vom 28. September 1950 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 209) die staatliche Anerkennung als „medizinischer Bademeister“ erhalten haben, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen „für Masseure und medizinische Bademeister“ einzugruppieren.
- 45 Das Tätigkeitsmerkmal erfasst auch die Kneippbademeister, sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil der Kneippbademeister die Berufsbezeichnung „Masseur“ oder „Masseur und medizinischer Bademeister“ aufgrund staatlicher Erlaubnis führen darf.

- 46 Der Umfang der schwierigen Aufgaben beziehungsweise der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 47 Zu den Desinfektionsanstalten rechnen sich auch entsprechende Einrichtungen mit anderer Bezeichnung.
- 48 Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 49 Den Apothekenhelfern mit Abschlussprüfung stehen Drogisten mit Abschlussprüfung gleich.
- 50 Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.
- 51 a) Schonkost ist keine Diätkost.  
 b) <sup>1</sup>Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 beziehungsweise 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. <sup>2</sup>Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Abschnitt X Abs. e letzter Satz der Anlage 1 zu den AVR entspricht.
- 52 In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiter nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich der Diätassistent drei Jahre als Diätküchenleiter bewährt hat.
- 53 Medizinisch-technische Assistenten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, werden auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeiten Aufgaben erfüllen, die im Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 38 genannt sind.
- 54 Leitende medizinisch-technische Assistenten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistenten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 55 <sup>1</sup>Als „schwierige Aufgaben“ gelten z. B. in der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, titrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen. <sup>2</sup>In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. <sup>3</sup>Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen). <sup>4</sup>Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen. <sup>5</sup>Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.), Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelschrift.

56 bis 76 (weggefallen)

- 77 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,
- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
- b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.

78 bis 97 (weggefallen)

- 98 <sup>1</sup>Der staatlichen Anerkennung steht in Ländern, in denen diese nicht erteilt wird, die abgeschlossene Fachausbildung gleich. <sup>2</sup>Die Fachausbildung gilt erst nach Ableistung des vorgeschriebenen Jahrespraktikums als abgeschlossen.

99 <sup>1</sup>Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt. <sup>2</sup>Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein.

100 bis 102 (weggefallen)

103 <sup>1</sup>Die Mitarbeiter müssen Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, die denen der Mitarbeiter mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. <sup>2</sup>Es wird jedoch nicht das gleiche Wissen und Können gefordert, wie es durch die vorausgesetzte Vorbildung bzw. Ausbildung erworben wird. <sup>3</sup>Andererseits genügt es noch nicht, dass der Mitarbeiter nur auf einem begrenzten Einzelarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Angestellten mit der Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. <sup>4</sup>Es muss eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines auch vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets gefordert werden.

104 bis 113 (weggefallen)

114 <sup>1</sup>Als Fachabteilungen gelten beziehungsweise stehen diesen gleich

- Belegabteilungen,
- Vollapotheken,
- Schulen für Medizinalfachberufe,
- zentrale Versorgungseinrichtungen, die auch für andere Krankenhäuser und Einrichtungen bestimmte Versorgungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Zentralwäscherei, Zentralküche),
- Sondereinrichtungen der Kranken-, Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe.

<sup>2</sup>Als klinische Fachabteilungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten bettenführende Fachabteilungen, die von einem hauptamtlich angestellten Leitenden Arzt geführt werden. Die Eigenschaft als Akademisches Lehrkrankenhaus steht dem Vorhandensein einer (weiteren) klinischen Fachabteilung gleich.

115 Dieses Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn dem Mitarbeiter im Rahmen der Krankenhausleitung zumindest folgende Aufgaben übertragen sind:

- a) Koordination der Planung und Organisation des gesamten Krankenhausbetriebes sowie Koordination der Planung von Neu- und Erweiterungsbauten,
- b) Beschaffung,
- c) Arbeitsgestaltung und Überwachung des wirtschaftlichen Versorgungsdienstes und des technischen Dienstes,
- d) Vollzug und Überwachung des Gebührenwesens,
- e) Krankenhausverwaltung (Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen und allgemeine Verwaltung).

116 bis 118 (weggefallen)

119 Dieses Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn der Regional-, Kreis-, Orts Caritasverband bzw. Fachverband ein eingetragener Verein ist und dem Geschäftsführer mindestens die folgenden Aufgaben übertragen sind:

- a) Koordination der Planung und Organisation des gesamten Vereins,
- b) gesamte Verwaltung (Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen, allgemeine Verwaltung),
- c) Mitgliedswesen.

120 Dazu sind gewisse allgemeine Grundkenntnisse erforderlich, die sich auf der Ebene der gründlichen Fachkenntnisse bewegen (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge; Prüfung von Rechnungen und Fertigung von Kassenanordnungen; Kontenführung).

121 <sup>1</sup>Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt

wird. <sup>2</sup>Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls die Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.

- 122 Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse verlangen gegenüber gründlichen Fachkenntnissen ein breites Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwendung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist.
- 123 Selbstständige Leistungen erfordern insgesamt eine eigene Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene Entschließung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.
- 124 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite, das heißt der Qualität und dem Umfang nach.
- 125 <sup>1</sup>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit liegt dann vor, wenn sie unter Einbeziehung von gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- und Außenverhältnis zeitigt.

<sup>2</sup>Die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. auf Aufsichts- und Leitungsfunktion beziehen; es können durch die Wahrnehmung der Tätigkeit in besonderer Verantwortlichkeit die kirchlich-caritativen oder materiellen Belange des Dienstgebers betroffen sein, oder sie kann sich auf die Lebensverhältnisse Dritter (z.B. Mitarbeiter, außenstehende Personen und Institutionen) erstrecken.

- 126 <sup>1</sup>Eine Tätigkeit von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegt dann vor, wenn den gestellten Anforderungen nach zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten über die der nächstniedrigen Vergütungsgruppen hinaus für die Aufgabenbewältigung notwendig sind und sie sich außerdem noch aus dieser durch ihre Bedeutung im Wirkungsgrad des Aufgabenfeldes heraushebt. <sup>2</sup>Beide Elemente – besondere Schwierigkeit und Bedeutung – müssen zusammenkommen.

<sup>3</sup>Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit liegt dann vor, wenn die zu bearbeitenden Tatbestands- und Rechtsmaterien umfangreich und vielschichtig sind, komplexe Zusammenhänge analysiert und Lösungen unter hohem Abstraktionsgrad bewirkt werden müssen. <sup>4</sup>Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich aus der Bearbeitung besonders wichtiger Fachbereiche oder solcher von grundsätzlicher Bedeutung ergeben. <sup>5</sup>Auch hier können mit der Tätigkeit deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis verbunden sein; es kann sich auch um eine richtungsweisende Tätigkeit gegenüber nachgeordneten Dienststellen handeln.

- 127 <sup>1</sup>Das hier geforderte Maß der Verantwortung muss die Tätigkeit entscheidend prägen, zumal schon für die Tätigkeit der Vergütungsgruppe 4b eine besondere Verantwortung verlangt wird. <sup>2</sup>Dabei muss es sich im Regelfall um besonders schwierige Grundsatzfragen oder wichtige Fachbereiche mit richtungsweisender Bedeutung handeln. <sup>3</sup>Die wahrgenommene Tätigkeit kann sich z. B. darauf beziehen, dass in besonderer Intensität Leitungs-, Koordinierungs- oder aufsichtliche Tätigkeiten, schwierige und umfangreiche Aufgaben beim Personaleinsatz oder in der Menschenführung oder wirtschaftliche Verantwortung verlangt werden.

128 (weggefallen)

- 129 Unter Technikern im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiter zu verstehen, die
- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
  - b) einen nach Maßgabe über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/ihrem Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ erworben haben.

130 bis 131 (weggefallen)

- 132 <sup>1</sup>Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist der Mitarbeiter eingruppiert, dem die Verantwortung für den Küchenbereich obliegt. <sup>2</sup>Er ist zuständig unter anderem für die Dienstplangestaltung dieses Bereiches, die Erstellung des Speiseplanes, die Menükalkulationen und den Einkauf von Lebensmitteln innerhalb des Budgets.
- 133 <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollportionen wird das Mittagessen mit 50 v.H., Abendessen und Frühstück jeweils 25 v.H., bewertet. <sup>2</sup>Hierbei steht eine Diätportion einer Vollportion gleich.
- 134 Ist dem Mitarbeiter neben der Verantwortung für die Wäscherei, die Reinigung, die Hausgestaltung, den Einkauf und den Personaleinsatz auch der Küchenbereich unterstellt, so erfolgt die Eingruppierung jeweils eine Vergütungsgruppe höher.
- 135 Werden Teile der Schmutzwäsche (z. B. Flachwäsche oder persönliche Wäsche) nicht in der Wäscherei der Einrichtung gewaschen, so erfolgt die Eingruppierung jeweils eine Vergütungsgruppe niedriger.
- 136 (weggefallen)
- 137 Als förderliche Vorbildung gilt auch mehrjährige Erfahrung in ehrenamtlicher sozialer Tätigkeit.
- 138 Ein Aufgabengebiet ist umfangreich, wenn neben der Beratung, Weiterleitung und Betreuung unterschiedlicher und schwieriger Klienten Reisehilfen auf Bahnhöfen mittlerer Größe oder auf kleineren Bahnhöfen mit besonders großer Zahl von speziellen Klienten (z. B. auf Grenzbahnhöfen) gegeben werden.
- 139 Ein Aufgabengebiet ist schwierig, wenn neben der Beratung, Weiterleitung und Betreuung unterschiedlicher und schwieriger Klienten Reisehilfen auf Bahnhöfen mit besonders umfangreichem Reiseverkehr gegeben werden oder Bahnhofsmmissionen durchgängige Öffnungszeiten haben.
- 140 (weggefallen)
- 141 Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 38,35 Euro.
- 142 Das Tätigkeitsmerkmal erfasst auch Kraftfahrer mit abgeschlossener Fachausbildung im Kraftfahrzeughandwerk oder anderen metallverarbeitenden Berufen.
- 143 <sup>1</sup>Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens\* des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.
- 144 Pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
- 145 <sup>1</sup>Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Für Betreuungskräfte, auf die am 31. Dezember 2018 die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V Anwendung finden, verbleibt es bei dieser Anwendung. <sup>3</sup>Für Mitarbeiter, auf die am 31. Oktober 2022 die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V Anwendung finden, verbleibt es bei dieser Anwendung.
- 146 Diese Eingruppierung tritt [in der neuen Fassung] zum 1. November 2022 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2024 befristet.
- 147 Für Betreuungskräfte, die am 31. Dezember 2018 bzw. am 31. Oktober 2022 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.
- 148 Abweichend von Abschnitt III § 1 Abs. a der Anlage 1 ist für Betreuungskräfte in Vergütungsgruppe 10 Ziffern 18 und 19 die Stufe 4 Einstiegsstufe. Bestandsmitarbeiter, die die Stufe 4 noch nicht erreicht haben, werden zum 1. November 2022 der Stufe 4 zugeordnet.

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost gültig ab 1.7.2012.

- 149 Das Tätigkeitsmerkmal wird z.B. erfüllt von Betreuungskräften in Angeboten nach § 45a SGB XI oder Betreuungskräften in Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI. Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt bei Mitarbeitern in der Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftlichen Versorgung, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie Logistik, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 v.H. ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden.
- 150 <sup>1</sup>Mitarbeiter, die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 v.H. ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erhalten ab 1. November 2022 eine Zulage in Höhe von monatlich 120 Euro, ab 1. März 2024 eine Zulage in Höhe von monatlich 133,80 Euro. <sup>2</sup>Die Zulage ist bis zum 31. Dezember 2024 befristet.
- 151 Soweit Mitarbeiter in dieser Ziffer im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 v.H. ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 18 oder 19.

**Anlage 2a: (derzeit nicht besetzt)**

**Anlage 2b: (derzeit nicht besetzt)**

**Anlage 2c: (derzeit nicht besetzt)**

# Anlage 2d: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Geltungsbereich .....	83
Vergütungsgruppe 1a .....	83
Vergütungsgruppe 1b .....	84
Vergütungsgruppe 2 .....	84
Vergütungsgruppe 3 .....	85
Vergütungsgruppe 4a .....	86
Vergütungsgruppe 4b .....	87
Vergütungsgruppe 5b .....	89
Vergütungsgruppe 5c .....	90
Vergütungsgruppe 6b .....	91
Vergütungsgruppe 7 .....	92
Vergütungsgruppe 8 .....	92
Vergütungsgruppe 9 .....	92
Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 .....	92

## GELTUNGSBEREICH

<sup>1</sup> Diese Anlage findet mit Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in der jeweiligen Region keine Anwendung. <sup>2</sup> Dies gilt nicht für Mitarbeiter dieser Anlage, die am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag nach dem Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die nicht vom Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR erfasst werden.

(*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): <sup>3</sup> Dies sind die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 2 mit Aufstieg nach 1b und 1a der Anlage 2d zu den AVR.

(*RK Ost*): <sup>3</sup> Dies sind insbesondere die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 2 mit Aufstieg nach 1b und 1a der Anlage 2d zu den AVR.

## VERGÜTUNGSGRUPPE 1a

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Erziehungs- oder Eheberatungsstellen, denen mindestens sechs weitere in der Beratungsstelle vollbeschäftigte Mitarbeiter in der Tätigkeit als Erziehungs- bzw. Eheberater unterstellt sind <sup>1</sup>
- 2 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 360 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs- oder Behindertenhilfe nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziffer 1b <sup>1, 10, 27</sup>

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 14 gültig ab 1.7.2012, § 14 gültig ab 1.1.2013

## VERGÜTUNGSGRUPPE 1b

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 3 <sup>1, 19</sup>
- 1a Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs- oder Behindertenhilfe nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 1b <sup>1, 10, 27</sup>
- 1b Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 360 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs- oder Behindertenhilfe <sup>1, 10, 27</sup>
- 2 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Erziehungs- oder Eheberatungsstellen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziffer 5 <sup>1</sup>
- 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Erziehungs- oder Eheberatungsstellen, denen mindestens drei weitere in der Beratungsstelle vollbeschäftigte Mitarbeiter in der Tätigkeit als Erziehungs- bzw. Eheberater unterstellt sind <sup>1</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 2

- 1 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen oder acht Gruppen nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 4 <sup>10, 11</sup>
- 1a Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 5b <sup>10, 27</sup>
- 1b Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs- oder Behindertenhilfe <sup>1, 10, 27</sup>
- 2 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 8 <sup>17, 19</sup>
- 3 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen <sup>1, 19</sup>
- 4 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, in Dienststellen von zentraler beziehungsweise überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe 4a Ziffer 22 hervorheben, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziffer 12 <sup>14</sup>
- 5 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Erziehungs- oder Eheberatungsstellen <sup>1</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 3

- 1 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 3<sup>9,10</sup>
- 2 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 8<sup>9,10</sup>
- 3 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen oder vier Gruppen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 12<sup>10,11</sup>
- 4 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen oder acht Gruppen<sup>10,11</sup>
- 5 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen oder acht Gruppen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 14<sup>4,10,11</sup>
- 5a Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 14b<sup>10,24,27,28</sup>
- 5b Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>10,27</sup>
- 6 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 16<sup>18,19</sup>
- 7 Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 18<sup>17,19</sup>
- 8 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>17,19</sup>
- 9 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen die Leitung eines Fachdienstes durch ausdrückliche Anordnung übertragen ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 21
- 10 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen die Fachberatung von caritativen Diensten oder Einrichtungen übertragen ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 22<sup>7</sup>
- 11 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe 4b Ziffer 24 heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziffer 23
- 12 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe 4a Ziffer 22 heraushebt<sup>14</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 4a

- 1 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 5<sup>9,10</sup>
- 2 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen<sup>9,10,F</sup>
- 3 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen<sup>9,10</sup>
- 4 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 8<sup>4,9,10</sup>
- 5 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen bestellt sind<sup>4,9,10,F</sup>
- 6 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 10<sup>9,10</sup>
- 7 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>9,10,F</sup>
- 8 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen<sup>9,10</sup>
- 9 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 12<sup>4,9,10</sup>
- 10 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>4,9,10,F</sup>
- 11 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 13<sup>11</sup>
- 12 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen oder vier Gruppen<sup>10,11</sup>
- 13 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen oder vier Gruppen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 15<sup>4,10,11</sup>
- 14 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen oder acht Gruppen bestellt sind<sup>4,10,11</sup>
- 14a Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 17<sup>24,26</sup>

- 14b Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>10, 24, 27, 28</sup>
- 14c Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 17a <sup>24, 27, 28</sup>
- 15 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 20 <sup>18, 19</sup>
- 16 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen <sup>18, 19</sup>
- 17 Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 21 <sup>17</sup>
- 18 Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>17, 19</sup>
- 19 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Fachdiensten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 23 <sup>12</sup>
- 20 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe,
  - b) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe,
  - c) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten
 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziffer 24
- 21 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen die Leitung eines Fachdienstes durch ausdrückliche Anordnung übertragen ist
- 22 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen die Fachberatung von caritativen Diensten oder Einrichtungen übertragen ist <sup>7</sup>
- 23 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe 4b Ziffer 24 heraushebt

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 4b**

- 1 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung,
  - b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behindertenhilfe oder Gefährdetenilfe,
  - c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenilfe,
  - d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 6 <sup>8</sup>
- 2 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung, Erzieher mit staatlicher Anerkennung und sonderpädagogischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 7 <sup>8, 20</sup>

- 3 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 8<sup>9,10</sup>
- 4 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen<sup>9,10,D</sup>
- 5 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen<sup>9,10</sup>
- 6 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 9<sup>4,9,10</sup>
- 7 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen bestellt sind<sup>4,9,10,D</sup>
- 8 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen bestellt sind<sup>4,9,10</sup>
- 9 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten<sup>9,D</sup>
- 10 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>9,10</sup>
- 11 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>4,9,10,D</sup>
- 12 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>4,9,10</sup>
- 13 Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>11</sup>
- 14 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind<sup>4,11,D</sup>
- 15 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen oder vier Gruppen bestellt sind<sup>4,10,11</sup>
- 16 Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 13<sup>23,24,26</sup>
- 17 Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>23,24,26</sup>
- 17a Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>24,27,28</sup>
- 18 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation sowie Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 15<sup>16,21,23</sup>

- 19 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 16 <sup>18,23</sup>
- 20 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen <sup>19,23</sup>
- 21 Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>17</sup>
- 22 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 18 <sup>E</sup>
- 23 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Fachdiensten, frühestens jedoch nach zweijähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Anerkennung <sup>12</sup>
- 24 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe,
  - b) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe,
  - c) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten
- 25 Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Einrichtungen, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziffer 17 <sup>15</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 5b

- 1 Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 2 <sup>3,5,6</sup>
- 2 Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst <sup>3,5,6,C</sup>
- 3 Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als verantwortliche Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 5
- 4 Eheberater, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Fachhochschul- oder Hochschulausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist, nach vierjähriger entsprechender Berufstätigkeit in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 3
- 5 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 6 <sup>8</sup>
- 6 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung <sup>8</sup>
  - b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe <sup>8</sup>
  - c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe <sup>8</sup>
  - d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten <sup>8</sup>
- 7 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung, Erzieher mit staatlicher Anerkennung und mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung mit entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen <sup>8,20</sup>

- 8 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen <sup>9,10</sup>
- 9 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen bestellt sind <sup>4, 9, 10</sup>
- 10 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind <sup>4, 9, C</sup>
- 11 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Arbeitserzieher in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 11 <sup>23, 24, 25, 29, 30</sup>
- 12 (weggefallen)
- 13 Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>23, 24, 26</sup>
- 14 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 14 <sup>16, 22, 23</sup>
- 15 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung <sup>16, 21, 22, 23</sup>
- 16 Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>18, 23</sup>
- 17 Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Einrichtungen, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist, nach zweijähriger entsprechender Berufstätigkeit in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 15 <sup>15</sup>
- 18 Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 5c**

- 1 Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 2 <sup>3, 5, 13, A</sup>
- 2 Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten <sup>3, 5, 6</sup>
- 3 Eheberater, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist
- 4 Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 3 <sup>A</sup>
- 5 Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortliche Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
- 6 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>8</sup>
- 7 Mitarbeiter als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder <sup>9, B</sup>

- 8 Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter der Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen bestellt sind <sup>4, 9, 10, B</sup>
- 9 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 6 <sup>24, 29, 30</sup>
- 10 Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 7 <sup>23, 24, 25</sup>
- 11 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Arbeitserzieher in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>23, 24, 25, 29, 30</sup>
- 12 (weggefallen)
- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 8 <sup>16</sup>
- 13a Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziffer 9 <sup>23</sup>
- 14 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>16, 22, 23</sup>
- 15 Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Einrichtungen, sofern nicht aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung eine höhere Eingruppierung vorgesehen ist <sup>15</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 6b**

- 1 Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 2 <sup>2, 3</sup>
- 2 Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>3, 5, 13</sup>
- 3 Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 4 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 4 <sup>1, 2, 3</sup>
- 5 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 6 <sup>24</sup>
- 6 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>24, 29, 30</sup>
- 7 Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>23, 24, 25</sup>
- 7a Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziffer 7

- 8 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>16</sup>
- 9 Mitarbeiter mit Meisterprüfung, Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>22,23</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 7**

- 1 Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 1 <sup>3</sup>
- 2 Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten <sup>2,3</sup>
- 3 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziffer 2 <sup>1,3</sup>
- 4 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten <sup>1,2,3</sup>
- 5 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern mit staatlicher Anerkennung <sup>3</sup>
- 6 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>24</sup>
- 7 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 8**

- 1 Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>3</sup>
- 2 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben <sup>1,3</sup>

## **VERGÜTUNGSGRUPPE 9**

- 1 Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung <sup>3</sup>

## **ANMERKUNGEN ZU DEN TÄTIGKEITSMERKMALEN DER VERGÜTUNGSGRUPPEN 1a BIS 9**

Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Eingruppierung der Mitarbeiter zu beachten.

### **I**

Die Ziffern I bis VII der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR gelten sinngemäß.

## II

<sup>1</sup> Die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) der Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1990 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und die am 31. Dezember 1990 die Dienstbezüge aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach dem Wirksamwerden der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 13. Juni 1991 zur Anlage 2d zu den AVR eingruppiert sind, wird durch die Neuregelung nicht berührt.

<sup>2</sup> Bei den Mitarbeitern, die am 31. Dezember 1990 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neuregelung bereits seit Beginn des Dienstverhältnisses bestanden hätte.

<sup>3</sup> Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1990 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und die durch die Neuregelung eine längere Bewährungszeit zurücklegen müssen und die am 31. Dezember 1990 bereits die Hälfte der Bewährungszeit der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung zurückgelegt haben, gelten die Bewährungszeiten der bisherigen Regelung fort.

## III

Die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) der Mitarbeiter, die am 31. Januar 1994 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Februar 1994 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und die am 31. Januar 1994 die Dienstbezüge aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach dem Wirksamwerden der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 9. Dezember 1993 zur Anlage 2d zu den AVR eingruppiert sind, werden durch die Neuregelung nicht berührt.

\*\*

\*

- A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.
- B Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.
- C Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.
- D Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.
- E Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.
- F Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage.

Die Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A bis F beträgt in Euro:

ab	A	B	C	D	E	F
1. April 2022	117,90	141,50	156,25	173,02	144,19	191,98
1. März 2024	131,46	157,77	174,22	192,92	160,77	214,06

- 1 <sup>1</sup> Die Mitarbeiter müssen Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, die denen der Mitarbeiter mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. <sup>2</sup> Es wird jedoch nicht das gleiche Wissen und Können gefordert, wie es durch die vorausgesetzte Vorbildung bzw. Ausbildung erworben wird. <sup>3</sup> Andererseits genügt es noch nicht, dass der Mitarbeiter nur auf einem begrenzten Einzelarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Mitarbeiters mit der Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. <sup>4</sup> Es muss eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines auch vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets gefordert werden.
- 2 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG bzw. § 68 BSHG und in psychiatrischen Kliniken,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen, z. B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung von Kindern mit und ohne Behinderungen zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG bzw. § 68 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG bzw. § 68 BSHG oder in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
- 3 Als entsprechende Tätigkeit gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).
- 4 Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 5 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
  - a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwestern/-pfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
  - c) Heilerziehungspfleger mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Erlaubnis,
  - d) Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung in Einrichtungen der Behindertenhilfe,
  - e) Arbeitserzieher, sofern ihnen die im Tätigkeitsmerkmal beschriebenen Aufgaben übertragen sind und keine speziellere Eingruppierungsziffer zutrifft,
 eingruppiert.
- 6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung von Kindern mit und ohne Behinderungen zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG bzw. § 68 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 39 BSHG bzw. § 68 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren, Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe 6b,
  - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
- 7 Caritative Dienste oder Einrichtungen sind z. B. Tageseinrichtungen für Kinder; Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe; Einrichtungen der Altenhilfe; Sozialstationen.

- 8 Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
- 9 Tageseinrichtungen für Kinder im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 10 Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.
- 11 Heime der Erziehungs-, Behinderten- oder Jugendhilfe sind Einrichtungen, in denen überwiegend Personen ständig leben, die Hilfen nach den §§ 39ff. BSHG und § 72 BSHG erhalten, oder in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Erwachsene mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben.
- 12 Fachdienste sind z. B.
  - Allgemeiner sozialer Dienst,
  - Adoptions- und Pflegekindervermittlung,
  - Asylbewerber-, Aussiedler- und Ausländerberatung,
  - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - Ehe-, Familien- und Lebensberatung,
  - Erziehungsberatung,
  - Erziehungsbeistandschaft,
  - Gemeindec Caritas,
  - Wohnungslosenhilfe,
  - Tätigkeit in ambulanten und stationären Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe oder für psychisch Kranke,
  - Schuldnerberatung,
  - Schwangerschaftskonfliktberatung,
  - Sozialpädagogische Familienhilfe,
  - Straffälligenhilfe.
- 13 Erzieher in einer Gruppe einer Tageseinrichtung für Kinder, die die Tätigkeiten von Erziehungshilfskräften (sogenannte „Zweitkräfte“) ausüben, sind in Vergütungsgruppe 7 eingruppiert; eine Höhergruppierung erfolgt nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Vergütungsgruppe 6b.
- 14 <sup>1</sup> Dienststellen von zentraler Bedeutung im Sinne dieser Eingruppierungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich über das Bundesgebiet erstreckt. <sup>2</sup> Dienststellen von überregionaler Bedeutung im Sinne dieser Einstufungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich mindestens auf den Gesamtbereich einer Diözese erstreckt.
 

<sup>3</sup> Die Eingruppierungsvoraussetzung „ein Aufgabengebiet abschließend zu bearbeiten“ ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 15 Sozialberater, die eine im Ausland erworbene abgeschlossene Fach-, Fachhochschulausbildung als Sozialarbeiter, Jugendleiter, Lehrer, Soziologe, Jurist, Dipl.-Volkswirt, Philologe, Theologe oder in einem sozialarbeitsverwandten Beruf nachweisen, sind wie Sozialarbeiter einzugruppierten.
- 16 <sup>1</sup> Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches verfügt. <sup>2</sup> Der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt ist der Abschluss als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen.

- 17 <sup>1</sup> Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. <sup>2</sup> Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. <sup>3</sup> Ihm muss die technische, kaufmännische, verwaltungs- und personalmäßige Leitung der Werkstatt obliegen.
- 18 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist nur der Mitarbeiter eingruppiert, dem die Verantwortung für den technischen Bereich der Werkstatt nach Weisung des Leiters der Werkstatt für behinderte Menschen obliegt.
- 19 <sup>1</sup> Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup> Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. <sup>3</sup> Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. <sup>4</sup> Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. <sup>5</sup> Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.
- 20 Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation verlangt, dass sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist; die Ausbildung muss mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfung abgeschlossen werden.
- 21 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist der Gruppenleiter eingruppiert, dem die Leitung eines Arbeitsbereichs (z.B. Holz, Metall) übertragen ist und dem zusätzlich mindestens zwei weitere Gruppen zugeordnet sind.
- 22 Unter Techniker im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiter zu verstehen, die
- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
  - b) einem nach Maßgabe über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ erworben haben.
- 23 Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 38,35 Euro.
- 24 Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanleitung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.
- 25 Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne der Anmerkung 22 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungsgang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z. B. staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökotrophologen).
- 26 Ein Teilbereich ist die Zusammenfassung von mehreren Ausbildungs- oder Anleitungsgruppen. Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 27 Die Leitung des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung umfasst im Wesentlichen die Verantwortung für Organisation, Koordination, Überwachung und Planung der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung.
- 28 Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 29 Voraussetzung für die Eingruppierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung/Meisterprüfung ist

- a) in Einrichtungen der Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch entspricht,
  - b) in Einrichtungen der Erziehungshilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die den Richtlinien über die Ausbilder-Fortbildung des Verbandes katholischer Einrichtungen der Heim- und Heilpädagogik entspricht.
- 30 Voraussetzung für die Eingruppierung ist in Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass der Mitarbeiter anstelle der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Ausbildereignungsprüfung verfügt.

# Anlage 2e: Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport

Vergütungsgruppe 4b .....	98
Vergütungsgruppe 5b .....	98
Vergütungsgruppe 5c .....	98
Vergütungsgruppe 6b .....	98
Vergütungsgruppe 7 .....	99
Vergütungsgruppe 8 .....	99
Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 8 .....	100

(RK Bayern/BW/Mitte/Nord/NRW, gültig ab 1. Oktober 2017; RK Ost, gültig ab 1. Januar 2018)

## VERGÜTUNGSGRUPPE 4b

- 1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache, denen mindestens 40 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anmerkung 1)
- 2 (nicht besetzt)

## VERGÜTUNGSGRUPPE 5b

- 1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache, denen mindestens 20 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anmerkung 1)
- 2 (nicht besetzt)
- 3 (nicht besetzt)
- 4 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Lehrrettungsassistenten mit entsprechender Zusatzausbildung in einer Lehrrettungswache nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 3

## VERGÜTUNGSGRUPPE 5c

- 1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache  
(Anmerkung 1)
- 2 (nicht besetzt)
- 3 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Lehrrettungsassistenten mit entsprechender Zusatzausbildung in einer Lehrrettungswache
- 4 Notfallsanitäter mit entsprechenden Tätigkeiten <sup>A, B, C, D</sup>

## VERGÜTUNGSGRUPPE 6b

- 1 Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit <sup>A, B</sup>  
(Anmerkung 1)

## VERGÜTUNGSGRUPPE 7

- 1 Rettungssanitäter mit entsprechender Tätigkeit <sup>B</sup>  
(Anmerkung 1)

## VERGÜTUNGSGRUPPE 8

- 1 Rettungshelfer mit entsprechender Tätigkeit  
(Anmerkung 1)

*Anmerkung 1:*

(1) Aufgrund des Wegfalls von Bewährungsaufstiegen werden Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieser Anlage in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens dieser Anlage fortbesteht, nach folgender Tabelle der neuen Vergütungsstruktur zugeordnet:

Vergütungsgruppe nach Anlage 2b am 30. September 2017	Vergütungsgruppe nach Anlage 2e
VG 9a Ziffer 1	VG 8 Ziffer 1
VG 8 Ziffer 1	VG 7 Ziffer 1
VG 7 Ziffer 1	VG 6b Ziffer 1
VG 6b Ziffer 2	VG 5c Ziffer 1

Die Zuordnung erfolgt stufengleich und unter Beibehaltung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(2) Aufgrund des Wegfalls der Anlage 2b werden Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieser Anlage in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens dieser Anlage fortbesteht, nach folgender Tabelle der neuen Vergütungsstruktur zugeordnet:

Vergütungsgruppe nach Anlage 2b am 30. September 2017	Vergütungsgruppe nach Anlage 2e
VG 5c Ziffer 2	VG 5c Ziffer 1
VG 5b Ziffern 1, 2 und 3	VG 5b Ziffer 1
VG 4b Ziffern 1 und 2	VG 4b Ziffer 1

Die Zuordnung erfolgt stufengleich und unter Beibehaltung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(3) Ergibt sich aufgrund der geänderten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2e abweichend von der Zuordnungstabelle nach Absatz 2 eine höhere Vergütungsgruppe, ist der Mitarbeiter in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Ergibt sich aufgrund der geänderten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2e abweichend von der Zuordnungstabelle nach Absätzen 1 oder 2 eine niedrigere Vergütungsgruppe, verbleibt der Mitarbeiter in der bisherigen Vergütungsgruppe. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiter nach Ziffer III der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 9a der Anlage 2b in der Fassung vom 30. September 2017.

## ANMERKUNGEN ZU DEN TÄTIGKEITSMERKMALEN DER VERGÜTUNGSGRUPPEN 4b BIS 8

### I

Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Eingruppierung der Mitarbeiter zu beachten. Die Ziffern I – VII und die Ziffer 77 (Definition Unterstellungsverhältnisse) der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR gelten sinngemäß.

### II

- 1 Mitarbeiter als Stellvertreter des Leiters einer Rettungswache erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde. Hierunter fallen nicht Vertretungen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 2 Mitarbeiter als Qualitätsbeauftragte erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.
- 3 Mitarbeiter als Medizinprodukte-Beauftragte (MPG-Beauftragte) bzw. als Beauftragte für Medizinproduktesicherheit erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.
- 4 Mitarbeiter als Desinfektoren mit staatlicher Prüfung, denen durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Erstellung der Hygienepläne sowie die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. der jeweils einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften und anderer Vorgaben übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.
- 5 Mitarbeiter als Hygienebeauftragte mit entsprechender Qualifikation, denen durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. der jeweils einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften und anderer Vorgaben übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.
- 6 Mitarbeiter in der Rettungsleitstelle erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro. Ist der Mitarbeiter nicht zu 100% in der Rettungsleitstelle tätig, wird die Zulage entsprechend anteilig gezahlt.
- 7 Mitarbeiter als Arzneimittelbeauftragte erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.
- 8 Mitarbeiter als Lagerverantwortliche erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.
- 9 Mitarbeiter, denen Aufgaben nach Nr. 1 bis 8 übertragen wurden, kann aufgrund einzelvertraglicher Absprache eine höhere Zulage gewährt werden, wenn die zugewiesene Aufgabe das übliche Maß übersteigt.
- 10 Mitarbeiter als Praxisanleiter in den Vergütungsgruppen 6b, 5c und 5b erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine nach dem Anteil der für die Tätigkeit erteilten Freistellung gestaffelte monatliche Zulage:

Anteil der Praxisanleitertätigkeit	Höhe der Zulage
bis 25 Prozent	100,00 Euro
bis 50 Prozent	150,00 Euro
bis 75 Prozent	200,00 Euro
bis 100 Prozent	250,00 Euro

- 11 Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 1 erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i. H. v. 150,00 Euro.
- Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 1 erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i. H. v. 100,00 Euro.
- Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 1 erhalten nach vierjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i.H.v. 160,00 Euro.
- 12 Mitarbeiter als Beauftragte der elektronischen Einsatzdokumentation erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.\*

### III

Rettungsassistenten, die aufgrund der Anmerkung III der Anlage 2b zu den AVR in der Fassung vom 30. September 2017 bereits in der Vergütungsgruppe 5c eingruppiert sind und die eine Weiterbildung zum Notfallsanitäter erfolgreich absolviert haben, erhalten für die Dauer der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5c der Anlage 2e eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro.

### IV

Beschreibung des Rettungsdienstes

#### 1. Rettungsdienst

Aufgaben und Organisation des Rettungsdienstes richten sich nach den einschlägigen Rettungsdienstgesetzen der Länder.

Der ärztliche Not- und Bereitschaftsdienst (Synonyme: ärztlicher Notfalldienst oder ärztlicher Bereitschaftsdienst) ist ein von den ärztlichen Körperschaften eingerichteter Dienst zur ambulanten ärztlichen Betreuung Erkrankter, Verletzter oder sonstiger Hilfsbedürftiger außerhalb der ortsüblichen Sprechstunde. Dieser Not- und Bereitschaftsdienst ist nicht Teil des Rettungsdienstes in diesem Sinne.

#### 2. Einrichtungen des Rettungsdienstes

##### 2.1. Rettungsleitstelle

Die Rettungsleitstelle (Synonym: Integrierte Leitstelle) ist eine ständig besetzte Einrichtung zur Annahme von Meldungen sowie zur Alarmierung, Koordination und Lenkung des Rettungsdienstes.

##### 2.2. Rettungswache

Die Rettungswache ist eine Einrichtung des organisierten Rettungsdienstes, in der Einsatzkräfte, Rettungsmittel und sonstige Ausstattung unter einer einheitlichen Leitung einsatzbereit vorgehalten werden.

##### 2.2.1. Lehrrettungswache

Die Lehrrettungswache ist eine Rettungswache im Sinne von 2.2. Darüber hinaus ist sie von der zuständigen Behörde zur Annahme von Auszubildenden und Praktikanten ermächtigt.

\* (RK Bayern):<sup>1</sup> Die Mitarbeiter, denen eine Funktion nach Nr. 12 im Zeitraum Januar bis Februar 2018 übertragen wurde, erhalten 90 Euro für jeden Monat, für den die Funktion übertragen wurde; der Betrag wird als einmalige Zahlung im Juli 2018 fällig. <sup>2</sup> Ein Anspruch nach Satz 1 besteht, wenn der Mitarbeiter am 1. März 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>3</sup> Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat. <sup>4</sup> Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. <sup>5</sup> Bereits im Hinblick auf die Funktion gem. Nr. 12 geleistete freiwillige Zahlungen des Dienstgebers können auf die Einmalzahlung nach dieser Hochziffer angerechnet werden.

### 3. Personal im Rettungsdienst

#### 3.1. Rettungshelfer

Rettungshelfer sind Mitarbeiter im Rettungsdienst, die ihre Ausbildung entweder nach einer Landesvorgabe oder einer akzeptierten Ausbildungsordnung erfolgreich absolviert haben.

#### 3.2. Rettungssanitäter

Rettungssanitäter sind Mitarbeiter im Rettungsdienst, die sich einer Ausbildung der vom Ausschuss Rettungswesen in Abstimmung mit den Hilfsorganisationen empfohlenen 520-Stunden-Mindestausbildung unterzogen haben. Dem Rettungssanitäter stehen Personen gleich, die durch Gesetz, Verordnung oder Organisationsbestimmung gleichgestellt sind.

#### 3.3. Rettungsassistent

Rettungsassistenten sind Mitarbeiter, welche gemäß § 1 RettAssG die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Rettungsassistent besitzen.

#### 3.4. Lehrrettungsassistent

Ein Rettungsassistent oder Notfallsanitäter, welcher über die entsprechende Zusatzqualifikation (i.d.R. 120 Stunden Weiterbildung) verfügt.

#### 3.5. Notfallsanitäter

Notfallsanitäter sind Mitarbeiter, die gemäß § 1 NotSanG die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Notfallsanitäter besitzen.

#### 3.6. Praxisanleiter

Praxisanleiter ist, wer die Voraussetzungen gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 NotSanAPrV erfüllt.

### 4. Sonstige Tätigkeiten/Aufgaben

#### 4.1. Desinfektor

Mitarbeiter als Desinfektoren mit staatlicher Prüfung, dem durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Erstellung von Hygieneplänen sowie die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst übertragen wurde.

#### 4.2. Hygienebeauftragter

Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation, dem durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst übertragen wurde.

A <sup>1</sup> Die Eingruppierung als Notfallsanitäter setzt voraus, dass in dem jeweiligen Rettungsdienstgesetz des Landes die Besetzung mit einem Notfallsanitäter zwingend vorgesehen ist. <sup>2</sup> Sieht das jeweilige Rettungsdienstgesetz des Landes weiterhin eine Besetzung mit Rettungsassistenten vor, erfolgt die Eingruppierung von ausgebildeten Notfallsanitätern in die Vergütungsgruppe 6b. <sup>3</sup> Der Notfallsanitäter erhält in diesem Fall eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro. <sup>4</sup> Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann die Eingruppierung abweichend von den Sätzen 1 und 2 in die Vergütungsgruppe 5c erfolgen. <sup>5</sup> In diesem Fall besteht kein Anspruch auf die monatliche Zulage.

B <sup>1</sup> Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern der Vergütungsgruppen 5c Ziffer 4, 6b Ziffer 1 und 7 Ziffer 1, abweichend von Abschnitt III § 1 Absatz b) der Anlage 1 zu den AVR, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup> Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe erreicht, kann ihnen unter der Voraussetzung des Satzes 1 ein bis zu 10 v. H. höheres Entgelt gezahlt werden.

C Abweichend von Abschnitt III § 1 Absatz a) der Anlage 1 zu den AVR ist Eingangsstufe in der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 4 die Stufe 3.

D Zulage für Notfallsanitäter

(1) Notfallsanitäter erhalten ab dem 1. Januar 2028 zuzüglich zur Regelvergütung gemäß Anlage 3 eine Zulage gemäß Absatz 2.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Zulage beträgt unter Anrechnung bisheriger Tätigkeiten beim selben Dienstgeber monatlich:

ab dem 3. Tätigkeitsjahr 150,00 Euro

ab dem 5. Tätigkeitsjahr 250,00 Euro

ab dem 7. Tätigkeitsjahr 400,00 Euro

<sup>2</sup>Für die Berechnung der für die Zulage relevanten Tätigkeitsjahre werden alle ununterbrochen zurückgelegten Zeiten in der Tätigkeit als Rettungsassistent und Notfallsanitäter beim selben Dienstgeber sowie die Zeiten der Ausbildung zum Notfallsanitäter berücksichtigt. <sup>3</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit stehen gleich:

a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz sowie Elternzeiten bis zu drei Jahren nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 bis zu 26 Wochen,

c) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung der Tätigkeit von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

<sup>4</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, sind bei Neueinstellung Zeiten in der Tätigkeit als Notfallsanitäter und Rettungsassistent auch bei anderen Dienst- oder Arbeitgebern anzurechnen. <sup>5</sup>Soweit es zur Bindung von Mitarbeitern erforderlich ist, sind im bestehenden Dienstverhältnis Zeiten in der Tätigkeit als Notfallsanitäter und Rettungsassistent auch bei anderen Dienst- oder Arbeitgebern anzurechnen.

<sup>6</sup>Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäter und Rettungsassistent bei anderen Dienst- oder Arbeitgebern müssen zur Anrechnung nachgewiesen werden.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von der Regelung in Absatz 1 ist die Zulage gemäß Absatz 2 bei Neuausschreibungen schon ab dem Zeitpunkt des Auftragsbeginns zu zahlen, frühestens aber ab 1. Januar 2025. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für den Fall, dass ein vertraglicher Anspruch auf Anpassung der Vergütung für die rettungsdienstliche Leistung gegenüber dem Auftraggeber vorliegt, in deren Bereich der Notfallsanitäter eingesetzt ist, oder wenn unabhängig davon eine neue Vergütung vereinbart wird.

(4) Abweichend von der Regelung in Absatz 1 kann die Zulage gem. Absatz 2 zur Deckung des Personalbedarfs in einer Rettungswache allen dort tätigen Notfallsanitätern frühestens ab dem 1. Januar 2025 gezahlt werden.

*Anmerkung zu B:*

Ab dem 1. Oktober 2023 gilt ergänzend die Anmerkung 5 zu Abschnitt III A der Anlage 1.

## V

Mit dem Inkrafttreten der Anlage 2e in der jeweiligen Regionalkommission gelten Regelungen in den AVR mit Verweis auf die Anlage 2b als Verweis auf die Anlage 2e.

## VI

Befristung Die vorstehenden Regelungen entfallen an dem Tag, an dem die Überleitung der Anlagen 2ff. in die neue Entgeltordnung wirksam wird. Die Zuordnung der Vergütungsgruppen nach Anlage 2e zu den Entgeltgruppen der neuen Entgeltordnung erfolgt auf der Grundlage der Anlage 2b in der Fassung vom 30. September 2017.

# Anlage 3: Regelvergütung für die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallenden Mitarbeiter

## Hinweise

Die Tabellen beziehen sich auf die örtlichen Zuständigkeiten der Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Dabei umfassen die folgenden Begriffe die folgenden Gebiete:

- Nord das Gebiet der Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie den Offizialatsbezirk Oldenburg;
- Ost das Gebiet der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;
- NRW (Nordrhein-Westfalen) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne den Offizialatsbezirk Oldenburg) und Paderborn;
- Mitte das Gebiet der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier;
- BW (Baden-Württemberg) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart;
- Bayern das Gebiet der (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.
- Innerhalb des Gebietes der Region Ost unterscheiden die Tabellen zwischen Tarifgebiet Ost als Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;
- Tarifgebiet West als Gebiet der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt.

## (RK NORD, NRW, MITTE, BW, BAYERN): GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2024 - WERTE IN EURO

Verg. Gr.	Grundvergütungssätze in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5.587,77	6.058,64	6.529,54	6.776,60	7.023,59	7.270,52	7.517,56	7.764,54	8.011,50	8.258,54	8.505,53	8.731,68
1a	5.188,45	5.594,74	6.000,99	6.227,19	6.453,40	6.679,60	6.905,88	7.132,03	7.358,32	7.584,46	7.810,69	7.912,24
1b	4.826,08	5.174,60	5.523,17	5.744,74	5.966,38	6.187,95	6.409,54	6.631,14	6.852,70	7.074,36	7.166,68	
2	4.603,29	4.901,01	5.198,80	5.383,44	5.568,11	5.752,83	5.937,51	6.122,18	6.306,78	6.491,45	6.609,24	
3	4.208,91	4.465,12	4.721,31	4.889,88	5.058,37	5.226,91	5.395,35	5.563,85	5.732,41	5.900,93	5.926,30	
4a	3.943,68	4.155,76	4.375,09	4.522,87	4.670,60	4.818,29	4.966,00	5.113,81	5.261,51	5.402,34		
4b	3.707,16	3.884,00	4.060,81	4.188,13	4.317,37	4.446,64	4.575,94	4.705,21	4.834,50	4.936,01		
5b	3.497,16	3.640,93	3.791,21	3.901,69	4.007,79	4.114,30	4.225,07	4.335,84	4.446,64	4.520,50		
5c	3.276,29	3.387,90	3.503,36	3.599,87	3.701,53	3.803,17	3.904,87	4.006,50	4.097,10			
6b	3.122,64	3.215,58	3.308,53	3.373,96	3.441,61	3.509,37	3.579,98	3.655,08	3.730,28	3.785,51		
7	2.984,17	3.061,98	3.139,73	3.194,70	3.249,68	3.304,67	3.360,01	3.417,73	3.475,51	3.511,39		
8	2.857,16	2.921,64	2.986,14	3.027,85	3.065,78	3.103,67	3.141,60	3.179,54	3.217,45	3.255,40	3.291,41	
9a	2.774,71	2.823,37	2.872,01	2.909,80	2.947,56	2.985,40	3.023,22	3.061,05	3.098,81			
9	2.717,88	2.770,93	2.824,06	2.863,89	2.899,91	2.935,98	2.971,97	3.008,03				
10	2.549,31	2.590,66	2.632,04	2.669,77	2.704,91	2.740,92	2.776,97	2.813,01	2.837,68			
11	2.413,34	2.464,81	2.497,18	2.522,37	2.547,50	2.572,71	2.597,83	2.623,04	2.648,19			
12	2.328,24	2.360,57	2.392,96	2.418,08	2.443,29	2.468,43	2.493,62	2.518,76	2.543,92			

## (RK OST): TARIFGEBIET OST, GÜLTIG AB 1. JANUAR 2024 BIS 31. DEZEMBER 2024 - WERTE IN EURO

entspricht in VG 1 bis 8: 101,25% der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

entspricht in VG 9a bis 12: 101,00% der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5.160,17	5.612,07	6.064,00	6.301,11	6.538,15	6.775,13	7.012,22	7.249,25	7.486,26	7.723,35	7.960,39	8.177,43
1a	4.776,93	5.166,86	5.556,74	5.773,83	5.990,93	6.208,01	6.425,18	6.642,22	6.859,39	7.076,42	7.293,54	7.391,00
1b	4.429,16	4.763,64	5.098,17	5.310,82	5.523,53	5.736,18	5.948,83	6.161,51	6.374,14	6.586,87	6.675,47	-
2	4.215,35	4.501,08	4.786,87	4.964,07	5.141,30	5.318,58	5.495,82	5.673,05	5.850,21	6.027,44	6.140,49	-
3	3.836,86	4.082,74	4.328,62	4.490,40	4.652,09	4.813,85	4.975,51	5.137,21	5.298,98	5.460,72	5.485,07	-
4a	3.582,32	3.785,85	3.996,34	4.138,17	4.279,95	4.421,69	4.563,45	4.705,30	4.847,05	4.982,21	-	-
4b	3.355,32	3.525,04	3.694,72	3.816,91	3.940,94	4.065,01	4.189,10	4.313,16	4.437,24	4.534,66	-	-
5b	3.153,78	3.291,76	3.435,98	3.542,01	3.643,84	3.746,06	3.852,37	3.958,67	4.065,01	4.135,89	-	-
5c	2.941,81	3.048,92	3.159,73	3.252,35	3.349,92	3.447,46	3.545,07	3.642,60	3.729,55	-	-	-
6b	2.794,35	2.883,54	2.972,75	3.035,55	3.100,47	3.165,50	3.233,27	3.305,34	3.377,51	3.430,51	-	-
7	2.661,46	2.736,13	2.810,75	2.863,50	2.916,27	2.969,04	3.022,15	3.077,54	3.133,00	3.167,43	-	-
8	2.539,56	2.601,45	2.663,34	2.703,38	2.739,77	2.776,14	2.812,54	2.848,95	2.885,34	2.921,76	2.956,32	-
9a	2.454,36	2.500,94	2.547,50	2.583,68	2.619,84	2.656,06	2.692,27	2.728,48	2.764,63	-	-	-
9	2.399,95	2.450,73	2.501,60	2.539,74	2.574,22	2.608,75	2.643,20	2.677,72	-	-	-	-
10	2.231,40	2.273,17	2.314,96	2.353,07	2.387,54	2.422,01	2.456,52	2.491,02	2.514,64	-	-	-
11	2.094,07	2.146,06	2.178,75	2.204,19	2.229,58	2.255,04	2.280,41	2.305,87	2.331,27	-	-	-
12	2.008,12	2.040,78	2.073,49	2.098,86	2.124,32	2.149,71	2.175,16	2.200,55	2.225,96	-	-	-

## (RK OST): TARIFGEBIET OST, GÜLTIG AB 1. JANUAR 2025 BIS 31. DEZEMBER 2025 - WERTE IN EURO

entspricht 102,00% der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5.699,53	6.179,81	6.660,13	6.912,13	7.164,06	7.415,93	7.667,91	7.919,83	8.171,73	8.423,71	8.675,64	8.906,31
1a	5.292,22	5.706,63	6.121,01	6.351,73	6.582,47	6.813,19	7.044,00	7.274,67	7.505,49	7.736,15	7.966,90	8.070,48
1b	4.922,60	5.278,09	5.633,63	5.859,63	6.085,71	6.311,71	6.537,73	6.763,76	6.989,75	7.215,85	7.310,01	-
2	4.695,36	4.999,03	5.302,78	5.491,11	5.679,47	5.867,89	6.056,26	6.244,62	6.432,92	6.621,28	6.741,42	-
3	4.293,09	4.554,42	4.815,74	4.987,68	5.159,54	5.331,45	5.503,26	5.675,13	5.847,06	6.018,95	6.044,83	-
4a	4.022,55	4.238,88	4.462,59	4.613,33	4.764,01	4.914,66	5.065,32	5.216,09	5.366,74	5.510,39	-	-
4b	3.781,30	3.961,68	4.142,03	4.271,89	4.403,72	4.535,57	4.667,46	4.799,31	4.931,19	5.034,73	-	-
5b	3.567,10	3.713,75	3.867,03	3.979,72	4.087,95	4.196,59	4.309,57	4.422,56	4.535,57	4.610,91	-	-
5c	3.341,82	3.455,66	3.573,43	3.671,87	3.775,56	3.879,23	3.982,97	4.086,63	4.179,04	-	-	-
6b	3.185,09	3.279,89	3.374,70	3.441,44	3.510,44	3.579,56	3.651,58	3.728,18	3.804,89	3.861,22	-	-
7	3.043,85	3.123,22	3.202,52	3.258,59	3.314,67	3.370,76	3.427,21	3.486,08	3.545,02	3.581,62	-	-
8	2.914,30	2.980,07	3.045,86	3.088,41	3.127,10	3.165,74	3.204,43	3.243,13	3.281,80	3.320,51	3.357,24	-
9a	2.830,20	2.879,84	2.929,45	2.968,00	3.006,51	3.045,11	3.083,68	3.122,27	3.160,79	-	-	-
9	2.772,24	2.826,35	2.880,54	2.921,17	2.957,91	2.994,70	3.031,41	3.068,19	-	-	-	-

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10	2.600,30	2.642,47	2.684,68	2.723,17	2.759,01	2.795,74	2.832,51	2.869,27	2.894,43	-	-	-
11	2.461,61	2.514,11	2.547,12	2.572,82	2.598,45	2.624,16	2.649,79	2.675,50	2.701,15	-	-	-
12	2.374,80	2.407,78	2.440,82	2.466,44	2.492,16	2.517,80	2.543,49	2.569,14	2.594,80	-	-	-

## (RK OST): TARIFGEBIET WEST, GÜLTIG AB 1. JANUAR 2024 BIS 31. DEZEMBER 2024 - WERTE IN EURO

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5.223,87	5.681,36	6.138,87	6.378,90	6.618,87	6.858,78	7.098,79	7.338,74	7.578,69	7.818,70	8.058,66	8.278,38
1a	4.835,91	5.230,65	5.625,34	5.845,11	6.064,89	6.284,65	6.504,51	6.724,23	6.944,08	7.163,79	7.383,59	7.482,24
1b	4.483,84	4.822,45	5.161,11	5.376,38	5.591,72	5.806,99	6.022,27	6.237,58	6.452,84	6.668,19	6.757,89	-
2	4.267,39	4.556,65	4.845,96	5.025,36	5.204,78	5.384,24	5.563,67	5.743,09	5.922,44	6.101,86	6.216,30	-
3	3.884,23	4.133,15	4.382,06	4.545,83	4.709,53	4.873,28	5.036,93	5.200,63	5.364,40	5.528,13	5.552,78	-
4a	3.626,54	3.832,59	4.045,68	4.189,26	4.332,79	4.476,28	4.619,79	4.763,39	4.906,89	5.043,72	-	-
4b	3.396,75	3.568,56	3.740,34	3.864,03	3.989,60	4.115,19	4.240,81	4.366,41	4.492,02	4.590,65	-	-
5b	3.192,71	3.332,40	3.478,40	3.585,74	3.688,82	3.792,31	3.899,93	4.007,55	4.115,19	4.186,95	-	-
5c	2.978,13	3.086,56	3.198,74	3.292,51	3.391,27	3.490,02	3.588,83	3.687,57	3.775,60	-	-	-
6b	2.828,85	2.919,14	3.009,45	3.073,02	3.138,74	3.204,58	3.273,18	3.346,14	3.419,21	3.472,86	-	-
7	2.694,32	2.769,91	2.845,45	2.898,85	2.952,28	3.005,70	3.059,46	3.115,54	3.171,68	3.206,54	-	-
8	2.570,92	2.633,56	2.696,22	2.736,75	2.773,60	2.810,42	2.847,27	2.884,12	2.920,96	2.957,83	2.992,82	-
9a	2.490,81	2.538,08	2.585,34	2.622,05	2.658,75	2.695,50	2.732,25	2.769,01	2.805,69	-	-	-
9	2.435,59	2.487,13	2.538,75	2.577,45	2.612,45	2.647,49	2.682,46	2.717,49	-	-	-	-
10	2.264,54	2.306,93	2.349,34	2.388,01	2.423,00	2.457,98	2.493,01	2.528,02	2.551,98	-	-	-
11	2.125,17	2.177,93	2.211,11	2.236,93	2.262,69	2.288,53	2.314,28	2.340,12	2.365,89	-	-	-
12	2.037,95	2.071,08	2.104,28	2.130,03	2.155,87	2.181,64	2.207,46	2.233,23	2.259,02	-	-	-

## (RK OST): TARIFGEBIET WEST, GÜLTIG AB 1. JANUAR 2025 BIS 31. DEZEMBER 2025 - WERTE IN EURO

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5.727,46	6.210,11	6.692,78	6.946,02	7.199,18	7.452,28	7.705,50	7.958,65	8.211,79	8.465,00	8.718,17	8.949,97
1a	5.318,16	5.734,61	6.151,01	6.382,87	6.614,74	6.846,59	7.078,53	7.310,33	7.542,28	7.774,07	8.005,96	8.110,05
1b	4.946,73	5.303,97	5.661,25	5.888,36	6.115,54	6.342,65	6.569,78	6.796,92	7.024,02	7.251,22	7.345,85	-
2	4.718,37	5.023,54	5.328,77	5.518,03	5.707,31	5.896,65	6.085,95	6.275,23	6.464,45	6.653,74	6.774,47	-
3	4.314,13	4.576,75	4.839,34	5.012,13	5.184,83	5.357,58	5.530,23	5.702,95	5.875,72	6.048,45	6.074,46	-
4a	4.042,27	4.259,65	4.484,47	4.635,94	4.787,37	4.938,75	5.090,15	5.241,66	5.393,05	5.537,40	-	-
4b	3.799,84	3.981,10	4.162,33	4.292,83	4.425,30	4.557,81	4.690,34	4.822,84	4.955,36	5.059,41	-	-
5b	3.584,59	3.731,95	3.885,99	3.999,23	4.107,98	4.217,16	4.330,70	4.444,24	4.557,81	4.633,51	-	-
5c	3.358,20	3.472,60	3.590,94	3.689,87	3.794,07	3.898,25	4.002,49	4.106,66	4.199,53	-	-	-

Vergütungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6b	3.200,71	3.295,97	3.391,24	3.458,31	3.527,65	3.597,10	3.669,48	3.746,46	3.823,54	3.880,15	-	-
7	3.058,77	3.138,53	3.218,22	3.274,57	3.330,92	3.387,29	3.444,01	3.503,17	3.562,40	3.599,17	-	-
8	2.928,59	2.994,68	3.060,79	3.103,55	3.142,42	3.181,26	3.220,14	3.259,03	3.297,89	3.336,79	3.373,70	-
9a	2.844,08	2.893,95	2.943,81	2.982,55	3.021,25	3.060,04	3.098,80	3.137,58	3.176,28	-	-	-
9	2.785,83	2.840,20	2.894,66	2.935,49	2.972,41	3.009,38	3.046,27	3.083,23	-	-	-	-
10	2.613,04	2.655,43	2.697,84	2.736,51	2.772,53	2.809,44	2.846,39	2.883,34	2.908,62	-	-	-
11	2.473,67	2.526,43	2.559,61	2.585,43	2.611,19	2.637,03	2.662,78	2.688,62	2.714,39	-	-	-
12	2.386,45	2.419,58	2.452,78	2.478,53	2.504,37	2.530,14	2.555,96	2.581,73	2.607,52	-	-	-

**Anlage 3a: (derzeit nicht besetzt)**

**Anlage 3b: (derzeit nicht besetzt)**

**Anlage 4: (derzeit nicht besetzt)**

# Anlage 5: Arbeitszeitregelung

§ 1	Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten .....	108
§ 1a	Teilzeitbeschäftigung .....	110
§ 1b	Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage .....	111
§ 2	Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit .....	111
§ 3	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen .....	112
§ 4	Nichtdienstplanmäßige Arbeit .....	112
§ 5	Kurzarbeit .....	113
§ 5a	Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit .....	113
§ 5b	Umfang der Kurzarbeit .....	113
§ 5c	Anzeige und Antrag bei der Agentur für Arbeit - Information durch den Dienstgeber .....	113
§ 5d	Aufstockung des Kurzarbeitergeldes .....	114
§ 5e	Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages .....	114
§ 5f	Urlaub und Altersteilzeit .....	114
§ 5g	Veränderung der Kurzarbeit .....	114
§ 6	Sonderbestimmungen bei Dienstreisen .....	115
§ 7	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	115
§ 8	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Heimen .....	116
§ 9	Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt in Krankenhäusern und Heimen .....	117
§ 10	Sonderregelung für Mitarbeiter in häuslichen Gemeinschaften .....	118

## § 1 Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten

(1) *(RK NRW, Mitte)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ab dem 1. September 2009 durchschnittlich 39 Stunden in der Woche.

<sup>2</sup>Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

<sup>4</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>5</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb der genannten Zeiträume im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(1) *(RK Bayern)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ab dem 1. Juli 2009 durchschnittlich 39 Stunden in der Woche. <sup>2</sup>Bei der Erhöhung der Arbeitszeit haben die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter ein Wahlrecht, ob sie eine entsprechende Reduzierung ihrer Vergütung bei gleich bleibender Arbeitszeit oder eine anteilige Erhöhung der Arbeitszeit ohne zusätzliche Vergütungserhöhung akzeptieren, soweit betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

<sup>3</sup>Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

<sup>5</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>6</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb der genannten Zeiträume im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(1) *(RK Nord, BW)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ab dem 1. Januar 2010 durchschnittlich 39 Stunden in der Woche.

<sup>2</sup>Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

<sup>4</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>5</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb der genannten Zeiträume im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(1) (RK Ost): (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den [Erz-] Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören):

<sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ab dem 1. Juli 2009 durchschnittlich 40 Stunden in der Woche. <sup>2</sup>Ab dem 1. Juli 2023 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 39 Stunden in der Woche. <sup>3</sup>Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden. <sup>5</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>6</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb der genannten Zeiträume im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(Berlin, Hamburg, Schleswig-Holstein)

<sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt in den Bundesländern Hamburg und Schleswig-Holstein ab dem 1. Juli 2009 durchschnittlich 38,5 Stunden in der Woche.

<sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter im Land Berlin beträgt ab dem 1. Januar 2021 durchschnittlich 39 Stunden in der Woche.

<sup>3</sup>Der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

<sup>5</sup>Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>6</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb der genannten Zeiträume im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

(1a) (RK Ost): (Übergangsregelung Berlin)

<sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten im Land Berlin, die in ihrem Dienstvertrag eine feste Teilzeit-Wochenstundenangabe vereinbart haben, wird ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass im Zuge der Änderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 01.01.2021 die Teilzeit-Wochenstundenangabe so nach oben angepasst wird, dass die Monatsvergütung nach der Umstellung von der 38,5 Stundenwoche auf die 39 Stundenwoche ohne Berücksichtigung von Aufstiegen oder anderweitigen tariflichen Änderungen identisch bleibt. <sup>2</sup>Das Wahlrecht ist spätestens bis zum 30.11.2020 auszuüben.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf durchschnittlich bis zu 48 Stunden in der Woche und über zehn Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(2a) Abweichend von Absatz 2 gilt für die Mitarbeiter der Anlage 2e, dass die regelmäßige Arbeitszeit

ab 1. Januar 2025 auf durchschnittlich bis zu 45 Stunden in der Woche,

ab 1. Januar 2026 auf durchschnittlich bis zu 44 Stunden in der Woche,

ab 1. Januar 2027 auf durchschnittlich bis zu 43 Stunden in der Woche,

ab 1. Januar 2028 auf durchschnittlich bis zu 42 Stunden in der Woche

und über zehn Stunden werktäglich verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(3) (weggefallen)

(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit bis zu zehn Stunden täglich und 60 Stun-

den wöchentlich verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) (weggefallen)

(6) <sup>1</sup>Zur regelmäßigen Arbeitszeit gehören nicht Zeiten, in denen der Mitarbeiter Arbeiten im Sinne des Abschnitts XI der Anlage 1 zu den AVR ausübt, sofern er für diese eine zusätzliche Vergütung zu seinen Dienstbezügen erhält. <sup>2</sup>Das gilt auch für Zeiten, in denen Mitarbeiter eine Nebenbeschäftigung (§ 5 AT) wahrnehmen.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen. <sup>2</sup>Die Ruhepausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

<sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung\* kann

- a) in Schichtbetrieben 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 entsprechend unter Berücksichtigung des Wohls dieser Personen angepasst werden.

(8) <sup>1</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit ist unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen auf die Tage in der Woche zu verteilen, an denen in der Einrichtung regelmäßig gearbeitet wird. <sup>2</sup>Eine Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr. <sup>3</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. <sup>4</sup>Die Arbeitszeit kann innerhalb einer Einrichtung für die Mitarbeiter verschiedener Dienstbereiche unterschiedlich verteilt werden, wenn das aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/ Gebäudeteil, in dem der Mitarbeiter arbeitet), bei wechselnder Arbeitsstelle an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

(10) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. <sup>2</sup>Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 sind in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die mindestens die Hälfte der Ruhezeit betragen, unmittelbar anschließend auszugleichen. <sup>4</sup>Beträgt die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft weniger als die Hälfte der Ruhezeit, ist ein Ausgleich zu anderer Zeit möglich.

(11) Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Nachtarbeitnehmer im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

*Anmerkung zu Absatz 11:*

<sup>1</sup>Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 ArbZG sind Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

<sup>2</sup>Nachtarbeit im Sinne des § 2 Abs. 4 ArbZG ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

<sup>3</sup>Nachtzeit im Sinne des § 2 Abs. 3 ArbZG ist die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr.

## § 1a Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit vollbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

\* Vgl. § 38 (Rahmen-) MAVO.

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche und betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen, soweit der Mitarbeiter dies in dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit verlangt. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist bis spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

<sup>4</sup>Vollbeschäftigte Mitarbeiter, die in anderen als den in Satz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

<sup>5</sup>Ist mit einem früher vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

<sup>6</sup>Die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, wenn sie eine Herabsetzung ihrer dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beantragen.

(2) Für Einrichtungen mit mehr als 15 Mitarbeitern gilt im Übrigen § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

## **§ 1b Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag (§ 3 Abs. 4 der Anlage 14 zu den AVR) von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Für die Zeit der Freistellung erhält der Mitarbeiter die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>3</sup>Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Der neu eingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf die Freistellung erstmals, wenn das Dienstverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat.

(3) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. <sup>2</sup>Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. <sup>3</sup>Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(5) Ist der Mitarbeiter in einem anderen Rechtsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Abs. 1 als erfüllt.

## **§ 2 Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

(1) In Einrichtungen bzw. Einrichtungsstellen, deren Aufgaben Nacht-, Wechselschicht-, Schicht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten mit Nachtschichtfolge vorsieht. <sup>2</sup>Wechselschichten sind Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen – werktags, sonntags und feiertags – bei Tag und Nacht an allen Kalendertagen gearbeitet wird; eine Unterbrechung der Arbeitsleistung von höchstens 48 Stunden in der Zeit von freitags 12.00 Uhr bis zum folgenden Montag 12.00 Uhr bleibt außer Betracht. <sup>3</sup>Eine Nachtschichtfolge liegt vor, wenn der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird.

<sup>4</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit im Zeitabschnitt von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (so z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

(3) <sup>1</sup>Sonntagsarbeit ist die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr an Sonntagen. <sup>2</sup>Bei Sonntagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. <sup>3</sup>Werden Mitarbeiter an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. <sup>4</sup>Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.

<sup>5</sup>Feiertagsarbeit ist die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr an gesetzlichen Feiertagen. <sup>6</sup>Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen zu gewähren ist. <sup>7</sup>Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen anderen gesetzlichen Feiertag fallen. <sup>8</sup>Für die geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit sollen die Mitarbeiter eine entsprechende Freizeit an einem Werktag innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>9</sup>Kann diese Freizeit nicht erteilt werden, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Arbeitsstunde den Zeitzuschlag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c Doppelbuchstabe aa der Anlage 6a zu den AVR.

<sup>10</sup>Für die Mitarbeiter, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gelten im Übrigen die Regelungen des § 1.

(4) In Einrichtungen bzw. Einrichtungsstellen mit vollkontinuierlichem Schichtbetrieb kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

### **§ 3 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

(1) Die Mitarbeiter sollen zu Arbeiten an Samstagen nicht herangezogen werden, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) <sup>1</sup>Vorfesttage sind die Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag, vor dem Neujahrstag, vor dem Ostersonntag und vor dem Pfingstsonntag.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiter erhalten an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor dem Neujahrstag jeweils von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr sowie an dem Tage vor dem Ostersonntag und vor dem Pfingstsonntag jeweils von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

<sup>3</sup>Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

<sup>4</sup>Für Arbeit an den Tagen vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor dem Neujahrstag erhält der Mitarbeiter zusätzliche Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im Umfang von 35 v.H. der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

<sup>5</sup>Kann die Freizeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird der Zeitzuschlag nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d der Anlage 6a zu den AVR gezahlt.

### **§ 4 Nichtdienstplanmäßige Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in unmittelbarem Anschluss an die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Stunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten eine viertelstündige Pause gewährt, die als Arbeitszeit anzurechnen ist. <sup>2</sup>Beträgt die Arbeitsleistung mehr als drei Stunden, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) <sup>1</sup>Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche tägliche Arbeitszeit anschließt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei

Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Voraussetzung für die Anwendung der Sätze 1 bis 2 ist bei Mitarbeitern, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird.

<sup>4</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## **§ 5 Kurzarbeit**

(1) §§ 5 bis 5g der Anlage 5 gelten für Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Dienstverhältnis zu einem Dienstgeber stehen.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung der Dienstbezüge gemäß Abschnitt II der Anlage 1 und der Krankenbezüge gemäß Abschnitt XII der Anlage 1 gilt Abschnitt II a mit Ausnahme von Absatz b zweiter Halbsatz der Anlage 1 entsprechend. <sup>2</sup>Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen der AVR bleibt die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

(3) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

### **§ 5a Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung Kurzarbeit anordnen. <sup>2</sup>Die Dienstvereinbarung legt ein Datum des Beginns der Kurzarbeit oder einen Zeitraum, in dem die Kurzarbeit beginnt, fest. <sup>3</sup>Dieser Zeitraum beträgt höchstens zwei Monate ab Abschluss der Dienstvereinbarung. <sup>4</sup>Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. <sup>5</sup>Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch die §§ 5 bis 5g der Anlage 5 keine abschließende Regelung getroffen wird. <sup>6</sup>In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren.

(2) <sup>1</sup>Der Beginn der Kurzarbeit ist den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern mit einer Frist von fünf Kalendertagen anzukündigen. <sup>2</sup>Sieht die Dienstvereinbarung einen konkreten Beginn vor, gilt als Ankündigung die Bekanntgabe der Dienstvereinbarung i.S.d. Absatz 1. <sup>3</sup>Sieht die Dienstvereinbarung einen Zeitraum für den Beginn der Kurzarbeit im Sinne des Absatzes 1 vor, so ist der Beginn den Mitarbeitern auf betriebsüblichem Wege bekannt zu machen.

### **§ 5b Umfang der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Einrichtungen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiter, eingeführt werden. <sup>2</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### **§ 5c Anzeige und Antrag bei der Agentur für Arbeit - Information durch den Dienstgeber**

(1) Der Dienstgeber zeigt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit den Arbeitsausfall unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit an und stellt die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

(2) Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der Anzeige, des Erstantrags mit Anlagen und der Bescheide der Agentur für Arbeit.

(3) Im Falle des § 5a Abs. 1 Satz 6 hat der Dienstgeber den Mitarbeitern die für sie erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

## **§ 5d Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockungszahlung. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die mindestens für ein Kind unterhaltspflichtig sind, erhalten eine Aufstockung auf 87 v.H., die sonstigen Mitarbeiter auf 80 v.H. des nach § 106 SGB III berechneten pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann diese Aufstockung erhöht oder verringert werden.

(2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung bzw. Weihnachtsgeld.

(3) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Werden während der Kurzarbeit betriebsbedingte Kündigungen gegenüber Mitarbeitern ausgesprochen, die sich in Kurzarbeit befinden, endet die Kurzarbeit. <sup>2</sup>Im Fall einer solchen betriebsbedingten Kündigung erhöht sich für die zweite Hälfte der in Kurzarbeit verbrachten Zeit, mindestens jedoch für die letzten zwei Monate der Kurzarbeit vor dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung die Aufstockung nach § 5d Abs. 1 auf 100 v.H. des nach § 106 SGB III berechneten pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt. <sup>3</sup>Hiervon kann durch Dienstvereinbarung nicht abgewichen werden.

## **§ 5e Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

<sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der monatlichen Entgeltzahlung gemäß Abschnitt X der Anlage 1 durch den Dienstgeber gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

## **§ 5f Urlaub und Altersteilzeit**

(1) Eine aus der Kurzarbeit resultierende Minderung des Umfangs des Anspruches auf Erholungsurlaub nach § 3 der Anlage 14 kann durch Dienstvereinbarung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 der Anlage 17a entsprechend angewendet werden. <sup>2</sup>Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 17a.

## **§ 5g Veränderung der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Ausweitung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens fünf Arbeitstagen angekündigt werden.

## § 6 Sonderbestimmungen bei Dienstreisen

(1) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen wird als Arbeitszeit nur die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort angerechnet. <sup>2</sup>Die notwendige Reisezeit wird daneben grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens zehn Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden. <sup>3</sup>Es wird jedoch für jeden Tag, an dem der Mitarbeiter sich außerhalb des Beschäftigungsortes aufhalten muss, mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) Für die Berechnung der Reisedauer sind die gemäß der Anlage 13a zu den AVR bei dem jeweiligen Dienstgeber geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden.

## § 7 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) <sup>1</sup>Auf Anordnung des Dienstgebers haben voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Dienstleistungen in der Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft zu erbringen.

<sup>2</sup>Teilzeitkräfte dürfen durchschnittlich nicht zu mehr Bereitschaftsdiensten herangezogen werden als Vollzeitkräfte der gleichen Abteilung im Durchschnitt leisten.

<sup>3</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>4</sup>Eine Rufbereitschaft darf er nur anordnen, wenn innerhalb eines Zeitraumes von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt weniger Arbeit als zu einem Achtel der Zeit der Rufbereitschaft anfällt.

(2) <sup>1</sup>Bei Bereitschaftsdiensten ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Als Bereitschaftsdienst gilt nicht das Wohnen im Bereich der Einrichtung.

(3) <sup>1</sup>Während der Rufbereitschaft hält sich der Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm selbst gewählten Ort auf, an dem seine Erreichbarkeit sichergestellt ist, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Als Rufbereitschaft gilt nicht das Wohnen im Bereich der Einrichtung.

(4) Auf die Nachtarbeitsstunden in § 4 Abs. 2 der Anlage 14 zu den AVR werden Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften einschließlich der in der Rufbereitschaft erbrachten Arbeitsleistung nicht angerechnet.

(5) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR) vergütet.

<sup>2</sup>Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>3</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>4</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(5a) Zusätzlich zu Abs. 5 wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr mit einem Zuschlag in Höhe von 15 v.H. der Stundenvergütung nach § 2 der Anlage 6a zu den AVR vergütet.

(6) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR) vergütet.

<sup>2</sup>Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. <sup>3</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>4</sup>Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

<sup>5</sup>Überstundenvergütung für die sich nach den Sätzen 2 bis 4 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>6</sup>Für den Freizeitausgleich gilt Abs. 5 Sätze 3 und 4 entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Bei Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdiensten bzw. Rufbereitschaften herangezogen werden, kann ein Ausgleich durch eine pauschale Abgeltung erfolgen. <sup>2</sup>Die pauschale Abgeltung kann sowohl als zusätzliche Freizeit wie auch als zusätzliche Vergütung gewährt werden. <sup>3</sup>Die Höhe der pauschalen Abgeltung soll grundsätzlich der Einzelberechnung der durchschnittlich in den Kalendermonaten für den Mitarbeiter anfallenden Bereitschaftsdienste bzw. Rufbereitschaften entsprechen.

## **§ 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Heimen**

(1) Abweichend von § 7 gilt diese Bestimmung für Mitarbeiter in

- a) Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- b) medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, und in Altenpflegeheimen und Pflegebereichen in Altenheimen oder
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen.

(2) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG aufgrund einer Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgesehene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(4) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen. <sup>4</sup>Unter den vorgenannten Voraussetzungen darf die Vollarbeit in Verbindung mit Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B insgesamt bis zu 16 Stunden betragen. <sup>5</sup>Dabei ist sicherzustellen, dass

- a) auf einen Zeitabschnitt der Vollarbeit in mindestens demselben zeitlichen Umfang ein Zeitabschnitt des Bereitschaftsdienstes folgt,
- b) die Zeitabschnitte der Vollarbeit 8 Stunden nicht überschreiten und
- c) mindestens ein Zeitabschnitt des Bereitschaftsdienstes 6 Stunden erreicht.

(5) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

<sup>2</sup>Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. <sup>3</sup>Er kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. <sup>4</sup>Der Dienstgeber darf einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(6) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 3 bis 5 gilt ein Zeitraum von bis zu einem Jahr.

(7) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihnen selbst gewählten Ort aufhalten, an dem ihre Erreichbarkeit sichergestellt ist, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind, die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

<sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

<sup>4</sup>Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

(9) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter gemäß Absatz 1 Buchstabe d gelten die Absätze 2 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Beschäftigten in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime). <sup>3</sup>Für die Ärzte in diesen Einrichtungen gelten die Absätze 2 bis 8 ohne Einschränkungen.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

Unter Buchstabe d fallen auch Rettungsdienste.

## § 9 Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt in Krankenhäusern und Heimen

(1) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung der unter § 8 Absatz 1 Buchstaben a bis c fallenden Mitarbeiter wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

(a) Nach dem Maß während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallender Arbeitsleistungen 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.

(b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(c) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.

(2) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung der unter § 8 Abs. 1 Buchstabe d fallenden Mitarbeiter wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(2a) Zusätzlich zu Abs. 1 und Abs. 2 wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr mit einem Zuschlag in Höhe von 15 v.H. der Stundenvergütung nach § 2 der Anlage 6a zu den AVR vergütet.

(3) <sup>1</sup>Für die nach Abs. 1 und Abs. 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR bezahlt. <sup>2</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

(4) <sup>1</sup>Die nach Abs. 1 und Abs. 2 errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>3</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(5) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR vergütet.

<sup>2</sup>Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR) gezahlt. <sup>3</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>4</sup>Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

<sup>5</sup>Die Überstundenvergütung für die sich nach den Sätzen 2 bis 4 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>6</sup>Für Freizeitausgleich gilt Abs. 4 entsprechend.

(6) Ein Ausgleich für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften kann entsprechend der Regelung des § 7 Abs. 7 durch pauschale Abgeltung vorgenommen werden.

## § 10 Sonderregelung für Mitarbeiter in häuslichen Gemeinschaften

Bei Mitarbeitern, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG), kann, sofern die Eigenart des Dienstes es erfordert, einzelvertraglich von den Arbeitszeitregelungen der Anlage 5, 32 und 33 zu den AVR abgewichen werden.

# Anlage 5a: Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung

§ 1	Geltungsbereich .....	119
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit .....	119
§ 3	Regelung zur Abgeltung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften .....	119
Musterdienstvereinbarung.....		119
§ 1	Geltungsbereich .....	120
§ 2	Begriffsbestimmungen.....	120
§ 3	Dauer des Berechnungszeitraumes.....	121
§ 4	Ansparphase .....	121
§ 5	Ausgleichsphase .....	121
§ 6	Sonstige Bestimmungen .....	122

## § 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Mitarbeiter in Heimen der Jugendhilfe (z. B. Erziehungsheimen, Heimen für Kinder und Jugendliche, Jugendwohnheimen, Internaten), in denen überwiegend Kinder und Jugendliche oder junge Menschen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben, in Heimen der Behindertenhilfe und in Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten, die in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind und die sich mit der Anwendbarkeit der Regelungen der Anlage 5a zu den AVR auf ihre Dienstverhältnisse einverstanden erklärt haben.

## § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Für die in § 1 genannten Mitarbeiter kann durch Dienstvereinbarung<sup>\*</sup> geregelt werden, dass der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu 260 Wochen zugrunde gelegt werden kann.

(2) <sup>1</sup>Dabei ist die Musterdienstvereinbarung der Arbeitsrechtlichen Kommission zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Von ihr kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters abgewichen werden.

## § 3 Regelung zur Abgeltung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften

<sup>1</sup> In der Dienstvereinbarung kann für den Freizeitausgleich von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften der Ausgleichszeitraum entsprechend § 2 verlängert werden.

<sup>2</sup> Die Arbeitsrechtliche Kommission empfiehlt den Abschluss folgender Musterdienstvereinbarung, die Mindestanforderungen festlegt:

## MUSTERDIENSTVEREINBARUNG

Zwischen der Einrichtung/Dienststelle

und

der Mitarbeitervertretung der Einrichtung/Dienststelle

wird zum Zwecke der Arbeitszeitflexibilisierung folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

\* Vgl. § 38 (Rahmen-)MAVO.

## Präambel

<sup>1</sup>In Heimen der Jugendhilfe/Behindertenhilfe/Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten hat sich ein breites Spektrum erzieherischer, pädagogischer und therapeutischer Hilfen und Fördermaßnahmen entwickelt, um den betreuten Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation und sozialen Notlage Heimaufenthalt in Anspruch nehmen müssen, individuell gestaltete und ganzheitliche Hilfen anbieten zu können. <sup>2</sup>Diese Aufgabenstellung der Erziehung und Betreuung innerhalb und außerhalb der Heime kann nur schwer im Rahmen der sich immer weiter verkürzenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durchgeführt werden, da dadurch die Kontinuität der Arbeitszeit einerseits und der Ausgleich für Mehrarbeit und Überstunden andererseits nicht ausreichend Berücksichtigung finden. <sup>3</sup>Deshalb müssen auf der Grundlage der AVR und der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit Regelungen gefunden werden, die möglichst günstige Bedingungen für stabile und tragfähige Beziehungen zwischen Betreuten und Mitarbeitern schaffen und bewahren und die den in der Betreuung tätigen Mitarbeitern nach Zeiten intensiver Arbeit Zeiten der Regeneration ermöglichen, um den mit dem Erziehungsdienst verbundenen psychischen Belastungen entgegenzuwirken. <sup>4</sup>Dies ist das Ziel dieser Dienstvereinbarung.

## § 1 Geltungsbereich

(1) Auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung nach § 2 der Anlage 5a zu den AVR können Einzelvereinbarungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeitern, die in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung in Heimen der Jugendhilfe (z. B. Erziehungsheimen, Heimen für Kinder und Jugendliche, Jugendwohnheimen, Internaten), in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Menschen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben / in Heimen der Behindertenhilfe / in Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten tätig sind und dort Gruppen von Kindern/Jugendlichen/Menschen mit Behinderungen/Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten betreuen, abgeschlossen werden.\*

(2) Die Dienstvereinbarung setzt Mindestbestimmungen fest. Davon zum Nachteil des Mitarbeiters abweichende Einzelvereinbarungen sind unwirksam.

## § 2 Begriffsbestimmungen

(1) <sup>1</sup>Unter „Berechnungszeitraum“ wird im Folgenden der Zeitraum verstanden, der der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder des arbeitsvertraglich vereinbarten Bruchteils der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde gelegt wird. <sup>2</sup>Der Berechnungszeitraum gliedert sich in eine Anspar- und eine Ausgleichsphase.

(2) Unter „Ansparphase“ wird der Teil des Berechnungszeitraumes verstanden, in dem der Mitarbeiter wöchentlich durchschnittlich eine höhere Anzahl von Arbeitsstunden gemäß § 4 dieser Vereinbarung als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 der Anlage 5 bzw. § 2 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR bzw. als ihrem im Verhältnis hierzu vereinbarten persönlichen Beschäftigungsumfang entspricht leistet und/oder der Zeitraum, in dem er durch Ableistung von Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdiensten einen Freizeitausgleichsanspruch nach § 9 Abs. 4 und Abs. 5 der Anlage 5 bzw. § 7 der Anlage 33 zu den AVR erlangt.

(3) <sup>1</sup>Unter „Ausgleichsphase“ werden jene Wochen verstanden, während derer der Mitarbeiter keinen Dienst leistet, um die zuvor über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus oder über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitszeiten auszugleichen und/oder um den nach Ableistung der Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienste nach § 9 Abs. 4 und Abs. 5 der Anlage 5 bzw. § 7 der Anlage 33 zu den AVR errechneten Freizeitausgleich in Anspruch zu nehmen. <sup>2</sup>Mit dem Ende der Ausgleichsphase endet der Berechnungszeitraum.

---

\* In der Dienstvereinbarung sind das Heim, der Mitarbeiterkreis und die Bezeichnung der betreuten Gruppe genau anzugeben.

### § 3 Dauer des Berechnungszeitraumes

(1) <sup>1</sup>Der Berechnungszeitraum beträgt ... Wochen.\*

<sup>2</sup>Dies ist die Höchstdauer des im Einzelvertrag festgelegten Berechnungszeitraumes.

(2) Der Berechnungszeitraum endet auch vor Ablauf des vereinbarten Zeitpunktes

- a) mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Dienstverhältnis,
- b) mit Beginn der Elternzeit,
- c) mit Beginn eines Sonderurlaubs nach § 10 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR, wenn der Sonderurlaub vier Wochen übersteigt.

(3) Nicht zum Berechnungszeitraum zählen

- a) Zeiten, in denen der Mitarbeiter dienstunfähig ist,
- b) Zeiten der gesetzlichen Beschäftigungsverbote nach § 3 des Mutterschutzgesetzes,
- c) Zeiten des Erholungsurlaubes (§§ 1, 3 der Anlage 14 zu den AVR), Zusatzurlaub nach § 4 der Anlage 14 zu den AVR, Sonderurlaub nach § 10 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR bis zu vier Wochen, § 10 Abs. 3 der Anlage 14 zu den AVR

bis zu sechs Wochen und Zeiten einer Fort- und Weiterbildung nach § 10a AT und Zeiten des gesetzlichen Bildungsurlaubes.

### § 4 Ansparphase

<sup>1</sup> Während der Ansparphase leisten die Mitarbeiter wöchentlich im Durchschnitt ... dienstplanmäßige Arbeitsstunden / die laut Einzelvertrag vereinbarten dienstplanmäßigen Arbeitsstunden\*\* oder einen Bruchteil der dienstplanmäßigen Arbeitsstunden für Vollzeitbeschäftigte\*\*\* entsprechend dem arbeitsvertraglich vereinbarten Bruchteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 1 Abs. 1 der Anlage 5 bzw. § 2 Abs. 1 der Anlage 33 zu den AVR und/oder ... Stunden / Bereitschafts- und/oder Rufbereitschaftsdienste, für die der Freizeitausgleichsanspruch nach § 9 Abs. 4 und Abs. 5 der Anlage 5 bzw. § 7 der Anlage 33 zu den AVR berechnet wird. <sup>2</sup> Dabei sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

### § 5 Ausgleichsphase

(1) Die Ausgleichsphase beträgt in Wochen

a) bei Vollzeitbeschäftigten:  $\frac{X+Y}{Z}$

Definition:

X = in der Ansparphase über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden

Y = in der Ansparphase erworbene Ausgleichsstunden für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste

X Z = regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR in der jeweils gültigen Fassung.

b) bei Teilzeitbeschäftigten:  $\frac{A+B}{C}$

Definition:

\* Der Berechnungszeitraum darf höchstens 260 Wochen betragen (vgl. § 2 der Anlage 5a zu den AVR).

\*\* Hier ist anzugeben, wieviel Stunden wöchentlich dienstplanmäßig gearbeitet werden darf, wobei die Musterdienstvereinbarung auch vorsieht, dass auf die Einzelverträge verwiesen wird.

\*\*\* Die Bruchteilsregelung bezieht sich auf die Angabe der dienstplanmäßigen Stunden für Teilzeitbeschäftigte. Bei diesen bleibt die Angabe der Arbeitsstunden den Einzelverträgen vorbehalten.

- A = in der Ansparphase über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden
- B = in der Ansparphase erworbene Ausgleichsstunden für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste
- C = arbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit.

- (2) Die Ausgleichsphase ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen.
- (3) Die Ausgleichsphase liegt am Ende des Berechnungszeitraumes.
- (4) <sup>1</sup>Wenn der Mitarbeiter während der Ausgleichsphase erkrankt und dadurch den Ausgleich nicht in Anspruch nehmen kann, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>§ 1 Abs. 7 Sätze 1 bis 4 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die durch Krankheit nicht beanspruchten Ausgleichstage sind unmittelbar im Anschluss an das geplante Ende der Ausgleichsphase (oder bei darüber hinaus andauernder Krankheit unmittelbar nach dem Ende der Krankheit) in Anspruch zu nehmen. <sup>4</sup>Der Berechnungszeitraum verlängert sich entsprechend.
- (5) Für die Ausgleichsphase werden die Vergütung nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Bei Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung des Dienstvertrages oder bei Sonderurlaub muss die Ausgleichszeit vor dem Ausscheiden bzw. dem Antritt desurlaubes gewährt und in Anspruch genommen werden. <sup>2</sup>Eine Verweigerung aus dienstlichen Gründen ist nicht möglich.
- (7) Wenn in den in Absatz 6 genannten Fällen eine Inanspruchnahme wegen der Erkrankung des Mitarbeiters nicht möglich oder die Kündigungsfrist nicht ausreichend ist, werden Ausgleichszeiten, die nicht gewährt werden konnten, durch die Zahlung der Stundenvergütung nach § 2 der Anlage 6a zu den AVR ausgeglichen.
- (8) Bei Tod des Mitarbeiters erhöht sich die nach Abschnitt XV der Anlage 1 zu den AVR zu zahlende Zuwendung im Todesfall um den nach Absatz 7 errechneten und noch nicht ausbezahlten Betrag.
- (9) Die Inanspruchnahme von Ausgleichstagen begründet keine Verminderung der Anzahl der Tage des Erholungsurlaubes.

## § 6 Sonstige Bestimmungen

- (1) Die Vereinbarung tritt zum ... in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Die Vereinbarung kann von jeder Partei mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. <sup>2</sup>Bestehende Einzelvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

# Anlage 5b: Mobilzeit durch Dienstvereinbarung

§ 1	Geltungsdauer .....	123
§ 2	Information .....	123
§ 3	Arbeitszeitkonten .....	123
§ 4	Zeitgutschriften .....	124

Ziele einer Dienstvereinbarung nach dieser Anlage sind die Stärkung der Arbeitszeitökonomie in den Einrichtungen, die Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeiter und die Schaffung bzw. der Erhalt von Arbeitsplätzen.

## § 1 Geltungsdauer

Diese Regelung gilt ab dem 1. November 2006.

## § 2 Information

Eine nach dieser Anlage abzuschließende Dienstvereinbarung soll vom Dienstgeber dem zuständigen Diözesan-Caritasverband und von der Mitarbeitervertretung der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Kenntnisnahme übermittelt werden.

## § 3 Arbeitszeitkonten

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung können für Mitarbeiter Arbeitszeitkonten geführt werden, in denen Abweichungen der individuellen Arbeitszeit gegenüber der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (Zeitdifferenzen) festgehalten werden.

<sup>2</sup>Solche Zeitdifferenzen entstehen durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Plusstunden oder durch ein Unterschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Minusstunden.

<sup>3</sup>Daneben können Zeitdifferenzen auch durch zusätzlich vom Dienstgeber angeordnete Plusstunden, durch vom Dienstplan oder der betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeit abweichende Minusstunden und durch Zeitgutschriften gemäß § 4 entstehen. <sup>4</sup>Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstzeiten gemäß den §§ 7 bis 9 der Anlage 5 zu den AVR, die durch entsprechende Freizeit abgegolten werden, können ebenfalls dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters tritt an die Stelle des Ausgleichszeitraums gemäß § 1 Absatz 1 der Anlage 5 zu den AVR. <sup>2</sup>Arbeitsstunden, die dem Arbeitszeitkonto als Plusstunden gutgeschrieben werden, sind keine zeitzuschlagspflichtigen Überstunden. <sup>3</sup>Bei der Anordnung von Plusstunden ist § 1 Absatz 1 Satz 2 bis 4 der Anlage 6 zu den AVR entsprechend anzuwenden.

(3) Die Dienstvereinbarung muss folgende Rahmenbedingungen einhalten:

1. Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs, also der betroffenen Mitarbeiter(-gruppen) bzw. der betroffenen (Arbeits-)Bereiche;
2. Festlegung der Zeitarten, die als Plus- oder Minusstunden Gegenstand des Arbeitszeitkontos sind (Über- oder Unterschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzlich vom Dienstgeber angeordnete Plusstunden, vom Dienstplan oder der betriebsüblichen Arbeitszeit abweichende Minusstunden, durch entsprechende Freizeit abgegoltene Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstzeiten gemäß §§ 7 bis 9 der Anlage 5 zu den AVR, Zeitgutschriften gemäß § 4);

3. Festlegung der Grenzen für die Plus- und Minusstunden im persönlichen Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters; diese dürfen jeweils das Dreifache der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters (bei einem Vollzeitbeschäftigten derzeit 115,5 bzw. 120 Stunden) nicht übersteigen; darüber hinausgehende Plusstunden eines Mitarbeiters sind zeitzuschlagspflichtige Überstunden;
4. Festlegung, dass zusätzlich angeordnete Plusstunden, die über die dienstplanmäßige bzw. betriebsüblich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen, nur bis zu einer bestimmten Grenze, höchstens jedoch 10 Stunden in der Woche, dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben werden können; weitere angeordnete Plusstunden sind zeitzuschlagspflichtige Überstunden, soweit dadurch unter Berücksichtigung der individuellen Zumutbarkeit bei ihrer Anordnung die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 1 Absatz 1 der Anlage 5 zu den AVR überschritten wird;
5. Festlegung, in welchen Zeitblöcken der Zeitausgleich des Mitarbeiters bei einem Zeitguthaben des Arbeitszeitkontos erfolgt (stundenweise, halbe, ganze oder mehrere zusammenhängende Tage); dabei sind die dienstlichen Belange zu berücksichtigen; bei dienstplanmäßiger oder betriebsüblich festgesetzter Arbeitszeit setzt der Dienstgeber auf Antrag des Mitarbeiters den Ausgleich zeitlich fest; dabei hat er die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange diesen entgegenstehen;
6. Festlegung, dass Minusstunden nur insoweit mit Erholungsurlaubstagen verrechnet werden dürfen, als der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt wird;
7. Festlegung, dass bei dienstplanmäßiger oder betriebsüblich festgesetzter Arbeitszeit eine Ankündigungsfrist für die Anordnung von zusätzlichen Plusstunden und für den Wegfall von durch Dienstplan oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden zu beachten ist; diese Frist soll mindestens 24 Stunden betragen;
8. Festlegung, dass mit Beendigung des Dienstverhältnisses, vor Antritt einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und vor Antritt eines Sonderurlaubs nach § 10 der Anlage 14 zu den AVR das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist; Plusstunden, die nicht in Freizeit ausgeglichen werden können, sind als zeitzuschlagspflichtige Überstunden zu vergüten, Minusstunden, die vom Mitarbeiter nicht mehr als Arbeitsleistung erbracht werden können, sind bei der Vergütung als nicht erbrachte Arbeitszeit zu berücksichtigen, es sei denn, der Dienstgeber hat sie ausdrücklich angeordnet;
9. Festlegung, dass bei Abwesenheitszeiten, in denen die Vergütung fortzuzahlen ist (Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit), entweder die dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzte Arbeitszeit (Ausfallprinzip) oder die durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit (Durchschnittsprinzip) zu berücksichtigen ist;
10. Festlegung, ob bei einer Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters während des Zeitausgleichs Urlaubsgrundsätze Anwendung finden;
11. Festlegung, dass die Arbeitszeit des Mitarbeiters im Übrigen unter Beachtung der Anlage 5 zu den AVR und der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit festgesetzt wird, soweit nicht in dieser Anlage davon abgewichen wird;
12. Festlegung über die Art der Führung und Kontrolle des Arbeitszeitkontos der Mitarbeiter;
13. Festlegung der Laufzeit der Dienstvereinbarung; Festlegung, dass die Nachwirkung der Dienstvereinbarung ausgeschlossen wird.

## § 4 Zeitgutschriften

(1) Durch Dienstvereinbarung können dem Mitarbeiter statt Zeitzuschlägen gemäß § 1 der Anlage 6a zu den AVR auch folgende Zeitgutschriften gewährt werden:

1. für Arbeit an Sonntagen 15 bis 20 Minuten je Stunde;
2. für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 21 bis 30 Minuten je Stunde;
3. für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr 10 Minuten je Stunde;
4. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 5 Minuten je Stunde.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitgutschriften nach Absatz 1 Nr. 1, 2 und 4 wird jeweils nur die höchste Zeitgutschrift gewährt.

## Anlage 5c: Langzeitkonto

<sup>1</sup> Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup> In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

# Anlage 6: Überstundenregelung

§ 1	Anordnung von Überstunden .....	126
§ 2	Dienstreisen.....	126
§ 3	Abgeltung von Überstunden .....	126
§ 4	Berechnung der Überstunden und pauschale Überstundenvergütung .....	127

## § 1 Anordnung von Überstunden

(1) <sup>1</sup>Die auf Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten nach Maßgabe des Absatzes 3 Satz 1 geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 1 Abs. 1 bis Abs. 4 der Anlage 5 zu den AVR) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sind Überstunden. <sup>2</sup>Sie dürfen nur angeordnet werden, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. <sup>3</sup>Die Mitarbeiter sollen möglichst gleichmäßig zu Überstunden herangezogen werden. <sup>4</sup>Ist die Notwendigkeit von Überstunden voraussehbar, sollen sie spätestens am Vortag angekündigt werden.

(2) (weggefallen)

(3) <sup>1</sup>Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. <sup>2</sup>Andere Überstunden sind durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten vorher schriftlich anzuordnen. <sup>3</sup>Ein Anspruch auf Überstundenabgeltung für Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 1 Abs. 1 bis Abs. 4 der Anlage 5 zu den AVR) hinaus geleistet werden, ohne dass diese als Überstunden nach Satz 1 oder Satz 2 angeordnet waren, besteht nicht.

## § 2 Dienstreisen

Die Anrechnung auf die regelmäßige Arbeitszeit ergibt sich aus § 6 der Anlage 5 zu den AVR.

## § 3 Abgeltung von Überstunden

(1) <sup>1</sup>Die vom Mitarbeiter geleisteten Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Kalendermonats auszugleichen; im begründeten Einzelfall kann die Frist für den Ausgleich im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden. <sup>2</sup>Für die Zeit der Arbeitsbefreiung zum Zwecke des Überstundenausgleichs erhält der Mitarbeiter die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>3</sup>Zuzüglich ist ihm nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a der Anlage 6a zu den AVR) zu zahlen. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 kann in Einrichtungen, die zeitweise ganz oder zum Teil geschlossen sind, der Ausgleich durch zusätzliche zusammenhängende Arbeitsbefreiung in den belegungsfreien bzw. belegungsarmen Zeiten erfolgen. <sup>5</sup>Eine Woche zusätzliche Arbeitsbefreiung entspricht dabei 38,5 Stunden. <sup>6</sup>Satz 2 und Satz 3 bleiben unberührt.

(2) Ist ein Ausgleich der Überstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 nicht oder nicht im vollen Umfang möglich, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR gezahlt.

## § 4 Berechnung der Überstunden und pauschale Überstundenvergütung

(1) Bei der Berechnung der Überstunden sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallsgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- und nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(2) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern, die regelmäßig Überstunden zu leisten haben, kann anstelle der nach § 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR zu zahlenden Überstundenvergütung eine pauschale Überstundenvergütung vereinbart werden, sofern diese nicht durch Arbeitsbefreiung gemäß § 3 Abs. 1 ausgeglichen werden können. <sup>2</sup>Die Höhe der pauschalen Überstundenvergütung soll grundsätzlich der Einzelberechnung der durchschnittlich im Kalendermonat für den Mitarbeiter anfallenden Überstunden entsprechen.

### *Anmerkungen zu Anlage 6*

<sup>1</sup>Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung über die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

<sup>2</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Mehrarbeitsstunden, die über die im Rahmen der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 1 der Anlage 5 zu den AVR) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.

# Anlage 6a: Zeitzuschläge Überstundenvergütung

§ 1	Zeitzuschläge .....	128
§ 2	Stundenvergütung .....	129
§ 3	Dienstvereinbarungen.....	129

## § 1 Zeitzuschläge

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben seinen Dienstbezügen (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen

1 bis 4b

E 10 bis E 15 (Anlage 21a zu den AVR) 15 v.H.

5b 20 v.H.

5c bis 12 25 v.H.

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.

c) für Arbeit

aa) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen ohne Freizeitausgleich 135 v.H.

bb) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen bei Freizeitausgleich 35 v.H.

cc) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.

dd) am Ostersonntag, Pfingstsonntag 35 v.H.

d) soweit nach § 3 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR kein Freizeitausgleich erteilt wird

aa) an dem Tage vor dem Ostersonntag und Pfingstsonntag für die Arbeit von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr 25 v.H.

bb) an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor dem Neujahrstag für die Arbeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr 135 v.H.

der Stundenvergütung

e) Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr

ab 1. April 2022 1,73 Euro

ab 1. März 2024 1,93 Euro

f) für Arbeiten an Samstagen in der Zeit

von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr

ab 1. April 2022 0,86 Euro

ab 1. März 2024 0,96 Euro

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

<sup>2</sup>Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchstaben e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

<sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>4</sup>Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f bezahlt. <sup>5</sup>Die Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

<sup>6</sup>Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchstabe 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) <sup>1</sup>Die Stundenvergütung ergibt sich für jede Vergütungsgruppe aus § 2 der Anlage 6a zu den AVR.

<sup>2</sup>Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlags nach Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Abs. 3 Satz 1 aufgrund einer einzelvertraglichen Regelung, die schriftlich abzufassen ist, oder einer betrieblichen Vereinbarung pauschaliert werden.

## § 2 Stundenvergütung

Die Stundenvergütungen werden je Vergütungsgruppe in den Anlagen 3 und 21a zu den AVR nach folgender Formel ermittelt:

$$\frac{\text{Regelvergütung bzw. Tabellenentgelt der Stufe 4}}{\text{durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit} \times 4,348}$$

## § 3 Dienstvereinbarungen

<sup>1</sup>Zugunsten der Mitarbeiter können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozent- und Eurobeträge durch Dienstvereinbarung erhöht werden.

<sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind zu beachten.

## Anlage 7: Ausbildungsverhältnisse

Teil I.	Allgemeiner Teil .....	131
§ 1	Geltungsbereich .....	131
§ 2	Ausbildungsvertrag.....	131
§ 3	Ausbildungsvergütung.....	132
§ 4	Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit .....	132
§ 5	Sonstige Ausbildungsbedingungen .....	133
§ 6	Ärztliche Untersuchung .....	133
§ 7	Schweigepflicht .....	133
§ 8	Entschädigung bei Ausbildungsfahrten .....	134
§ 9	Familienheimfahrten .....	134
§ 10	Krankenbezüge .....	134
§ 11	Urlaub .....	135
§ 12	Freistellung vor der Prüfung .....	135
§ 13	Ausbildungsmittel.....	135
§ 14	Schutzkleidung .....	135
§ 15	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.....	135
§ 16	Mitteilungspflicht und Weiterarbeit.....	136
§ 17	Sonstige Bestimmungen .....	136
Teil II.	Besonderer Teil .....	136
A.	Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann .....	136
§ 1	Anwendungsbereich .....	136
§ 2	Ausbildungsdauer.....	137
§ 3	Ausbildungsvergütung.....	137
§ 4	Beendigung der Ausbildung .....	137
B.	Ausbildung zum Anästhesietechnischen, zum Operationstechnischen Assistenten oder zum Notfallsanitäter..	138
§ 1	Anwendungsbereich.....	138
§ 2	Ausbildungsdauer.....	138
§ 3	Ausbildungsvergütung.....	138
§ 4	Beendigung der Ausbildung .....	139
C.	Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistent .....	139
§ 1	Anwendungsbereich.....	139
§ 2	Ausbildungsdauer.....	139
§ 3	Ausbildungsvergütung.....	139
§ 4	Anzuwendende Regelungen .....	139
D.	Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher und in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen .....	140
§ 1	Anwendungsbereich .....	140
§ 2	Ausbildungsvergütung.....	141
§ 3	Anzuwendende Regelungen .....	141
E.	Auszubildende in der dualen Berufsausbildung .....	141
§ 1	Anwendungsbereich.....	141
§ 2	Ausbildungsvergütung.....	141
F.	Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen .....	142
§ 1	Anwendungsbereich.....	142
§ 2	Ausbildungsvertrag und Kündigungsfristen.....	142
§ 3	Nachweispflichten .....	142
§ 4	Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit .....	142
§ 5	Ausbildungsvergütung.....	143
§ 6	Zusatzurlaub.....	144
§ 7	Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte .....	145
§ 8	Jahressonderzahlung .....	145
§ 9	Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses.....	145
§ 10	Zeugnis .....	146

§ 11	Rückzahlungsgrundsätze .....	146
§ 12	Befristung.....	147
G.	Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen.....	147
§ 1	Anwendungsbereich.....	147
§ 2	Entsprechende Anwendung des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 .....	147
§ 3	Studienvertrag.....	147
§ 4	Ausbildungsvergütung.....	148
§ 5	Akademische Hebammenausbildung .....	148
§ 6	Befristung.....	149
H.	Praktikum nach abgelegtem Examen oder Praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung .....	149
§ 1	Anwendungsbereich.....	149
§ 2	Ausbildungsvergütung.....	149
I.	Ausbildung zum Heilerziehungspfleger .....	150
§ 1	Anwendungsbereich.....	150
§ 2	Ausbildungsdauer.....	151
§ 3	Ausbildungsvergütung.....	151
§ 4	Sonstige Ausbildungsbedingungen .....	152
§ 5	Befristung der Regelung und Kompetenzübertragung .....	152
§ 6	(RK NRW): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen.....	152
§ 6	(RK BW): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Baden-Württemberg.....	152
§ 6	(RK Mitte): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Mitte .....	153
§ 6	(RK Bayern): Anwendungsbeginn und Geltung im Bereich der Regionalkommission Bayern .....	153
§ 6	(RK Nord): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Nord.....	153
J	(RK NRW): Praktikanten in der praxisintegrierten Fachschulbildung zum Erzieher oder zum Heilerziehungspfleger nach § 31 der Anlage 3 zur APO-BK NRW .....	153
§ 1	Kooperationsvereinbarung.....	154
§ 2	Praktikantenvergütung .....	154
§ 3	Sonstige Regelungen .....	154
§ 4	Inkrafttreten und Geltung.....	154
Teil III.	Übergangsregelung .....	154

## Teil I. ALLGEMEINER TEIL

### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage gilt für Schüler, Auszubildende, Praktikanten nach abgelegtem Examen und Studenten\*. <sup>2</sup>Für die besonderen Regelungen finden die einschlägigen Abschnitte des Teils II. der Anlage 7 ergänzend Anwendung.

(2) Soweit in den AVR nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

### § 2 Ausbildungsvertrag

(1) <sup>1</sup>Die Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung schließt mit dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsvertrag. <sup>2</sup>Zum Ausbildungsvertrag wird von der Einrichtung der mit der Schule abgestimmte Ausbildungsplan nachgewiesen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens enthalten Angaben über

\* Nachfolgend einheitlich als Auszubildende bezeichnet.

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Verpflichtung des Auszubildenden zur Teilnahme an der theoretischen Ausbildung,
- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- g) Dauer des Urlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die Geltung der AVR Caritas sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

(2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### **§ 3 Ausbildungsvergütung**

(1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach dem jeweiligen Abschnitt in Teil II. der Anlage 7.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend. <sup>2</sup>Soweit nicht besonders geregelt gelten für die Zulagen und Zuschläge sowie Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte die Regelungen, die bei dem Träger der praktischen Ausbildung für den Mitarbeiter in dem Beruf gelten, zu dem die Ausbildung erfolgt, entsprechend. <sup>3</sup>Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

(3) Auszubildende erhalten entweder eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14 oder eine Jahressonderzahlung nach § 16 der Anlage 31.

(4) <sup>1</sup>Bei der Anwendung dieser Anlage oder anderer Anlagen auf der Grundlage dieser Anlage gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der jeweiligen Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

### **§ 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

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

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht ausgebildet werden.

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

## § 5 Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) Für Belohnungen und Geschenke, Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende

- a) die Zulagen nach Abschnitt VIII Abs. e der Anlage 1 und die Zulagen nach den Anmerkungen Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 31 bzw. Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 32 zur Hälfte,
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu drei Vierteln.

(3) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus. <sup>2</sup>Kann der Auszubildende während der Zeit, für die die Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Erholungsurlaub fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus.

## § 6 Ärztliche Untersuchung

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes, nachzuweisen, soweit sich Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(2) <sup>1</sup>Der Träger der praktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich der Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen oder auf Antrag des Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

(4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der praktischen Ausbildung. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben.

## § 7 Schweigepflicht

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Trägers der praktischen Ausbildung.

(2) Ohne Genehmigung des Trägers der praktischen Ausbildung darf der Auszubildende

- von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen
- von chemischen Stoffen oder Werkstoffen
- von Herstellungsverfahren oder
- von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern

zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

## § 8 Entschädigung bei Ausbildungsfahrten

<sup>1</sup>Abweichend von der bei Dienstreisen und Abordnungen maßgeblichen Reisekostenregelung (Anlage 13a) werden bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) sowie zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung 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. <sup>2</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## § 9 Familienheimfahrten

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. <sup>2</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## § 10 Krankenbezüge

<sup>1</sup>Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Entgeltes, das ihm während des Erholungsurlaubs zusteht. <sup>2</sup>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger der praktischen Ausbildung erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Träger der praktischen Ausbildung zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Auszubildenden zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen des Sozialleistungsträgers gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten Abschnitt XII Abs. a Sätze 2 und 3 der Anlage 1 (Regelungen zur Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder

Rehabilitation und Wiederholungserkrankung), Abschnitt XIIa der Anlage 1 (Anzeige- und Nachweispflichten) und Abschnitt XIIb der Anlage 1 (Förderungsübergang bei Dritthaftung).

## **§ 11 Urlaub**

<sup>1</sup>Der Auszubildende erhält Urlaub gemäß der Anlage 14, soweit nicht eine für den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht. <sup>2</sup>Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit der beruflichen Schule bzw. Hochschule zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 12 Freistellung vor der Prüfung**

<sup>1</sup>Dem Auszubildenden ist vor der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage. <sup>3</sup>Dem Auszubildenden ist für diese Freistellung zur Prüfungsvorbereitung sowie zu der Freistellung zur Teilnahme an der Abschlussprüfung die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

## **§ 13 Ausbildungsmittel**

Der Träger der praktischen Ausbildung hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen (Zwischenprüfungen und Abschlussprüfung) erforderlich sind.

## **§ 14 Schutzkleidung**

Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der praktischen Ausbildung tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.

## **§ 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. <sup>3</sup>Während des Zeitraumes der Verlängerung wird das Entgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes gezahlt. <sup>4</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle des endgültigen Nichtbestehens spätestens mit der das Ausbildungsverhältnis abschließenden Prüfung.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Nach der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

## **§ 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

(1) <sup>1</sup>Beabsichtigt der Träger der praktischen Ausbildung, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann der Träger der praktischen Ausbildung die Übernahme von dem Ergebnis der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger der praktischen Ausbildung zu treten. <sup>4</sup>Beabsichtigt der Träger der praktischen Ausbildung, den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er ihm dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

## **§ 17 Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit in dieser Anlage für Auszubildende keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit des Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11 AT) und die Dienstzeit (§ 11a AT) nicht angerechnet.

(3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre jeweilige Ausbildung von ihrem Träger der praktischen Ausbildung in ein Dienstverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung oder eine Weihnachtsgeldzahlung haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung oder Weihnachtsgeldzahlung aus dem Dienstverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung oder Weihnachtsgeldzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## **Teil II. BESONDERER TEIL**

### **A. Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann**

#### **§ 1 Anwendungsbereich**

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann im Sinne des Gesetzes über die Pflegeberufe vom 17. Juli 2017 (Pflegeberufegesetz – PflBG) absolvieren.

(2) <sup>1</sup>Der Auszubildende muss die Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung nach § 11 PflBG erfüllen. <sup>2</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zwischen dem Dienstgeber als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 8 PflBG und dem Auszubildenden zu schließen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss die Angaben nach § 2 des Teils I. der Anlage 7 sowie den Mindestinhalt nach § 16 Abs. 2 PflBG enthalten.

(3) Soweit in Anlage 7 und in gesetzlichen Regelungen für den Auszubildenden keine besonderen Vorschriften vorgesehen sind, finden die Vorschriften entsprechend Anwendung, die jeweils für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

## § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im Sinne des § 12 PflBG um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

## § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>4</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts A des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß § 21 Abs. 2 PflBG verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31 oder 32 zugrunde gelegt werden, abgesehen der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(5) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

## § 4 Beendigung der Ausbildung

(1) <sup>1</sup>Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teils I. der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(2) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **B. Ausbildung zum Anästhesietechnischen, zum Operationstechnischen Assistenten oder zum Notfallsanitäter**

### **§ 1 Anwendungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin oder zum Anästhesietechnischen Assistenten oder zur Operationstechnischen Assistentin oder zum Operationstechnischen Assistenten nach dem Gesetz über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistentin und des Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistentin und des Operationstechnischen Assistenten (Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz - ATA-OTA-G) vom 14. Dezember 2019 sowie für Auszubildende, die eine Ausbildung zum Notfallsanitäter nach dem Notfallsanitätergesetz vom 22. Mai 2013 (NotSanG) absolvieren. <sup>2</sup>Hierunter fallen auch Auszubildende, die bis zum 31. Dezember 2021 eine Ausbildung nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) begonnen haben.

(2) <sup>1</sup>Voraussetzung der Anwendung ist, dass die Einrichtung der praktischen Ausbildung oder die mit ihr in Trägerschaft verbundene Schule Ausbildungsträger ist. <sup>2</sup>Ist die Schule Ausbildungsträger, gilt sie für die Anwendung der Regelungen dieser Anlage zusammen mit der mit ihr in Trägerschaft verbundene Einrichtung der praktischen Ausbildung als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 2 des Teils I. der Anlage 7.

### **§ 2 Ausbildungsdauer**

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

### **§ 3 Ausbildungsvergütung**

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>4</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts B des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

## § 4 Beendigung der Ausbildung

<sup>1</sup>Bei einer Kündigung durch die Einrichtung der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Schule herzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teil I. der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

## C. Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistent

### § 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine nach Landesrecht geregelte Ausbildung zum Pflegehelfer oder zum Pflegeassistent absolvieren.

### § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeitform mindestens ein Jahr und höchstens zwei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeitform beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich anderer landesrechtlicher Regelung höchstens das Zweifache der Ausbildungsdauer in Vollzeitform. <sup>3</sup>Die landesrechtlich vorgesehene Regeldauer kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im landesrechtlich zulässigen Rahmen verkürzt werden.

### § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.114,91 Euro	1.264,91 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.173,21 Euro	1.323,21 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt drei Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr 18 Monate, bei insgesamt über vier Jahre 24 Monate.

(2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts C des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem zweiten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Werte der Anlage 31 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

## § 4 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnitts A des Teils II. der Anlage 7. entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

## D. Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher und in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen

### § 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet werden sowie für Auszubildende in den Gesundheitsberufen Diätassistent, Ergotherapeut, Logopäde, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, Medizinisch-technischer Radiologieassistent, Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, Orthoptist oder Physiotherapeut, für ab dem 1. Januar 2023 begonnene Ausbildungsgänge: Medizinischer Technologie für Laboratoriumsanalytik, Medizinischer Technologie für Radiologie, Medizinischer Technologie für Funktionsdiagnostik, deren praktische Ausbildung bei einer Einrichtung im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) erfolgt, die entweder vom selben Träger wie die die theoretische Ausbildung erbringende Schule getragen ist oder die eine Kooperationsvereinbarung mit dieser Schule getroffen hat.

(2) Den Gesundheitsberufen im Sinne des Absatzes 1 liegen folgende Vorschriften zu Grunde:

Ausbildungen		
1.	Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3a.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
3b.	Für ab dem 1. Januar 2023 begonnene Ausbildungsgänge: a) Medizinischer Technologie für Laboratoriumsanalytik b) Medizinischer Technologie für Radiologie c) Medizinischer Technologie für Funktionsdiagnostik	MT-Berufe-Gesetz vom 1. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Medizinische Technologinnen und Medizinische Technologen (MT-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - MTAPrV) vom 24. September 2021 (BGBl. I. S. 4467)
4.	Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

## § 2 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt für Auszubildende in den Gesundheitsberufen im Sinne dieses Abschnittes

	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro	1.215,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro	1.275,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro	1.372,03 Euro

<sup>3</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(3) Auszubildende in einem Ausbildungsberuf, dessen Absolventen beim Träger der praktischen Ausbildung regelmäßig nach den Anlage 2, 2d und 2e eingruppiert sind, erhalten eine Weihnachtsspendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14. Andere Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7.

## § 3 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

## E. Auszubildende in der dualen Berufsausbildung

### § 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für betrieblich Auszubildende in den Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) für die Dauer der Ausbildungszeit.

### § 2 Ausbildungsvergütung

(1) Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>1</sup>Sie beträgt:

	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro	1.218,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro	1.268,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro	1.314,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro	1.377,59 Euro

(2) Wird aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) ein erfolgreicher Handelsschulabschluss oder eine andere Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe des Entgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(3) Hat der Auszubildende vor der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tage an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner Tätigkeit entsprechenden Bezüge nach den Bestimmungen der AVR.

(4) Auszubildende erhalten eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

## **F. Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen**

### **§ 1 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang abschließen. <sup>2</sup>Voraussetzung dafür, dass dieser Abschnitt auf Auszubildende Anwendung findet, ist auch, dass die Auszubildenden in einem staatlich anerkannten beziehungsweise als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach den Abschnitten A, B, D oder E des Teils II. der Anlage 7 ausgebildet werden. <sup>3</sup>Das ausbildungsintegrierte Studium verbindet auf der Grundlage des Ausbildungsvertrages die Ausbildung in diesen Berufen mit einem Studium, das in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. <sup>4</sup>Es gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen.

### **§ 2 Ausbildungsvertrag und Kündigungsfristen**

<sup>1</sup>Die Form des Ausbildungsnachweises erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7. <sup>2</sup>Bei Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A des Teils II. der Anlage 7 mit einer integrierten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- d) Hinweis auf die Rechte als Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO.

<sup>3</sup>Unberührt bleiben weitere zwingende Anforderungen an den Inhalt des Ausbildungsvertrages in gesetzlichen Ausbildungsregelungen.

### **§ 3 Nachweispflichten**

(1) <sup>1</sup>Die Leistungsnachweise aus dem jeweiligen Ausbildungsteil sind Bestandteil der Personalakte der Auszubildenden. <sup>2</sup>Hierzu haben die Auszubildenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses beziehungsweise nach den Berufs- oder Pflegeschulen unverzüglich nach Aushändigung dem Träger der praktischen Ausbildung vorzulegen.

(2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

### **§ 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. <sup>2</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung nach den für die Mitarbeiter des

Trägers der praktischen Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. <sup>4</sup>In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) An Tagen, an denen Auszubildende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt.

## § 5 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. <sup>2</sup>Das monatliche Entgelt beträgt für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach

a) Abschnitt A und Abschnitt B sowie der praxisintegrierten Erzieherausbildung nach Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7

	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro

b) nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7

	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro	1.218,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro	1.268,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro	1.314,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro	1.377,59 Euro

c) nach Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 (betrieblich-schulische Gesundheitsberufe)

	<b>ab 1. April 2022</b>	<b>ab 1. März 2024</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro	1.215,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro	1.275,3 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro	1.372,03 Euro

<sup>3</sup>Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. <sup>4</sup>Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Auszubildenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil

a) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a

ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
1.515,00 Euro	1.665,00 Euro

b) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b

ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
1.325,00 Euro	1.475,00 Euro

c) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c

ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
1.385,00 Euro	1.535,00 Euro

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(5) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des Abschnitts E des Teils II. der Anlage 7 die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

- a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder
- b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) von der Handwerkskammer verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(6) <sup>1</sup>Können Auszubildende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Auszubildenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. <sup>2</sup>Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Auszubildenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b.

(7) <sup>1</sup>Für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 beträgt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. <sup>2</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu 75 v.H.

(8) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. <sup>2</sup>§ 13 Teil I. der Anlage 7 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen; er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

(9) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

## § 6 Zusatzurlaub

Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7, die im Ausbildungsteil im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

## § 7 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) <sup>1</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort (außerhalb der politischen Gemeinde) werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet soweit der durch § 2 SvEV festgelegte Rahmen nicht überschritten wird. <sup>2</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>3</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>4</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 1 bis 3 erstattet. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

### *Anmerkung zu Absatz 1:*

<sup>1</sup>Als „notwendig“ sind im Allgemeinen diejenigen Kosten anzusehen, die entstehen, wenn dem Auszubildenden die tägliche Heimkehr nicht möglich bzw. unzumutbar (i.S.v. § 140 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 SGB III) ist. <sup>2</sup>Diese notwendigen Kosten werden für die Gesamtdauer der Ausbildung an der auswärtigen Hochschule erstattet.

(2) <sup>1</sup>Bei Reisen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7, die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 für das erste Studienjahr übersteigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. <sup>3</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 1 Sätze 1 bis 4 erstattet. <sup>4</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(3) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

## § 8 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung der § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Studienentgelts (§ 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7).

(2) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

## § 9 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

- a) bei wirksamer Kündigung (§ 15 des Teils I. der Anlage 7) oder
- b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder
- c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die

Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) <sup>1</sup>Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Träger der praktischen Ausbildung beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. <sup>2</sup>Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

## § 10 Zeugnis

<sup>1</sup>Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach § 1 Abs. 1 Satz 2 des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## § 11 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Auszubildenden oder die ehemals Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Träger der praktischen Ausbildung bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7, dem Studienentgelt nach § 5 Abs. 2 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 und den Studiengebühren (§ 5 Abs. 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7), ist von den Auszubildenden oder den ehemals Auszubildenden zurückzuerstatten:

- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Auszubildenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
- b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Träger der praktischen Ausbildung aus einem von den Auszubildenden zu vertretenen Grund oder durch eine Eigenkündigung der Auszubildenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,
- c) bei Ablehnung des Angebots, beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Dienstverhältnis zu begründen,
- d) soweit das Dienstverhältnis, das beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Auszubildenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach erfolgreicher Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Dienstverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) <sup>1</sup>Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a oder b entfällt, wenn die Auszubildenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. <sup>2</sup>Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Dienstverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grunde endet. <sup>3</sup>Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. <sup>4</sup>Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Auszubildenden oder die ehemals Auszubildenden eine besondere Härte bedeuten würde.

## **§ 12 Befristung**

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

# **G. Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen**

## **§ 1 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. <sup>2</sup>Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Träger der praktischen Ausbildung oder einem von dem Träger der praktischen Ausbildung zu bestimmenden Dritten. <sup>3</sup>Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit. <sup>4</sup>Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

## **§ 2 Entsprechende Anwendung des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7**

<sup>1</sup>Die Regelungen des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 finden entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Dabei gelten für die Auszubildenden in praxisintegrierten Studiengängen des Gesundheits- und Pflegewesens die im Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 vorgenommenen Verweise auf die Ausbildungsbedingungen des Abschnittes A und des Abschnittes B. des Teils II. der Anlage 7, für Studiengänge der sozialen Arbeit diejenigen Verweise auf den Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 und für die übrigen Studiengänge auf den Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7. <sup>3</sup>Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Abschnittes F des Teils II. der Anlage 7, die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

## **§ 3 Studienvertrag**

<sup>1</sup>Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und dem Auszubildenden geschlossen. <sup>2</sup>Er muss zusätzlich folgende Angaben enthalten:

- a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan),

b) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

## § 4 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung in einem praxisintegrierten dualen Studium

- im Gesundheits- und Pflegewesen sowie der sozialen Arbeit in Höhe von

	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro	1.340,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro	1.402,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro	1.503,38 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.515,00 Euro	1.665,00 Euro

- in sonstigen Berufen

	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro	1.218,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro	1.268,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro	1.314,02 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.325,00 Euro	1.475,00 Euro

<sup>2</sup>Auszubildende erhalten in den ersten drei Ausbildungsjahren zusätzlich eine monatliche Zulage. <sup>3</sup>Die monatliche Zulage beträgt 100 Euro. <sup>4</sup>Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

## § 5 Akademische Hebammenausbildung

(1) Die akademische Hebammenausbildung nach dem Hebbammengesetz (HebG) ist ein praxisintegriertes Studium im Gesundheits- und Pflegewesen im Sinne dieses Abschnittes.

(2) <sup>1</sup>Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung als Träger der verantwortlichen Praxiseinrichtung (§ 15 HebG) und dem Auszubildenden in Schriftform für die Dauer des Studiums geschlossen. <sup>2</sup>Er enthält mindestens die nach § 28 Abs. 1 HebG erforderlichen Angaben.

(3) Das Studium dauert in Vollzeit mindestens sechs Semester und höchstens acht Semester (§ 11 Abs. 1 HebG) und richtet sich nach landes- und hochschulrechtlichen Regelungen.

(4) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des letzten im akkreditierten Konzept des Studiengangs festgelegten Semesters (§ 37 Abs. 1 HebG). <sup>2</sup>Besteht der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studiensemesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 37 Abs. 2 HebG).

(5) Für eine Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung auch während der Probezeit ist zuvor das Benehmen mit der Hochschule herzustellen.

## § 6 Befristung

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

## H. Praktikum nach abgelegtem Examen oder Praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung

### § 1 Anwendungsbereich

(1) <sup>1</sup>Soweit nach den Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorgeschrieben ist, gilt für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten dieser Abschnitt. <sup>2</sup>Dieser Abschnitt gilt auch für die Auszubildenden in solchen Ausbildungen, die im Rahmen einer in einen theoretischen schulischen Teil und einem berufspraktischen Teil für den nach einer den theoretischen Teil abschließenden Prüfung den berufspraktischen Teil bei einem Träger der praktischen Ausbildung absolvieren. <sup>3</sup>Dieser Abschnitt gilt nicht für solche Ausbildungen, die eine staatliche Anerkennung nach einer praxisintegrierten Ausbildung oder einem praxisintegriertem dualen Studium im Sinne des Teils II. der Anlage 7 erhalten.

(2) <sup>1</sup>Mit Auszubildenden die unter diesen Abschnitt fallen, ist für die Ausbildungszeit eine Vereinbarung nach diesen Bestimmungen zu treffen. <sup>2</sup>Eine hiervon abweichende Vertragsregelung ist grundsätzlich nicht möglich. <sup>3</sup>Wird ein Auszubildender aufgrund der Personalsituation ausnahmsweise während des Praktikums bereits mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters betraut, so unterliegt er weiterhin den Vorschriften dieses Abschnitts. <sup>4</sup>Diese Tätigkeit ist daher nicht auf die Dauer der Berufstätigkeit anzurechnen, die nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen für eine Höhergruppierung zurückgelegt sein muss. <sup>5</sup>Für die Dauer der Übertragung der Aufgabe eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters erhält der Auszubildende zu dem Entgelt gemäß dieses Abschnitts eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Entgelt und den Dienstbezügen der Eingangsgruppe des Berufes, zu dem der Praktikant ausgebildet wird.

(3) Bis zu einer endgültigen Regelung ist dieser Abschnitt, soweit nicht ein praxisintegriertes duales Studium nach Abschnitt G des Teils II. der Anlage 7 gegeben ist, für die Absolventen der Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik weiterhin anzuwenden, soweit das Praktikum nach Beendigung des 6. Fachhochschulsemesters abgeleistet wird.

### § 2 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

		ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
1.	Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.652,02 Euro	1.802,02 Euro
2.	Masseur und med. Bademeister/-innen	1.595,36 Euro	1.745,36 Euro
3.	Sozialarbeiter/-innen	1.876,21 Euro	2.026,21 Euro
4.	Sozialpädagog(inn)en	1.876,21 Euro	2.026,21 Euro
5.	Erzieher/-innen	1.652,02 Euro	1.802,02 Euro
6.	Kinderpfleger/-innen	1.595,36 Euro	1.745,36 Euro
7.	Altenpfleger/-innen	1.652,02 Euro	1.802,02 Euro
8.	Haus- und Familienpfleger/-innen	1.652,02 Euro	1.802,02 Euro
9.	Heilerziehungshelfer/-innen	1.595,36 Euro	1.745,36 Euro
10.	Heilerziehungspfleger/-innen	1.713,76 Euro	1.863,76 Euro
11.	Arbeitserberzieher/-innen	1.713,76 Euro	1.863,76 Euro

- (2) Auf die Entgelte werden alle Zuschüsse und gewährten Stipendien in voller Höhe angerechnet.
- (3) Auszubildende im Erziehungsdienst erhalten eine Wohn- und Werkstattzulage in derselben Höhe, wie sie in Abschnitt VIIa der Anlage 1 angegeben ist, unter den dort genannten Bedingungen.
- (4) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 3 bis 7 und 9 bis 10 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlagen 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltentgelts (§ 2 Abs. 1 Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7).
- (5) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 1, 2, 8 und 11 erhalten eine Weihnacht-zuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.
- (6) *(RK Bayern):* <sup>1</sup>Im Geltungsbereich der AVR in Bayern finden die Regelungen dieses Abschnittes für Berufe nach § 2 Absatz 1 Nr. 8 Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7 Anwendung auf die Praktika der Berufspraktikanten innerhalb der Ausbildung/Fortbildung zum Betriebswirt, zur Betriebswirtin für Ernährungs- und Versorgungsmanagement nach § 3 Absatz 4 Satz 2 Nr. 2 in Verbindung mit Anlage 2 der bayerischen Schulordnung für Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) vom 9. Mai 2017 in der jeweils aktuellen Fassung. <sup>2</sup>Die Vergütungen betragen für diese Berufspraktikanten abweichend im Jahr 2022 70 v. H., im Jahr 2023 85 v. H. und ab dem Jahr 2024 100 v.H. der für den jeweils geltenden Zeitraum in § 2 Abs. 1 Nr. 8 des Abschnitts H des Teils II. der Anlage 7 benannten monatlichen Vergütungen. <sup>3</sup>Dieser Absatz tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2025. <sup>4</sup>Er findet auf am 31. Dezember 2021 bereits bestehende Praktikumsverhältnisse nur durch besondere Vereinbarung zwischen dem Praktikanten und dem Dienstgeber Anwendung. <sup>5</sup>Für am 31. Dezember 2025 bestehende Praktikumsverhältnisse gilt er bis zu deren Abschluss fort.
- (7) *(RK Bayern):* <sup>1</sup>Im Geltungsbereich der AVR in Bayern finden die Regelungen dieses Abschnittes für Berufe nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7 Anwendung auf die Praktika der Berufspraktikanten innerhalb der Ausbildung/Fortbildung zur Pädagogischen Fachkraft zur Grundschulkindbetreuung im Rahmen des bayerischen Schulversuchs zu diesem Berufsbild (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über den Schulversuch „Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung“ vom 5. November 2019 (BayMBl. Nr. 496) in der jeweils aktuellen Fassung). <sup>2</sup>Dieser Absatz tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2025. <sup>3</sup>Er findet auf am 31. Dezember 2021 bereits bestehende Praktikumsverhältnisse nur durch besondere Vereinbarung zwischen dem Praktikanten und dem Dienstgeber Anwendung. <sup>4</sup>Für am 31. Dezember 2025 bestehende Praktikumsverhältnisse gilt er bis zu deren Abschluss fort.

## I. Ausbildung zum Heilerziehungspfleger

### § 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieser Abschnitt findet Anwendung auf Auszubildende, die eine Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen absolvieren.
- (2) <sup>1</sup>Die Ausbildung kann in konsekutiver Form mit einem fachpraktischen Teil am Ende der Ausbildung oder in praxisintegrierter Form erfolgen. <sup>2</sup>Bei einer Ausbildung in konsekutiver Form findet Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7 Anwendung, soweit nicht durch die zuständige Regionalkommission eine Vergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung festgesetzt ist. <sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in der praxisintegrierten Form finden vorbehaltlich der weiteren Regelungen dieses Abschnittes die Regelungen des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 entsprechende Anwendung.

## § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich einer anderen landesgesetzlichen Regelung höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden, soweit keine andere landesgesetzliche Regelung besteht.

## § 3 Ausbildungsvergütung

(1) (*RK Ost*): <sup>1</sup>Die Regionalkommissionen setzen die Anwendung dieses Abschnittes fest. <sup>2</sup>Sie setzen dabei fest, ob die Regelung für die praxisintegrierte Ausbildungsform oder die konsekutive Ausbildungsform für deren gesamte Dauer gilt. <sup>3</sup>Die Festsetzung der Ausbildungsvergütung erfolgt nach Ausbildungsjahren einer Ausbildung in Vollzeit.

(1) (*RK NRW*): <sup>1</sup>Dieser Abschnitt findet auf die praxisintegrierte Form der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger für den Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen Anwendung. <sup>2</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(1) (*RK Mitte*): <sup>1</sup>Dieser Abschnitt findet auf die praxisintegrierte Form der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger für den Bereich der Regionalkommission Mitte Anwendung. <sup>2</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(1) (*RK BW*): <sup>1</sup>Dieser Abschnitt findet auf die praxisintegrierte Form der Ausbildung Anwendung. <sup>2</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(1) (*RK Bayern*): <sup>1</sup>Dieser Abschnitt findet auf die praxisintegrierte Form der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger für den Bereich der Regionalkommission Bayern Anwendung. <sup>2</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(1) (*RK Nord*): Dieser Abschnitt findet auf die praxisintegrierte Form der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger für den Bereich der Regionalkommission Nord Anwendung. Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 1 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 AVR Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt bei der Anwendung der Regelung der Regionalkommission nach Absatz 1 abweichend das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>2</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt es abweichend jeweils 20 Monate.

(3) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des anzuwendenden Ausbildungsjahres der Festsetzung nach Abs. 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß landesgesetzlicher Regelung verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(4) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31, 32 oder 33 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(5) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(6) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

## **§ 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen**

<sup>1</sup>Zulagen, Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt bestimmen sich abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, in entsprechender Anwendung der Anlagen 31, 32 oder 33. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung (§ 3 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7). <sup>3</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen. <sup>4</sup>Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

## **§ 5 Befristung der Regelung und Kompetenzübertragung**

(1) <sup>1</sup>Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025. <sup>2</sup>Sie gelten für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort.

(2) <sup>1</sup>Die Bundeskommission überträgt nach § 13 Abs. 6 AK-O befristet bis zum 31. Juli 2025 den Regionalkommissionen die Kompetenz zur Festsetzung der Anwendung dieses Abschnitts und der Ausbildungsvergütungen im Sinne der § 1 und § 3 Abs. 1 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7. <sup>2</sup>Die von den Regionalkommissionen vorgenommenen Festsetzungen gelten nach dem 31. Juli 2025 für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort. <sup>3</sup>Soweit am 31. Juli 2021 bereits aufgrund bis dahin bestehender Kompetenzübertragung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger Regelungen und Festsetzungen durch einzelne Regionalkommissionen vorgenommen wurden, gelten deren Regelungen bis zu einer neuerlichen Festsetzung fort, auch soweit sie von den Regelungen dieses Abschnittes abweichen.

## **§ 6 (RK NRW): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen**

<sup>1</sup>Die Anwendung nach § 3 Abs. 1 tritt mit Wirkung vom 1. August 2022 in Kraft. <sup>2</sup>Der im Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen geltende Abschnitt J tritt mit Ablauf des 31. Juli 2022 außer Kraft. <sup>3</sup>Für Ausbildungsverhältnisse zur praxisintegrierten Ausbildung der Erzieher, die am 31. Juli 2022 bestanden haben und für die bislang der Abschnitt J oder der für den Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen zuvor geltenden Abschnitt F angewendet wurde, gilt Abschnitt J bis zum Abschluss der Ausbildung fort.

## **§ 6 (RK BW): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Baden-Württemberg**

<sup>1</sup>Die Anwendung nach § 3 Abs. 1 tritt mit Wirkung vom 01. September 2022 in Kraft. <sup>2</sup>Für Ausbildungsverhältnisse der praxisintegrierten Ausbildung der Heilerziehungspfleger, die bereits am 31. August 2022 bestanden haben, finden die Regelungen des Abschnittes I des Teils II. ab dem 01. September 2022 Anwendung. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Ausbildungsverhältnisse in der konsekutiven Ausbildungsform, wenn bis zum 31. August 2022 im Ausbildungsvertrag die Anwendung der Regelung für Auszubildende in der Heilerziehungspflegeausbildung gemäß den Beschlüssen der Regionalkommission Baden-Württemberg vom 19. Oktober 2018 und vom 24. Juli 2019 vom Beginn an auch für den schulischen Teil der Ausbildung erfolgte. <sup>4</sup>Die Regelungen für Auszubildende in der Heilerziehungspflegeausbildung gemäß den Beschlüssen der Regionalkommission Baden-Württemberg vom 19. Oktober 2018 und 24. Juli 2019 treten damit zum 01. September 2022 außer Kraft.

## **§ 6 (RK Mitte): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Mitte**

<sup>1</sup>Die Anwendung nach § 3 Abs. 1 tritt mit Wirkung vom 1. August 2022 in Kraft.

<sup>2</sup>Für Ausbildungsverhältnisse zur praxisintegrierten Ausbildung der Heilerziehungspfleger, die am 31. Juli 2022 bestanden haben, finden die Regelungen des Abschnittes I des Teils II. ab dem 1. August 2022 Anwendung, in begründeten Ausnahmefällen spätestens aber ab dem 1. August 2023. Mit den begründeten Ausnahmefällen sind nur Fälle gemeint, in denen

- a) wegen der unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen in den Bundesländern im Bereich der Regionalkommission Mitte unterschiedliche Anstellungsbedingungen vereinbart wurden und
- b) für das jeweilige Ausbildungsverhältnis als Folge daraus ein Grund für eine spätere Anwendung der Regelungen des Abschnittes I des Teils II. besteht.

## **§ 6 (RK Bayern): Anwendungsbeginn und Geltung im Bereich der Regionalkommission Bayern**

<sup>1</sup>Die Anwendung des § 3 Absatz 1 tritt mit Wirkung vom 1. August 2024 in Kraft. <sup>2</sup>Sie gilt für Auszubildende in Ausbildungen in der praxisintegrierten Ausbildungsform auf der Grundlage der Bestimmungen des mit dem Schuljahr 2024/2025 beginnenden Schulversuches aufgrund des Beschlusses des Bayerischen Landtages vom 11. Mai 2023 „Zukunftschancen Heilerziehungspflegerin und Heilerziehungspfleger II“ (Drs. 18/28935). <sup>3</sup>Erfolgt nach dem in Satz 2 genannten Schulversuch die Ausbildung in gegliederter (konsekutiver) Ausbildungsform, gilt für die Zeitdauer des Berufspraktikums Abschnitt H des Teils II der Anlage 7. <sup>4</sup>Für das Heilerziehungspflegerische Einführungsjahr (HEJ), das mit dem in Satz 2 genannten Schulversuch als Möglichkeit zur Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger eingeführt wird, findet Abschnitt C der Anlage 7b der AVR entsprechende Anwendung.

## **§ 6 (RK Nord): Anwendungsbeginn und Übergangsregelung im Bereich der Regionalkommission Nord**

(1) Die Anwendung nach § 3 Abs. 1 tritt mit Wirkung zum 1. August 2025 in Kraft.

(2) Für Ausbildungsverhältnisse zur praxisintegrierten Ausbildung der Heilerziehungspfleger, die am 30. Juli 2025 bestanden haben, finden die Regelungen des Abschnittes I des Teils II. zum Beginn des jeweiligen nächsten Ausbildungsjahres Anwendung.

(3) Die oberen Absätze finden auch Anwendung, soweit eine Refinanzierung durch die Veränderung in den entsprechenden Landesrahmenverträgen in Niedersachsen bzw. Bremen zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist.

## **J (RK NRW): Praktikanten in der praxisintegrierten Fachschulbildung zum Erzieher oder zum Heilerziehungspfleger nach § 31 der Anlage 3 zur APO-BK NRW**

Für Praktikanten in den Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR in NRW, die ihr Berufspraktikum nach § 31 der Anlage E zur Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg NRW im Rahmen der praxisintegrierten Form der Ausbildung absolvieren, gelten die folgenden Regelungen.

## § 1 Kooperationsvereinbarung

Die Anwendung dieser Anlage setzt voraus, dass zwischen dem Träger der Einrichtung und der ausbildenden Fachschule eine Kooperationsvereinbarung besteht und für den Berufspraktikanten ein individueller Ausbildungsplan im Sinne des § 31 Abs. 3 der Anlage E zur APO-BK NRW mit dieser Fachschule abgestimmt wurde.

## § 2 Praktikantenvergütung

<sup>1</sup>Die Praktikanten erhalten während der praktischen Ausbildung eine monatliche Vergütung. <sup>2</sup>Diese beträgt:

	ab 1. August 2021	ab 1. April 2022
im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro	1.353,38 Euro

## § 3 Sonstige Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen der § 1 Abs. 2 Satz 1 und § 2 Abs. 3 Abschnitt H Teil II., des § 4 Abschnitt I Teil II. und der §§ 2, 4 Abs. 1, 10, 11, 17 Abs. 1 und 17 Abs. 2 Teil I. der Anlage 7 zu den AVR entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass hinsichtlich der Dauer und Lage der Praktikumszeit in der Kooperationsvereinbarung getroffene Bestimmungen vorgehen.

## § 4 Inkrafttreten und Geltung

<sup>1</sup>Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2015 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2022. <sup>2</sup>Sie gilt für am 31. Dezember 2022 bestehende Praktikantenverhältnisse über den 31. Dezember 2022 hinaus bis zu deren Ende fort. <sup>3</sup>Für Praktikanten in der Ausbildung zum Erzieher, deren Ausbildungsverhältnisse bis zum 31. Dezember 2018 begonnen wurden, gilt diese Regelung; für Praktikanten in der Ausbildung zum Erzieher, deren Ausbildungsverhältnisse ab dem 1. Januar 2019 begonnen wurden, gilt ab 1. Januar 2019 die Schüler-Regelung in Abschnitt G der Anlage 7 AVR in der bis zum 31.07.2021 geltenden Fassung und ab 01.08.2021 des Abschnittes D der Anlage 7 AVR in der ab 01.08.2021 geltenden Fassung.

## Teil III. Übergangsregelung

(1) Für alle bis zum 31. Juli 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden vorläufig die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung vom 31. Juli 2021 Anwendung. <sup>1</sup>Erst mit Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, frühestens jedoch ab dem 1. April 2022, finden für das jeweilige Ausbildungsverhältnis die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.

(2) Für alle ab dem 1. August 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.

Anlage 7a: (derzeit nicht besetzt)

# Anlage 7b: Besondere Regelungen für Praktikanten

Abschnitt A.....	155
§ 1 Geltungsbereich .....	155
§ 2 Vergütung .....	155
§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit .....	156
§ 4 Erholungsurlaub .....	156
§ 5 Sonstige Fälle der Fortzahlung der Vergütung .....	156
§ 6 Reisekostenerstattung .....	156
§ 7 Sonstige Bestimmungen .....	156
Abschnitt B.....	157
§ 1 Geltungsbereich .....	157
§ 2 Vergütung .....	157
§ 3 Sonstige Bestimmungen .....	157
(RK Bayern): Abschnitt C .....	157
§ 1 Geltungsbereich .....	157
§ 2 Vergütung .....	157
§ 3 Sonstige Bestimmungen .....	157
§ 4 Inkrafttreten und Geltung.....	158

## Abschnitt A

### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Abschnitt A der Anlage 7b zu den AVR gilt für Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fallen und deren Rechtsverhältnisse nicht durch Anlage 7 zu den AVR geregelt sind. <sup>2</sup>Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, soweit keine Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG und kein Dienstverhältnis besteht und das Praktikum nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses ist (Praktikanten als Schüler bzw. Studierende von Haupt-, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen).

(2) <sup>1</sup>Die Regelung dieses Abschnitts gilt für Praktikanten, die in die Einrichtung eingegliedert sind. <sup>2</sup>Das ist nur dann der Fall, wenn der Praktikant während seiner gesamten täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung praktisch tätig ist. <sup>3</sup>Die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

### § 2 Vergütung

(1) Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) als Arbeitnehmer gelten, erhalten eine Vergütung in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG.

(2) <sup>1</sup>Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG nicht als Arbeitnehmer gelten, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. <sup>2</sup>Der Dienstgeber hat bei der Entscheidung der Angemessenheit der Vergütung einen Ermessensspielraum. <sup>3</sup>Bei der Ausübung des Ermessens sind die Vorbildung des Praktikanten sowie die Art und Dauer des Praktikums zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Ist die Vergütung nicht für einen ganzen Monat zu zahlen, gilt § 18 Abs. 1 Satz 2 BBiG entsprechend.

### **§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit des Praktikanten, der nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Träger des Praktikums in dem Beruf beschäftigten Mitarbeiter gelten, für den er ein Praktikum ableistet.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Praktikant, der nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, innerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht beschäftigt werden.

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

### **§ 4 Erholungsurlaub**

Es besteht ein Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Anlage 14 zu den AVR.

### **§ 5 Sonstige Fälle der Fortzahlung der Vergütung**

Im Übrigen gilt für die Fortzahlung der Vergütung § 19 BBiG entsprechend.

### **§ 6 Reisekostenerstattung**

(1) Bei Dienstreisen erhalten Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Anlage 13a zu den AVR.

(2) Abweichend von der bei Dienstreisen und Abordnungen maßgeblichen Reisekostenregelung (Anlage 13a zu den AVR) können bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) sowie zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung die notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.

(3) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück können monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.

### **§ 7 Sonstige Bestimmungen**

(1) § 10 Allgemeiner Teil zu den AVR findet entsprechend Anwendung.

(2) Soweit vorstehend für Praktikanten keine abweichende Regelung vorgesehen ist, gelten die §§ 10 bis 23 und 25 BBiG mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

(3) Zwischen dem Rechtsträger der Einrichtung oder durch dessen Bevollmächtigten und dem Praktikanten ist vor Beginn des Praktikums eine Praktikumsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

## **Abschnitt B**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Abschnitt B der Anlage 7b zu den AVR gilt für Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen und deren Rechtsverhältnisse nicht durch Anlage 7 zu den AVR geregelt sind. <sup>2</sup>Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist. <sup>3</sup>Dazu gehören z.B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülern, Praktika, die Schüler von Hauptschulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieher, Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. <sup>4</sup>Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern.

(2) <sup>1</sup>Die Regelung dieses Abschnitts gilt für Praktikanten, die in die Einrichtung eingegliedert sind. <sup>2</sup>Das ist nur dann der Fall, wenn der Praktikant während seiner gesamten täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung praktisch tätig ist. <sup>3</sup>Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

### **§ 2 Vergütung**

<sup>1</sup> Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. <sup>2</sup> In Anerkennung der Arbeitsleistung kann während des Praktikums eine Vergütung gezahlt werden. <sup>3</sup> Die Höhe der Vergütung kann durch Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung gemäß § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO geregelt werden.

### **§ 3 Sonstige Bestimmungen**

Im Übrigen finden die §§ 6 und 7 Abs. 1 und 3 des Abschnitts A dieser Anlage Anwendung.

## **(RK Bayern): Abschnitt C**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Abschnitt C der Anlage 7b gilt im Geltungsbereich der AVR in Bayern für Praktikanten, die ein Sozialpädagogisches Einführungsjahr (SEJ) nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. c) 2. Alternative in Verbindung mit Anlage 3 der bayerischen Schulordnung für Fachakademien (Fachakademieordnung – FakO) vom 9. Mai 2017 in der jeweils aktuellen Fassung ableisten. <sup>2</sup>Die Anwendung setzt voraus, dass die Praktikanten in die Einrichtung eingegliedert sind. <sup>3</sup>Das ist nur der Fall, wenn die Praktikanten während ihrer gesamten Arbeitszeit in der Einrichtung praktisch tätig sind. <sup>4</sup>Die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

### **§ 2 Vergütung**

<sup>1</sup>Die Praktikanten erhalten eine Vergütung. <sup>2</sup>Diese beträgt mindestens 50 v.H. der in § 2 Abs. 1 des Abschnittes E des Teils II. der Anlage 7 festgelegten Vergütung für das zweite Ausbildungsjahr.

### **§ 3 Sonstige Bestimmungen**

Im Übrigen finden die Bestimmungen des Abschnittes A der Anlage 7b entsprechende Anwendung.

## **§ 4 Inkrafttreten und Geltung**

<sup>1</sup>Die Regelungen dieses Abschnitts treten zum 1. Januar 2022 in Kraft und sind befristet bis zum 31. Dezember 2025. <sup>2</sup>Sie finden auf am 31. Dezember 2021 bereits bestehende Praktikumsverhältnisse nur durch besondere Vereinbarung zwischen dem Praktikanten und dem Dienstgeber Anwendung. <sup>3</sup>Für am 31. Dezember 2025 bestehende Praktikumsverhältnisse gelten sie bis zu deren Abschluss fort.

## Anlage 8: Zusätzliche Altersversorgung

Grundsatz der Versorgung für Alter und Invalidität .....	159
Versorgungsordnung A (VersO A).....	160
§ 1 Versorgungszusage.....	160
§ 1a Beitragssatz.....	160
§ 2 Ausnahmeregelung .....	161
§ 3 Versteuerung der Umlage .....	161
§ 4 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung .....	161
§ 5 Lebensversicherung anstelle der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung .....	162
§ 6 Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG .....	162
§ 7 Ergänzende freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung .....	163
§ 8 Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG .....	163
§ 9 Berufsständische Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen .....	163
§ 10 Weitere Regelungen .....	163
Versorgungsordnung B (VersO B).....	164
§ 1 Geltungsbereich .....	164
§ 2 Versicherung .....	164
§ 3 Anmeldung und Abmeldung .....	164
§ 4 Beiträge .....	165
§ 5 Beitragsfreie Zeiten .....	165
§ 6 Freiwillige Versicherung .....	166
§ 7 Arbeitsplatzwechsel.....	166
§ 8 Schlussbestimmungen .....	166
§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung .....	166
§ 9 Weitere Regelungen .....	167
§ 10 Geltung der Versorgungsordnung B .....	167
Versorgungsordnung C (VersO C).....	168
§ 1 Geltungsbereich .....	168
§ 2 Versicherung .....	168
§ 3 Anmeldung und Abmeldung .....	168
§ 4 Beiträge .....	169
§ 5 Beitragsfreie Zeiten .....	169
§ 6 Fortführung durch den Versicherten .....	170
§ 7 Dienstgeberwechsel .....	170
§ 8 Weitere Regelungen .....	170
§ 9 Inkrafttreten und Übergangsregelung .....	171

### GRUNDSATZ DER VERSORUNG FÜR ALTER UND INVALIDITÄT

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität gemäß den Bestimmungen dieser Anlage (Versorgungsordnung A/Versorgungsordnung B) zu veranlassen. <sup>2</sup>Grundsätzlich findet Versorgungsordnung A Anwendung. <sup>1</sup>Versorgungsordnung C ist anzuwenden, sofern der Dienstgeber nicht Beteiligter einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung ist; für Versicherungsverhältnisse die vor dem 31. Dezember 2018 begründet wurden, gilt die Versorgungsordnung B.

(2) <sup>1</sup>Die aus der Anwendung dieser Anlage und dem Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002 in der jeweils geltenden Fassung entstehenden Versorgungsansprüche gegen die die Versorgung durchführenden Versorgungsträger und den Dienstgeber können nicht abgetreten werden. <sup>2</sup>Sehen die Regelungen nach Satz 1 oder die den Versorgungsverhältnissen durch die Versorgungsträger zugrunde gelegten Vertragsbedingungen ausdrücklich eine Abtretbarkeit der Versorgungsansprüche vor, gelten für die Abtretbarkeit die dort getroffenen Regelungen.

# VERSORGUNGSORDNUNG A (VersO A)

## § 1 Versorgungszusage

(1) Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Anlage 7 zu den AVR), für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (im Folgenden Zusatzversorgungskasse genannt) Versicherungspflicht besteht, sind durch ihren Dienstgeber bei der Zusatzversorgungskasse zum Zwecke der Alters-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsversorgung sowie der Versorgung ihrer Hinterbliebenen zu versichern.

(2) Der Versorgungsanspruch des Mitarbeiters und des zu seiner Ausbildung Beschäftigten sowie der Versorgungsanspruch eines ihrer Hinterbliebenen richten sich ausschließlich nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse und ihrer Ausführungsbestimmungen und können nur gegenüber der Zusatzversorgungskasse geltend gemacht werden.

### § 1a Beitragssatz

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber trägt die von der Zusatzversorgungskasse nach § 62 der Satzung der Zusatzversorgungskasse festgesetzten Beiträge bis zu einer Höhe von 5,2 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Beschäftigten allein. <sup>2</sup>An dem darüber hinausgehenden Beitrag des Dienstgebers zur Pflichtversicherung beteiligt sich der Beschäftigte zur Hälfte mit einem Eigenbeitrag im Sinne des § 61 Abs. 2 der Satzung der Zusatzversorgungskasse.

(2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 61 Abs. 1 lit. a) der Satzung der Zusatzversorgungskasse ab. <sup>2</sup>Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Beschäftigten. <sup>3</sup>Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag des Beschäftigten vom Arbeitsentgelt des Beschäftigten ein. <sup>4</sup>Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat, für den der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(3) <sup>1</sup>Dem Beschäftigten wird unter Bezug auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Pflichtversicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt, sofern die Satzung der Zusatzversorgungskasse dies nicht ausdrücklich vorsieht. <sup>2</sup>Ist die persönliche Beteiligung des Beschäftigten und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche, die aus diesen Beiträgen entstehen, ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.

(4) Der Anspruch des Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG 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 die Satzung der Zusatzversorgungskasse diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsieht.

(5) <sup>1</sup>Der Anspruch des Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während des Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, sofern die Satzung der Zusatzversorgungskasse dies nicht ausdrücklich vorsieht. <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Soweit die Zusatzversorgungskasse einen Beitrag im Sinne von Absatz 1 im Zeitraum

a) vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017 von mehr als 5,3 v.H.

b) vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2019 von mehr als 5,8 v.H.

c) vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 von mehr als 6,3 v.H.

d) vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 von mehr als 6,8 v.H.

oder

e) von mehr als 7,1 v.H. ab dem 1. Januar 2024

erhebt, ist in diesen Zeiträumen der Eigenbeitrag des Mitarbeiters nach Absatz 1 Satz 2 auf die jeweilige Hälfte der Differenz zwischen 5,2 v.H. und den jeweiligen in Halbsatz 1 genannten v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beschränkt. <sup>2</sup>Erhebt die Zusatzversorgungskasse in den in Satz 1, 1. Halbsatz genannten Zeiträumen geringere Beiträge als die dort genannten, verbleibt es bei der Anwendung von Absatz 1 Satz 2.

(7) <sup>1</sup>Die Regelungen des Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Sätze 2 bis 4 und Absatz 6 treten mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem ein Leistungsrecht der Zusatzversorgungskasse i.S.d. § 1 Abs. 2 wirksam wird, das nicht dem in dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K), abgeschlossen zwischen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände und u.a. ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Versorgungsanspruch entspricht. <sup>2</sup>Sie treten außerdem mit dem Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem eine Satzungsbestimmung der Zusatzversorgungskasse wirksam wird, nach der nicht mindestens 50 Prozent der Mitglieder der Organe der Zusatzversorgungskasse ausgenommen deren Vorstand Versicherte oder ihre Vertreter sein sollen. <sup>3</sup>Bei der Zahl der Organmitglieder im Sinne des Satzes 2 bleiben neutrale Vorsitzende unberücksichtigt.

## § 2 Ausnahmeregelung

(1) <sup>1</sup>Die Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse entfällt für die Mitarbeiter, die bei einem Dienstgeber beschäftigt sind, der Beteiligter ist bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die Zusatzversorgungskasse ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat oder ein solches abschließen kann, für die Dauer der Versicherung bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung. <sup>2</sup>Die Ansprüche dieser Mitarbeiter bestimmen sich ausschließlich nach der Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung.

(2) <sup>1</sup>Soweit ein Dienstgeber die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität abweichend von § 1 über eine kommunale oder andere Zusatzversorgungseinrichtung i.S.d. Absatzes 1 veranlasst, findet § 1a mit Ausnahme von dessen Absätzen 6 und 7 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung durch Umlagen oder im Kombinationsmodell dazu zusätzlich kapitalgedeckt durch Zusatzbeiträge finanziert ist. <sup>3</sup>Die Höhe und Art des Eigenbetrages richten sich nach der Satzung und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung sowie den ihnen jeweils zugrunde liegenden Regelungen des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV), des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) – und entsprechender arbeitsrechtlicher Regelungen und Tarifverträge nach dem Arbeitsrechtsregelungs-grundsatzgesetz – ARGG-EKD.

## § 3 Versteuerung der Umlage

Die auf die Umlage (§ 62 Abs. 1 Satzung der Zusatzversorgungskasse) entfallende Lohnsteuer trägt der Dienstgeber, solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist.

## § 4 Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

(1) <sup>1</sup>Der bei der Zusatzversorgungskasse pflichtversicherte Mitarbeiter, der in der Rentenversicherung der Angestellten aufgrund des Artikels 2 § 1 AnVNG von der Versicherungspflicht befreit ist, aber die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung nach § 10 AVG, § 1233 RVO oder der Fortsetzung der Selbstversicherung oder Weiter-

versicherung nach Artikel 2 § 5 Abs. 1 AnVNG oder Artikel 2 § 4 Abs. 1 AnVNG (freiwillige Versicherung) hat, hat sich für jeden Kalendermonat, für den ihm Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), Urlaubsvergütung (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b und d der Anlage 1 zu den AVR) zustehen, freiwillig zu versichern.<sup>2</sup>Als Beitrag zur freiwilligen Versicherung ist der Betrag zu entrichten, der als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wäre, wenn der Mitarbeiter dort pflichtversichert wäre, mindestens jedoch der Betrag, der als Mindestbeitrag für die freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung jeweils festgelegt ist.<sup>3</sup>§ 2 Abs. 3 der Verordnung über das Entrichten von Beiträgen zu den Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten ist anzuwenden.<sup>4</sup>Für die Bestimmung der Beitragsklasse gilt § 114 AVG sinngemäß.<sup>5</sup>Der Dienstgeber trägt die Hälfte des Beitrages zu dieser Versicherung.

(2) Der Dienstgeber behält den vom Mitarbeiter zu tragenden Teil des Beitrages von dessen Bezügen ein und führt den Beitrag nach der Verordnung über das Entrichten von Beiträgen zu den Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten ab.

(3) Abs. 1 gilt nicht, solange der Mitarbeiter einen Zuschuss nach § 5 oder § 6 erhält.

## **§ 5 Lebensversicherung anstelle der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung**

(1)<sup>1</sup>Der bei der Versorgungskasse pflichtversicherte Mitarbeiter, der in der Rentenversicherung der Angestellten aufgrund des Artikels 2 § 1 AnVNG von der Versicherungspflicht befreit ist und der für sich und seine Hinterbliebenen einen Lebensversicherungsvertrag abgeschlossen hat, erhält auf seinen Antrag für die Zeit, für die ihm Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), Urlaubsvergütung (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b und d der Anlage 1 zu den AVR) zustehen, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Beitrages zu dieser Versicherung;<sup>2</sup>Er erhält jedoch nicht mehr als den Betrag, den der Dienstgeber bei einer freiwilligen Versicherung des Mitarbeiters nach § 4 zu tragen hätte.

(2) Der Zuschuss nach Abs. 1 wird nicht gewährt, wenn der Mitarbeiter über die Lebensversicherung ohne vorherige Zustimmung des Dienstgebers durch Abtretung oder Verpfändung verfügt.

## **§ 6 Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG**

(1) Der bei der Zusatzversorgungskasse pflichtversicherte Mitarbeiter, der Mitglied einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG ist und

- a) nach § 7 Abs. 2 AVG von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Angestellten befreit ist oder
- b) in der Rentenversicherung der Angestellten aufgrund des Artikels 2 § 1 AnVNG von der Versicherungspflicht befreit ist,

erhält auf seinen Antrag für die Zeit, für die ihm Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), Urlaubsvergütung (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b und d der Anlage 1 zu den AVR) zustehen, einen Zuschuss zu den Beiträgen zu dieser Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung.

(2) Der Zuschuss beträgt die Hälfte des monatlichen Beitrages, jedoch nicht mehr als den Betrag, den der Dienstgeber bei einer freiwilligen Versicherung des Mitarbeiters nach § 4 zu tragen hätte.

(3) Solange ein Zuschuss nach Abs. 1 Satz 1 gewährt wird, ist § 5 nicht anzuwenden.

## **§ 7 Ergänzende freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung**

Erreicht der Zuschuss des Dienstgebers nach § 5 oder § 6 nicht den Betrag, den der Dienstgeber bei einer freiwilligen Versicherung nach § 4 zu entrichten hätte, erhält der Mitarbeiter auf Antrag einen Zuschuss zu dem Beitrag zu einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Differenzbetrages, höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des Beitrages. § 4 Abs. 2 gilt entsprechend.

## **§ 8 Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG**

(1) Der nach § 17 Abs. 1 Satzung der Zusatzversorgungskasse bei der Zusatzversorgungskasse nicht zu versichernde Mitarbeiter, der

- a) nach § 7 Abs. 2 AVG von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Angestellten befreit ist oder
- b) in der Rentenversicherung der Angestellten aufgrund des Artikels 2 § 1 AnVNG von der Versicherungspflicht befreit ist,

erhält auf seinen Antrag für die Zeit, für die ihm Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), Urlaubsvergütung (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b und d der Anlage 1 zu den AVR) zustehen, einen Zuschuss zu den Beiträgen zu der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG.

(2) Der Zuschuss beträgt die Hälfte des monatlichen Beitrages, jedoch nicht mehr als den Betrag, den der Dienstgeber bei einer freiwilligen Versicherung des Mitarbeiters nach § 4 zu tragen hätte.

## **§ 9 Berufsständische Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen**

(1) Der nach § 17 Abs. 5 Satzung der Zusatzversorgungskasse bei der Zusatzversorgungskasse nicht zu versichernde Mitarbeiter, der in der Rentenversicherung der Angestellten aufgrund des Artikels 2 § 1 AnVNG von der Versicherungspflicht befreit ist, kann auf seinen Antrag für die Zeit, für die er ohne Befreiung bei der Zusatzversorgungskasse zu versichern wäre und für die ihm Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), Urlaubsvergütung (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b und d der Anlage 1 zu den AVR) zustehen, einen Zuschuss zu den Beiträgen zu dieser Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung erhalten.

(2) Der Zuschuss beträgt die Hälfte des monatlichen Beitrages, jedoch nicht mehr als den Betrag, den der Dienstgeber bei einer freiwilligen Versicherung des Mitarbeiters nach § 4 zu tragen hätte.

## **§ 10 Weitere Regelungen**

Diese Bestimmungen finden im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, für den das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, ab 1. Januar 1997 Anwendung.

## **VERSORGUNGSORDNUNG B (VersO B)**

<sup>1</sup>Die „Ständige Arbeitsrechtliche Kommission“ hat am 15. Oktober 1965 die nachstehende Versorgungsordnung für die Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR beschlossen und mit Wirkung vom 1. April 1966 in Kraft gesetzt.

<sup>2</sup>Diese bezweckt eine Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung für Mitarbeiter durch Entrichtung von Versicherungsbeiträgen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Der Versicherungspflicht unterliegt vom Beginn des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses an der Mitarbeiter bzw. der gemäß Buchstabe A, B und E der Anlage 7 zu seiner Ausbildung Beschäftigte,

- a) der das 17. Lebensjahr vollendet hat und
- b) auf dessen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis die AVR Anwendung finden (§ 2 AT).

*Anmerkung zu Absatz 1:*

Der Verweis auf die Buchstaben A, B und E der Anlage 7 bezieht sich auf die am 20. September 2018 geltende Fassung der Anlage 7. Die genannten Regelungen der VersO B gelten auch, soweit auf ein solches Ausbildungsverhältnis nach dem 1. April 2022 die Regelungen der ab 1. August 2021 geltenden Fassung der Anlage 7 Anwendung finden.

(2) Ausgenommen von der Versicherungspflicht ist ein Mitarbeiter,

- a) der aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersruhegeld oder Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erhält,
- b) der für nicht mehr als sechs Monate eingestellt wird, es sei denn, dass er bis zum Beginn des Dienstverhältnisses bei der Selbsthilfe zusatzversichert gewesen ist,
- c) der nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu versichern ist.

### **§ 2 Versicherung**

<sup>1</sup> Die Zusatzversorgung erfolgt durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Pensionskasse der Caritas VVaG“ nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

<sup>2</sup> Die Ansprüche der Versicherten bestimmen sich nach der Satzung der Pensionskasse der Caritas.

### **§ 3 Anmeldung und Abmeldung**

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der Pensionskasse der Caritas an. <sup>2</sup>Die Aufnahme des Mitarbeiters in die Pensionskasse der Caritas wird diesem durch Zustellung eines Mitgliedsausweises, dem Dienstgeber durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen.

(2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Ende des versicherungspflichtigen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der Pensionskasse der Caritas ab. <sup>2</sup>Die vollzogene Abmeldung wird dem Versicherten von der Pensionskasse der Caritas bestätigt; gleichzeitig wird der Versicherte unter Angabe der erreichten Rentenanwartschaft davon in Kenntnis gesetzt, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses durch Beitragsfreistellung (§ 5) oder durch Begründung einer freiwilligen Mitgliedschaft (§ 6) bestehen.

## § 4 Beiträge

(1) <sup>1</sup>Die Beiträge zur Zusatzversicherung trägt der Dienstgeber. <sup>2</sup>Er trägt des Weiteren die auf die Beiträge entfallende Lohnsteuer, solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist. <sup>3</sup>Beitragspflicht besteht für den Zeitraum, für den dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Dienstbezüge nach den AVR oder auf Sozialbezüge nach Anlage 1 zu den AVR zusteht.

(2) <sup>1</sup>Der Beitrag der Zusatzversicherung (Pflichtversicherung) ist vom versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelt mit einem Beitragssatz von 7,5% zu berechnen.

<sup>2</sup>Als versicherungspflichtiges Beschäftigungsentgelt ist zu berücksichtigen:

- a) Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1,
- b) tarifliche monatliche Zulagen für besondere Tätigkeiten (z. B. Wechselschicht- und Schichtzulage, Wohn- und Werkstattzulage, Pflegezulage),
- c) Vergütung für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste sowie Zuschläge für Überstunden.

(3) Überschreitet das versicherungspflichtige Beschäftigungsentgelt die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, ist für den übersteigenden Anteil des Beschäftigungsentgelts ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 9% zu entrichten.

(3a) Für Versicherungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 1997 begründet wurden, seither ununterbrochen bestehen und in denen bereits vor diesem Zeitpunkt das versicherungspflichtige Beschäftigungsentgelt die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten hat oder bis zum 31. Dezember 2006 noch überschritten wird, ist für den übersteigenden Anteil des Beschäftigungsentgelts ein zusätzlicher Beitrag in der Höhe zu entrichten, der sich aus der Multiplikation dieses Anteils mit dem jeweils gültigen Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt.

(4) <sup>1</sup>Dem Mitarbeiter steht es frei, eine höhere Rentenanwartschaft durch zusätzliche Beiträge oder einen zweiten Rentenvertrag (freiwillige Versicherung) sicherzustellen. <sup>2</sup>Die hierfür erforderlichen Beiträge hat er selbst zu tragen.

(5) Die Pflichtbeiträge sind der Pensionskasse der Caritas monatlich durch den Dienstgeber für jeden einzelnen Versicherten nachzuweisen; die Beiträge sind unverzüglich nach Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung in einer Summe an die Pensionskasse der Caritas abzuführen.

## § 5 Beitragsfreie Zeiten

(1) Beitragspflicht besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Dienstbezüge nach den AVR oder auf Sozialbezüge nach Anlage 1 zu den AVR hat.

(2) <sup>1</sup>Entfällt wegen Beendigung des Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der Versicherte von der Möglichkeit der freiwilligen Beitragsentrichtung gemäß § 6 Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. <sup>2</sup>In diesem Fall wird eine Rentenanwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. <sup>3</sup>Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

(3) Wird die versicherungspflichtige Tätigkeit wegen des Eintritts einer verminderten Erwerbsfähigkeit beendet, so wird das Versicherungsverhältnis bis zur Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung, höchstens jedoch für die Dauer von drei Monaten, ohne Beitragsleistung fortgesetzt; das Versicherungsverhältnis wird beitragsfrei gestellt, wenn der Rentenbescheid binnen der vorgenannten Frist nicht vorgelegt wird.

## § 6 Freiwillige Versicherung

<sup>1</sup>Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der Pensionskasse der Caritas mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. <sup>2</sup>Hinsichtlich der Beitragshöhe kann der Versicherte jeden Beitrag wählen zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag.

## § 7 Arbeitsplatzwechsel

Scheidet ein bei der Pensionskasse der Caritas pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der die Versorgungsordnung B anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung fortzusetzen.

## § 8 Schlussbestimmungen

<sup>1</sup>Soweit Dienstgeber vor Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung B für ihre Mitarbeiter gleichwertige Maßnahmen zur Alterssicherung getroffen haben, werden diese als Ersatzregelung durch die „Arbeitsrechtliche Kommission“ auf Antrag dann anerkannt, wenn die Gleichwertigkeit nachgewiesen wird. <sup>2</sup>Sofern Gleichwertigkeit nicht vorliegt, ist der Differenzanspruch zu ermitteln und durch eine Zusatzrente nach Maßgabe der Versorgungsordnung B zu decken.

<sup>3</sup>Die vorstehende Versorgungsordnung ist unter Wahrung des Grundsatzes von Treu und Glauben auszulegen und veränderten Verhältnissen in diesem Sinn anzupassen.

## § 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

(1) <sup>1</sup>Ist abweichend von § 2 der Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Pensionskasse der Caritas VVaG“ aus auf deren Seite liegenden rechtlichen Gründen ausgeschlossen, erfolgt statt dessen die Zusatzversorgung durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Kölner Pensionskasse VVaG“, sofern diese für die Versicherung einen identischen Tarif anbietet, wie er mit Stand vom 30. April 2018 von der Pensionskasse der Caritas VVaG für das Versicherungsverhältnis angeboten worden wäre. <sup>2</sup>Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann eine solche Zusatzrentenversicherung durch den Dienstgeber auf die „Pensionskasse der Caritas VVaG“ ohne Änderung der Anwartschaft übergeleitet werden.

(2) <sup>1</sup>Die übrigen Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden für eine Versorgung nach dem Absatz 1 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>§ 9 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass dessen Absatz 6 im Falle einer Versorgung nach Absatz 2 entsprechend auch für den Fall gilt, dass das Versicherungsunternehmen keine Eigenbeiträge zulässt. <sup>3</sup>Die entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 6 erfolgt auch für am 30. April 2018 bestehende Zusatzversicherungen, solange eine Höherversicherung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG aus rechtlichen Gründen, die auch den Abschluss einer Zusatzversicherung i.S.d. Absatzes 1 hindern, ausgeschlossen ist. <sup>4</sup>Wendet der Mitarbeiter im Fall des Satzes 3 zu den in § 9 Abs. 6 Satz 1 genannten Terminen zusätzlich die dort genannten Mindest-Entgeltumwandlungen auf, wird der Dienstgeber diese im Rahmen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, der Möglichkeit der pauschalen Versteuerung nach § 40b EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung und der Sozialversicherungsfreiheit § 1 Abs. 1 Nr. 4 bzw. Nr. 6 SVEV mit demselben Vomhundertsatz des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts abzüglich 15 v.H. des sich aus der Entgeltumwandlung ergebenden Beitrags bezuschussen.

(3) § 8a ist befristet bis zum 30. Juni 2019.

## § 9 Weitere Regelungen

(1) Die Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, für den das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, ab 1. Januar 1997 Anwendung.

(2) Abweichend von § 4 Abs. 2 Satz 1 und ergänzend zu § 4 Abs. 1 Satz 1 wird der Beitragssatz nach § 4 Abs. 2 Satz 1 für Einrichtungen in dem in Absatz 1 genannten Gebiet mit 1,5 %, ab dem 1. April 2018 mit 2,5 %, ab dem 1. April 2019 mit 4,5 % und ab dem 1. April 2020 mit 5,5 % gerechnet.

(3) <sup>1</sup>In diesem Gebiet beteiligen sich die Mitarbeiter an diesen Beiträgen mit einem Eigenbeitrag im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG ab dem 1. April 2019 mit 1 % und ab dem 1. April 2020 mit 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts. <sup>2</sup>§ 1a Absätze 2 bis 5 der VersO A der Anlage 8 zu den AVR finden entsprechende Anwendung.

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 4 Abs. 5 an die Kasse ab. <sup>2</sup>Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Beschäftigten. <sup>3</sup>Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag des Beschäftigten vom Arbeitsentgelt des Beschäftigten ein. <sup>4</sup>Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat des Zeitraums der Beitragspflicht, für den der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(5) Der Anspruch des Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG 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 für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, wenn die Versicherungsbedingungen der Kasse diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsehen.

(6) <sup>1</sup>Der Eigenbeitrag nach Absatz 3 entfällt, wenn der Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung i.S.d. Beschlusses der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in seiner jeweiligen Fassung ab dem 1. April 2019 von mindestens 1 %, ab dem 1. April 2020 von mindestens 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts im Kalenderjahr aufwendet. <sup>2</sup>In diesem Fall vermindert sich der dem vom Dienstgeber abzuführenden Beitrag zugrunde liegende Beitragssatz um den jeweils geltenden Beitragssatz des Eigenbeitrags des Mitarbeiters.

## § 10 Geltung der Versorgungsordnung B

Abweichend von § 1 besteht eine Versicherungspflicht nur, wenn das Dienst- und Ausbildungsverhältnis des Mitarbeiters bzw. des gemäß Buchstabe A, B und E der Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigten vor dem 20. September 2018 begonnen wurde und die Zusatzrentenversicherung des betreffenden Mitarbeiters bei der Pensionskasse der Caritas VVaG (§ 2) oder der Kölner Pensionskasse VVaG (§ 8a) vor dem 20. September 2018 wirksam abgeschlossen war.

### *Anmerkung:*

Der Verweis auf die Buchstaben A, B und E der Anlage 7 bezieht sich auf die am 20. September 2018 geltende Fassung der Anlage 7 zu den AVR. Die genannten Regelungen der VersO B gelten auch, soweit auf ein solches Ausbildungsverhältnis nach dem 1. April 2022 die Regelungen der ab 1. August 2021 geltenden Fassung der Anlage 7 Anwendung finden.

## VERSORGUNGSORDNUNG C (VersO C)

<sup>1</sup> Die „Ständige Arbeitsrechtliche Kommission“ hat am 15. Oktober 1965 die Versorgungsordnung B für die Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR beschlossen und mit Wirkung vom 1. April 1966 in Kraft gesetzt. <sup>2</sup> Diese bezweckt eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Mitarbeiter durch Entrichtung von Versicherungsbeiträgen. <sup>3</sup> Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat mit der nachstehenden Versorgungsordnung C die Versorgungsordnung B mit Wirkung vom 1. Juli 2019 für ab dem 1. Januar 2019 erfolgende neue Zusagen zur Zusatzversorgung angepasst.

### § 1 Geltungsbereich

(1) Der Versicherungspflicht unterliegt vom Beginn des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses an der Mitarbeiter bzw. der gemäß Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigte,

- der das 15. Lebensjahr vollendet hat und
- auf dessen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis die AVR Anwendung finden (§ 2 AT).

(2) <sup>1</sup> Ausgenommen von der Versicherungspflicht ist ein Mitarbeiter oder zu seiner Ausbildung Beschäftigter,

- der aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersruhegeld oder Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erhält,
- der für nicht mehr als sechs Monate eingestellt wird und wegen dieser Befristung eine Wartezeit oder Aufschubzeit des Versicherungsvertrages nach § 2 nicht erfüllen kann oder
- der nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu versichern ist.

<sup>2</sup> Erfolgt im Falle des Satzes 1 Buchst. b eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf der ursprünglichen Beschäftigung, besteht ab dem Weiterbeschäftigungsbeginn eine Versicherungspflicht mit einer Beitragspflicht auch für den Zeitraum der ursprünglich vorgesehenen Beschäftigung.

### § 2 Versicherung

(1) <sup>1</sup>Die Zusatzversorgung erfolgt durch den Abschluss eines Versicherungsvertrages durch den Dienstgeber nach Maßgabe einer zwischen dem Versicherungsunternehmen (Versicherer) und dem Deutschen Caritasverband e.V. mit Zustimmung der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission abgeschlossenen Rahmenvereinbarung. <sup>2</sup>Die Auswahl des Versicherers zu einer solchen Rahmenvereinbarung erfolgt durch die Arbeitsrechtliche Kommission unter Beteiligung des Deutschen Caritasverbandes e.V.

(2) <sup>1</sup>Die Rahmenvereinbarung kann nach Bestimmung durch die Arbeitsrechtliche Kommission einen oder mehrere Angebotsverträge enthalten. <sup>2</sup>Mindestens ein Angebotsvertrag muss zu einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) führen. <sup>3</sup>Soweit mehr als ein Angebotsvertrag enthalten ist, können in der Rahmenvereinbarung der oder die weiteren Angebotsverträge auf die Nutzung für die Sicherstellung zusätzlicher Anwartschaften durch Entgeltumwandlung nach § 4 Abs. 3 beschränkt oder Altersgrenzen zur Bestimmung des für den Mitarbeiter geltenden Angebotsvertrages vorgesehen werden. <sup>4</sup>Erfolgt keine solche Bestimmung, erfolgt die Auswahl durch den Mitarbeiter zu Beginn des versicherungspflichtigen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses.

### § 3 Anmeldung und Abmeldung

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei dem Versicherer an und teilt dem Mitarbeiter dieses in geeigneter Weise mit. <sup>2</sup>Das Versicherungsverhältnis wird vom Dienstgeber nach seinem Zustandekommen dem Mitarbeiter in geeigneter Weise in

Textform unverzüglich, spätestens mit der darauf folgenden Entgeltabrechnung, nachgewiesen. <sup>3</sup>Der Dienstgeber wird Versicherungsnehmer, der Mitarbeiter Versicherter.

(2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Ende des versicherungspflichtigen Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei dem Versicherer ab. <sup>2</sup>Die vollzogene Abmeldung wird dem Versicherten durch den Dienstgeber unverzüglich in geeigneter Weise in Textform nachgewiesen; gleichzeitig wird der Versicherte unter Angabe der erreichten Rentenanwartschaft davon in Kenntnis gesetzt, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses bestehen.

## § 4 Beiträge

(1) <sup>1</sup>Die Beiträge zur Zusatzversicherung (Pflichtversicherung) trägt der Dienstgeber. <sup>2</sup>Beitragspflicht besteht für den Zeitraum, für den dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Dienstbezüge nach den AVR oder auf Sozialbezüge nach Anlage 1 zu den AVR zusteht.

(2) <sup>1</sup>Der Beitrag der Zusatzversicherung ist vom versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelt mit einem Beitragssatz von 7,5 % zu berechnen. <sup>2</sup>Als versicherungspflichtiges Beschäftigungsentgelt ist zu berücksichtigen

- Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1,
- tarifliche monatliche Zulagen für besondere Tätigkeiten (z.B. Wechselschicht- und Schichtzulage, Wohn- und Werkstattzulage, Pflegezulage),
- Vergütung für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste sowie Zuschläge für Überstunden.

(3) Dem Mitarbeiter steht es frei, eine zusätzliche Anwartschaft durch eine Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) in einem weiteren Versicherungsvertrag sicherzustellen.

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber erbringt die Beiträge an den Versicherer monatlich nach Maßgabe des sich aus der jeweiligen monatlichen Entgeltabrechnung ergebenden versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts. <sup>2</sup>Unregelmäßig oder einmalig anfallende Entgeltbestandteile werden auch bei einem zwischenzeitlich erfolgenden Jahreswechsel in dem Kalendermonat berücksichtigt, in dem sie endgültig in der Entgeltabrechnung berechnet werden. <sup>3</sup>Soweit sich durch steuer- und sozialversicherungsrechtlich zulässige Rückrechnung eine Änderung des kalenderjährlichen versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts ergibt, wird die sich daraus ergebende Änderung des Beitrags bei der Beitragshöhe des Kalenderjahres berücksichtigt, in dem die Rückrechnung erfolgt.

(5) <sup>1</sup>Die Steuer- und Sozialversicherungspflicht für die Beiträge richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. <sup>2</sup>Der Dienstgeber trägt eine auf die Beiträge entfallende pauschalierte Lohnsteuer, solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung gegeben ist.

## § 5 Beitragsfreie Zeiten

(1) Beitragspflicht besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Dienstbezüge nach den AVR oder auf Sozialbezüge nach Anlage 1 zu den AVR hat.

(2) <sup>1</sup>Sofern die Versicherungsbedingungen des Versicherungsvertrages dies zulassen, kann der Mitarbeiter in den Zeiten, in denen nach Absatz 1 keine Beitragspflicht besteht, diesen mit eigenen Beiträgen fortführen. <sup>2</sup>Die hieraus entstehenden Anwartschaften und Ansprüche des Mitarbeiters sind keine solchen nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG, soweit die eigenen Beiträge nicht durch eine Entgeltumwandlung im Anschluss an diese Zeiten erbracht wurden.

(3) <sup>1</sup>Entfällt wegen Beendigung des Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisses die Beitragspflicht des Dienstgebers für ein bestehendes Versicherungsverhältnis, ohne dass der Versicherte von der Möglichkeit der Fortführung der Versicherung gemäß § 6 Gebrauch macht, wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei fortgesetzt. <sup>2</sup>In diesem

Fall wird eine Anwartschaft nach Maßgabe des zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung vorhandenen Deckungskapitals berechnet. <sup>3</sup>Der Anspruch des Versicherten auf Teilnahme an künftigen Leistungserhöhungen aus der satzungsmäßigen Überschussverwendung bleibt von der Beitragsfreistellung unberührt.

## § 6 Fortführung durch den Versicherten

<sup>1</sup>Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung wegen des Endes des Dienstverhältnisses, so kann der Versicherte nach Maßgabe des Versicherungsvertrages die Versicherung als eigene Versicherung mit eigenen Beiträgen fortführen. <sup>2</sup>Diejenigen Anwartschaften, die nach dem Ausscheiden in einer so fortgeführten Versicherung entstehen, führen nicht zu einer betriebsrentenrechtlichen Verpflichtung des Dienstgebers, soweit sie nicht die aus den Pflichtbeiträgen entstehenden Überschussanteile betreffen. <sup>3</sup>Bei Fortführung als eigene Versicherung ist eine Kündigung der Versicherung oder deren mit dem Versicherer einvernehmliche Aufhebung ohne Zustimmung des Dienstgebers ausgeschlossen.

## § 7 Dienstgeberwechsel

Scheidet ein bei dem Versicherer pflichtversicherter Mitarbeiter aus dem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis aus und nimmt er eine Tätigkeit bei einem Dienstgeber auf, der ebenfalls die Pflichtversicherung bei diesem Versicherer nach der Versorgungsordnung C anwendet, so ist die begonnene Pflichtversicherung durch diesen Dienstgeber fortzusetzen, soweit die Versicherungsbedingungen dies zulassen.

## § 8 Weitere Regelungen

(1) Die Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, für den das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, mit den folgenden Maßgaben Anwendung.

(2) Abweichend von § 4 Abs. 2 Satz 1 und ergänzend zu § 4 Abs. 1 Satz 1 wird der Beitragssatz nach § 4 Abs. 2 Satz 1 für Einrichtungen in dem in Absatz 1 genannten Gebiet mit 2,5 %, ab dem 1. April 2019 mit 4,5 % und ab dem 1. April 2020 mit 5,5% gerechnet.

(3) <sup>1</sup>In diesem Gebiet beteiligen sich die Mitarbeiter an diesen Beiträgen mit einem Eigenbeitrag im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG ab dem 1. April 2019 mit 1 % und ab dem 1. April 2020 mit 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts. <sup>2</sup>§ 1a Absätze 2 bis 5 der VersO A der Anlage 8 zu den AVR finden entsprechende Anwendung.

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 4 Abs. 4 an die Versicherung ab. <sup>2</sup>Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Beschäftigten. <sup>3</sup>Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag des Beschäftigten vom Arbeitsentgelt des Beschäftigten ein. <sup>4</sup> Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat des Zeitraums der Beitragspflicht, für den der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(5) Der Anspruch des Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG 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 für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, wenn die Versicherungsbedingungen der Versicherung diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsehen.

(6) <sup>1</sup>Der Eigenbeitrag nach Absatz 3 entfällt, wenn der Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung i.S.d. Beschlusses der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in seiner jeweiligen Fassung ab dem 1. April 2019 von mindestens 1 %, ab dem 1. April 2020 von mindestens 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts im Kalender-

jahr aufwendet. <sup>2</sup>In diesem Fall vermindert sich der dem vom Dienstgeber abzuführenden Beitrag zugrunde liegende Beitragssatz um den jeweils geltenden Beitragssatz des Eigenbeitrags des Mitarbeiters.

## § 9 Inkrafttreten und Übergangsregelung

(1) Diese Regelung tritt am 1. Juli 2019 in Kraft.

(2) <sup>1</sup>Soweit bei Inkrafttreten dieser VersO C bestehende Dienstverhältnisse bereits am 1. Januar 2019 bestanden haben und für diese keine Zusatzversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG oder der Kölner Pensionskasse bewirkt wurde, entrichtet der Dienstgeber auch Beiträge für die Beschäftigungszeiten des Jahres 2019, die vor dem Versicherungsbeginn lagen. <sup>2</sup>Für im Laufe des Kalenderjahres 2019 begonnene, bei Inkrafttreten dieser VersO C noch bestehende Dienstverhältnisse gilt dies entsprechend für Beiträge ab dem Beginn des Dienstverhältnisses.

(3) Im Jahr 2019 reicht es aus, wenn die Anmeldung zu der Versicherung und die Beitragszahlung unter Beibehaltung des in dieser Ordnung vorgesehenen jeweiligen Beginns der Versicherung erst zum Ende des Kalenderjahres mit Wirkung für das Jahr 2019 erfolgt.

(4) <sup>1</sup>Die Verzinsung der nach Absatz 2 für vor Versicherungsbeginn entrichtete Beiträge und für nach Absatz 3 bis zum Ende des Kalenderjahres 2019 erbrachte Beiträge richtet sich nach den Bedingungen des Versicherungsvertrages. <sup>2</sup>Ein darüber hinausgehender Anspruch auf eine Verzinsung für den Zeitraum vor der Beitragszahlung besteht insoweit nicht.

(5) <sup>1</sup>VersO B findet weiterhin auf solche Mitarbeiter Anwendung, für die die Zusatzversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG oder der Kölner Pensionskasse VVaG bewirkt wird. <sup>2</sup>Dies gilt auch für solche Mitarbeiter, für die eine Maßnahme nach § 8 der VersO B Anwendung findet.

(6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann bis zum 1. Januar 2021 die Versicherungsverträge der Mitarbeiter nach Abs. 5 per 1. Januar 2020 oder 1. Januar 2021 beitragsfrei stellen, soweit dies die Versicherungsbedingungen der in Abs. 5 genannten Pensionskassen zulassen. <sup>2</sup>Voraussetzung für die Anwendung des Satzes 1 ist, dass der Dienstgeber zum selben Termin in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 1 eine Anmeldung des Mitarbeiters vornimmt und der Mitarbeiter der Beitragsfreistellung zugestimmt hatte. <sup>3</sup>Auf die Beitragsfreistellung findet § 5 Abs. 3 entsprechende Anwendung.

(7) <sup>1</sup>Soweit nach Abs. 5 die VersO B Anwendung findet, kann für die Durchführung der Entgeltumwandlung nach dem Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in der jeweils geltenden Fassung die Versicherung nach § 4 Abs. 3 genutzt werden, soweit der Versicherer dies in seinen Bedingungen zulässt. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt ein sachlicher Grund im Sinne des Satzes 3 des Absatzes 1 des Beschlusses der Zentral-KODA als gegeben.

# Anlage 9: Vermögenswirksame Leistungen

§ 1	Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen .....	172
§ 2	Mitteilung der Anlageart .....	172
§ 3	Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs .....	173
§ 4	Änderungen der vermögenswirksamen Anlage.....	173
§ 5	Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes.....	173

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 7 zu den AVR) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen.

## § 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) 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 Absatz 1 nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich mindestens

- a) für den vollbeschäftigten Mitarbeiter Euro 6,65,
- b) (weggefallen)
- c) für den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter vom Betrag nach Buchstabe a den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht,
- d) für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten Euro 13,29,
- e) für die in Buchstabe d Genannten, deren Ausbildungsvergütung bzw. Entgelt monatlich mindestens 971,45 Euro beträgt, Euro 6,65.

<sup>2</sup>Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen für die unter Buchstabe a bis d genannten Mitarbeiter richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsvergütung nach § 2 der Anlage 14 zu den AVR oder Krankenbezüge zustehen.<sup>2</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.<sup>3</sup>Für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten treten anstelle der Dienstbezüge die Ausbildungsvergütung bzw. der Unterhaltszuschuss.

(5) Die vermögenswirksame Leistung bleibt bei der Berechnung der Beiträge zur Zusatzversorgung unberücksichtigt.

## § 2 Mitteilung der Anlageart

(1) Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte teilen 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.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhalten auf Antrag anstelle der vermögenswirksamen Leistung nach Absatz 1 eine monatliche Zulage in gleicher Höhe wie nach § 1 Abs. 3 zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß der Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur

Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung durchgeführt wird.<sup>2</sup>Auf die Zulage nach Satz 1 sind die Regelungen über vermögenswirksame Leistungen entsprechend anzuwenden.

### **§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

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

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seinem oder einem anderen Dienstgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst- oder Rechtsverhältnis erbracht wird.<sup>2</sup>Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 Euro zusammentrifft.

### **§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage**

(1) Der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach Anlage 9 zu den AVR und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 9 zu den AVR und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Dienstgebers, wenn der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 9 zu den AVR verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

### **§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Mitarbeiter seinem Dienstgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen.

**Anlage 10: (derzeit nicht besetzt)**

# Anlage 11: Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen der Ziffern 2 bis 7 Anspruch auf Beihilfe.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 hat keinen Anspruch auf Beihilfe:

- a) der Mitarbeiter, der aufgrund seiner Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine Beihilfeberechtigung hat,
- b) der krankenversicherungspflichtige Mitarbeiter, der aufgrund der Tätigkeit seines Ehegatten im öffentlichen Dienst im Beihilfefalle eine berücksichtigungsfähige oder selbst beihilfeberechtigte Person darstellt.

<sup>3</sup>Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfavorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig. <sup>4</sup>Innerhalb eines über den 31. Dezember 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses bleiben solche Aufwendungen jedoch bis zum 31. Dezember 1992 weiter beihilfefähig, wenn für solche Aufwendungen für dieselbe Person vor dem 1. Januar 1992 Beihilfe zu gewähren war. <sup>5</sup>Diese Regelung gilt, soweit eine diözesane Regelung nichts anderes bestimmt.

(2) In Dienststellen und Einrichtungen, die in einer Diözese ihren Sitz haben, in der eine Beihilfeordnung (Beihilfavorschriften) rechtsverbindlich durch eine entsprechende Veröffentlichung im Amtsblatt erlassen wurde, regelt sich der Anspruch des Mitarbeiters auf Beihilfe nach dieser Ordnung, sofern Ziffer 4 nichts anderes bestimmt.

(3) Soweit in einer Diözese keine Beihilfeordnung im Sinne der Ziffer 2 erlassen wurde, regelt sich bis zum Inkrafttreten einer solchen der Anspruch des Mitarbeiters auf Beihilfe nach den Beihilfavorschriften, die jeweils für die Angestellten des Bundeslandes Anwendung finden, in dem die Dienststelle oder Einrichtung ihren Sitz hat, sofern nicht Ziffer 4 anzuwenden ist.

(4) (weggefallen)

(5) Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe (z. B. Schwangerschaftsabbrüche und Sterilisationen), die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen.

(6) <sup>1</sup>Die Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt. <sup>2</sup>Der Antrag ist beim Dienstgeber zu stellen. <sup>3</sup>Die Beihilfe ist vom Dienstgeber zu zahlen.

(7) Beihilfen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

(8) Diese Anlage findet keine Anwendung im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt.

## Anlage 11a: Geburtsbeihilfe

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes auf Antrag eine Geburtsbeihilfe von 358 Euro je Kind. <sup>2</sup>Die Geburtsbeihilfe erhält auch der Mitarbeiter, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern (§§ 1747, 1748 BGB) erteilt ist. <sup>3</sup>Die Geburtsbeihilfe ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

<sup>4</sup>Hat ein Mitarbeiter aus mehreren Dienstverhältnissen im Geltungsbereich der AVR Anspruch auf Geburtsbeihilfe, erhält er diese von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen. <sup>5</sup>Haben beide Elternteile aus einem Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR Anspruch auf Geburtsbeihilfe, erhält diese die Mutter. <sup>6</sup>Wird einem Elternteil in Geburtsfällen nach Anlage 11 zu den AVR oder aus einem Beschäftigungsverhältnis im kirchlichen und öffentlichen Dienst oder aus einer Beihilfeversicherung eine Beihilfe oder ähnliche Leistung gewährt, so ist diese auf den Anspruch auf Geburtsbeihilfe für den Mitarbeiter anzurechnen.

**Anlage 12: (derzeit nicht besetzt)**

## Anlage 13: Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld

- (1) Der Mitarbeiter hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen Anspruch auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld.
- (2) In Dienststellen und Einrichtungen, die in einer Diözese ihren Sitz haben, in der Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld rechtsverbindlich durch eine entsprechende Veröffentlichung im Amtsblatt erlassen wurden, regelt sich der Anspruch des Mitarbeiters auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach dieser Ordnung, sofern Ziffer 4 nichts anderes bestimmt.
- (3) Soweit in einer Diözese keine Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld im Sinne der Ziffer 2 erlassen wurden, regelt sich bis zum Inkrafttreten solcher Bestimmungen der Anspruch des Mitarbeiters auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach dem Umzugskostenrecht, das jeweils für die Angestellten des Bundeslandes Anwendung findet, in dem die Dienststelle oder Einrichtung ihren Sitz hat, sofern nicht Ziffer 4 anzuwenden ist.
- (4) (weggefallen)
- (5) <sup>1</sup>Die Umzugskostenvergütung und das Trennungsgeld werden nur auf Antrag gewährt. <sup>2</sup>Der Antrag ist beim Dienstgeber zu stellen. <sup>3</sup>Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld ist vom Dienstgeber zu zahlen.

## Anlage 13a: Bestimmungen über Reisekostenerstattung

- (1) Der Mitarbeiter hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen Anspruch auf Reisekostenerstattung.
- (2) Soweit in einer Einrichtung oder Dienststelle eine eigene Reisekostenregelung nicht besteht, regelt sich der Anspruch auf Reisekostenerstattung nach der in der jeweiligen Diözese geltenden Ordnung.
- (3) Soweit Regelungen über Reisekostenerstattung im Sinne der Ziffer 2 nicht erlassen wurden, regelt sich bis zum Inkrafttreten solcher Regelungen der Anspruch des Mitarbeiters auf Reisekostenerstattung nach dem Reisekostenrecht, das jeweils für die Angestellten des Bundeslandes Anwendung findet, in dem die Dienststelle oder Einrichtung ihren Sitz hat, sofern Ziffer 4 nichts anderes bestimmt.
- (4) (weggefallen)
- (5) <sup>1</sup>Reisekosten werden nur auf Antrag gewährt. <sup>2</sup>Der Antrag ist beim Dienstgeber zu stellen. <sup>3</sup>Reisekosten sind vom Dienstgeber zu zahlen.

# Anlage 14: Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub

I.	Erholungsurlaub .....	178
§ 1	Entstehung des Anspruchs .....	178
§ 2	Bezüge während des Erholungsurlaubs .....	179
§ 3	Dauer des Erholungsurlaubs .....	181
§ 3a	(RK Ost): Zusätzliche Erholungsurlaubstage .....	182
§ 4	Zusatzurlaub .....	182
§ 5	Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses .....	183
II.	Urlaubsgeld .....	184
§ 6	Anspruchsvoraussetzung .....	184
§ 7	Höhe des Urlaubsgeldes .....	185
§ 8	Anrechnung von Leistungen .....	185
§ 9	Auszahlung des Urlaubsgeldes .....	185
III.	Sonderurlaub .....	186
§ 10	Sonderurlaub .....	186

## I. ERHOLUNGSURLAUB

### § 1 Entstehung des Anspruchs

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten in jedem Urlaubsjahr den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und haben einen weitergehenden Urlaubsanspruch im Gesamtumfang des § 3 Abs. 1. <sup>2</sup>Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, den Erholungsurlaub tatsächlich zu nehmen und darf während des Erholungsurlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber setzt auf Antrag des Mitarbeiters den Erholungsurlaub zeitlich fest. <sup>2</sup>Dabei hat er die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, diesen entgegenstehen.

<sup>3</sup>Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Abschnitt XII Abs. a Unterabs. 2 der Anlage 1 zu den AVR) verlangt.

(4) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden oder ist eine Teilung des Erholungsurlaubs aus Gründen gerechtfertigt, die in der Person des Mitarbeiters liegen, so ist diese zulässig. <sup>3</sup>Bei einer Teilung muss jedoch ein Teil des Erholungsurlaubs so bemessen sein, dass der Mitarbeiter mindestens für 14 aufeinanderfolgende Werktage vom Dienst befreit ist.

(5) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. <sup>3</sup>Hat der Mitarbeiter den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist ihm der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

<sup>4</sup>Wird die Wartezeit (Abs. 6) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

<sup>5</sup>Kann der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX infolge Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden, erlischt dieser Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. <sup>6</sup>Kann der weitergehende Urlaubsanspruch infolge von Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden, gilt § 1 Abs. 5 Satz 2.

(6) <sup>1</sup>Der Erholungsurlaub kann erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten seit Einstellung (Wartezeit) geltend gemacht werden.

<sup>2</sup>Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt, wenn gemäß § 18 Abs.1 Satz 6 AT das Ruhen des Dienstverhältnisses eintritt. <sup>4</sup>Scheidet der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 18 Abs. 1 und 3 AT AVR) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 19 Abs. 3 und 4 AT) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und zwölf Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

<sup>5</sup>Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung und eines Sonderurlaubs nach § 10 jeweils um ein Zwölftel. <sup>6</sup>Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn der Dienstgeber ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

<sup>7</sup>Ergeben sich bei der Berechnung des anteiligen Jahresurlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden. <sup>8</sup>Vor Anwendung der Sätze 2 bis 6 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Neunten Sozialgesetzbuch, zusammenzurechnen.

(7) <sup>1</sup>Erkrankt der Mitarbeiter während des Erholungsurlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden ihm die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; Abschnitt XIIa Abs. a der Anlage 1 zu den AVR gilt entsprechend. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat nach Ablauf des Erholungsurlaubs seinen Dienst an dem im Voraus festgelegten Tag wieder aufzunehmen. <sup>3</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitpunkt hinaus an, so hat er nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit unverzüglich den Dienst aufzunehmen. <sup>4</sup>Die wegen Arbeitsunfähigkeit nachzugewährenden Urlaubstage werden vom Dienstgeber auf Antrag des Mitarbeiters erneut festgesetzt.

## § 2 Bezüge während des Erholungsurlaubs

(1) <sup>1</sup>Während des Erholungsurlaubs erhält der Mitarbeiter die Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, die er erhalten würde, wenn er sich nicht im Urlaub befände. <sup>2</sup>Haben sich die Dienstbezüge und die Zulagen oder eine dieser Leistungen während der letzten drei Kalendermonate vor dem Beginn des Erholungsurlaubs zuungunsten des Mitarbeiters verändert, so bemessen sich diese während des Erholungsurlaubs nach den durchschnittlichen Dienstbezügen bzw. Zulagen, die der Mitarbeiter im genannten Berechnungszeitraum erhalten hat. <sup>3</sup>Dabei bleiben Kürzungen der Dienstbezüge bzw. der Zulagen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, für die Berechnung der Dienstbezüge bzw. Zulagen außer Betracht. <sup>4</sup>Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Mitarbeiter zusätzlich pro Urlaubstag einen Aufschlag nach Abs. 3.

### *Anmerkung zu Absatz 1:*

Bei der Bemessungsgrundlage nach Satz 1 ist der Zuschlag gemäß § 8 Absatz 3 Sätze 3 und 4 der Anlage 30 in jedem Monat des Berechnungszeitraumes mit einem Sechstel zu berücksichtigen.

(2) <sup>1</sup>Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Abs. 3 genannten Bezüge. <sup>2</sup>Solange dem Mitarbeiter die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Berechnung des Aufschlages nicht zu berücksichtigen.

(3) Der Aufschlag ermittelt sich aus dem Tagesdurchschnitt der Zeitzuschläge nach

§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f der Anlage 6a zu den AVR, § 7 Abs. 1 Buchst. b bis e der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 33 zu den AVR,  
der Überstundenvergütung nach  
§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR,  
§ 7 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 33 zu den AVR,  
dem Zeitzuschlag nach  
§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a der Anlage 6a zu den AVR,  
§ 7 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 33 zu den AVR  
für ausgeglichene Überstunden,  
der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach  
§ 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 1, 2, 3 und 5 der Anlage 5 zu den AVR  
§ 8 und § 7 Abs. 3 der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 33 zu den AVR,

der Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nach Abschnitt IIa Satz 3 der Anlage 1 zu den AVR, sowie den Aufschlagszahlungen nach dieser Vorschrift während der letzten drei Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs.

(4) <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 3 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65, bei einer Verteilung auf sechs Tage 1/78 aus der Summe der in den dem Urlaubsbeginn vorangegangenen drei Kalendermonaten gezahlten Zeitzuschläge nach

§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f der Anlage 6a zu den AVR,  
§ 7 Abs. 1 Buchst. b bis e der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Buchst. b bis f der Anlage 33 zu den AVR,  
der Überstundenvergütung nach  
§ 1 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 6a zu den AVR,  
§ 7 Abs. 1 Satz 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 33 zu den AVR,  
des Zeitzuschlages nach  
§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a der Anlage 6a zu den AVR,  
§ 7 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a der Anlage 33 zu den AVR  
für ausgeglichene Überstunden,  
der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach

§ 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 1, 2, 3 und 5 der Anlage 5 zu den AVR,  
§ 8 und § 7 Abs. 3 der Anlage 30 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR,  
§ 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 33 zu den AVR,

der Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nach Abschnitt IIa Satz 3 der Anlage 1 zu den AVR sowie der Aufschlagszahlungen nach Absatz 3. <sup>2</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. <sup>3</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Drei-Kalendermonate-Berechnungszeitraumes.

(5) <sup>1</sup>Werden die in Abs. 3 genannten Bezüge in Monatspauschalen festgesetzt (vgl. z. B. § 1 Abs. 4 der Anlage 6a zu den AVR), ist Abs. 2 zu beachten. <sup>2</sup>Wird eine der Leistungen nach Abs. 3, die im Drei-Kalendermonate-Berechnungszeitraum zur Auszahlung gelangt, dem Mitarbeiter nicht für jeden Monat mit einer Monatspauschale vergütet, gilt die Monatspauschale in diesem Falle nicht als eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. <sup>3</sup>Die Monatspauschale ist in diesem Falle in die Berechnung des Tagesdurchschnitts gemäß Abs. 4 einzubeziehen.

(6) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

### § 3 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt 30 Arbeitstage, soweit nicht eine für den Mitarbeiter günstigere gesetzliche Regelung (z.B. für Jugendliche und schwerbehinderte Menschen) oder für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Anlage 7 zu den AVR) eine Sonderregelung getroffen ist. <sup>2</sup>Der Umfang des Urlaubs in Satz 1 gilt ab 1. Januar 2015.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 Satz 1 beträgt der Urlaub für Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 30 fallen, 31 Arbeitstage.

(*RK Ost*): <sup>2</sup>Durch Vereinbarung kann jährlich zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter der 31. Urlaubstag durch die Zahlung einer Vergütung in entsprechender Höhe abgegolten werden.

(3) (weggefallen)

(4) <sup>1</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder in seiner Einrichtung oder Dienststelle üblicherweise zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Endet eine Dienstleistung nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Dienstleistung begonnen hat.

(5) <sup>1</sup>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 Abs. 1 und § 4 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. <sup>2</sup>Ein Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 2 bis Abs. 8 nach dem Neunten Sozialgesetzbuch und nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

<sup>3</sup>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 Abs. 1 und § 4 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. <sup>4</sup>Ein Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 2 bis Abs. 8, nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

<sup>5</sup>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.

<sup>6</sup>Ergeben sich bei der Berechnung des Erholungsurlaubs nach den Sätzen 1 bis 5 Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.

### **§ 3a (RK Ost): Zusätzliche Erholungsurlaubstage**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter im Geltungsbereich der Regionalkommission Ost erhalten im Jahr 2024 zwei zusätzliche Tage Erholungsurlaub, im Jahr 2025 zwei zusätzliche Tage Erholungsurlaub und im Jahr 2026 einen zusätzlichen Tag Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Von dieser Regelung nicht erfasst sind die Mitarbeiter der Anlage 21, 21a und 30 sowie Schüler und Auszubildende der Anlage 7. <sup>3</sup>§ 4 Abs. 9 Satz 2 der Anlage 14, § 17 Abs. 7 Satz 2 der Anlage 31, § 17 Abs. 7 Satz 2 und 3 der Anlage 32 und § 16 Abs. 7 Satz 2 und 3 der Anlage 33 finden auf den zusätzlichen Erholungsurlaub keine Anwendung. <sup>4</sup>Der zusätzliche Erholungsurlaub unterliegt ansonsten den Regelungen gemäß Anlage 14.

### **§ 4 Zusatzurlaub**

(1) Zu dem nach § 3 zu gewährenden Urlaub erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen die Mitarbeiter, die mehr als 50 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit (Anlage 5 zu den AVR)

- a) in Kontrollbereichen von Bestrahlungsabteilungen arbeiten oder in Laboratorien mit Radionukliden umgehen,
- b) mit der Pflege und Behandlung von Infektionskranken betraut sind,
- c) mit infektiösem Material arbeiten.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der Wechselschichtarbeit (§ 2 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 der Anlage 5 zu den AVR) oder Schichtarbeit (§ 2 Abs. 2 Satz 4 der Anlage 5 zu den AVR) zu leisten hat, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

113 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	1 Arbeitstag,
225 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	2 Arbeitstage,
338 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	3 Arbeitstage,
450 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

<sup>2</sup>Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	1 Arbeitstag,
300 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	2 Arbeitstage,
450 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	3 Arbeitstage,
600 Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) Für den Mitarbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Abs. 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub nach Abs. 2 um einen Arbeitstag.

(4) Bei der Anwendung des Abs. 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt.

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

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr fallen. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

*Anmerkung zu § 4 Abs. 6 (kein Abdruck wegen Fristablauf)*

(7) <sup>1</sup>Bei dem nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter ist die Zahl der in Abs. 2 sowie der in Abs. 6 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger oder mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Sätze 1 bis 4 zu ermitteln. <sup>3</sup>Ergeben sich bei der Berechnung des Zusatzurlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.

(8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Dienstgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres. <sup>3</sup>Etwas anderes gilt für Zusatzurlaub nach Abs. 6: Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Abs. 6 Satz 1 erfüllt sind.

(9) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach Abs. 1 bis Abs. 8 wird bei Zusammentreffen mehrerer Anspruchsvoraussetzungen bei der Fünf-Tage-Woche nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. <sup>2</sup>Besteht allein Anspruch auf Zusatzurlaub nach Abs. 1, werden der Zusatzurlaub und der Erholungsurlaub nach § 3 bei der Fünf-Tage-Woche nur bis zu 34 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. <sup>3</sup>Bei einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 5 Sätze 1 bis 4) erhöht oder vermindert sich die höchstmögliche Anzahl der Zusatzurlaubstage (Satz 1) und der Gesamturlaubstage (Satz 2) entsprechend.

## § 5 Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Soweit im Zeitpunkt einer Kündigung des Dienstverhältnisses der entstandene Urlaubsanspruch (§ 1 Abs. 6) noch nicht erfüllt ist, ist der Erholungsurlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup>Soweit der Erholungsurlaub aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht oder das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 19 Abs. 2 AT) endet, ist der Erholungsurlaub abzugelten. <sup>3</sup>Dasselbe gilt, wenn das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet (§ 18 Abs. 1 und 3 AT) oder zum Ruhen kommt (§ 18 Abs. 1 Satz 6 AT). <sup>4</sup>Kann wegen Arbeitsunfähigkeit der Erholungsurlaub bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr genommen werden, besteht ein Abgeltungsanspruch für den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX. <sup>5</sup>Der weitergehende Urlaubsanspruch wird nur dann abgegolten, wenn nach Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Dienstverhältnis dessen Arbeitsunfähigkeit noch im Urlaubsjahr, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist, bzw. im Übertragungszeitraum (§ 1 Abs. 5) so rechtzeitig endet, dass bei bestehendem Dienstverhältnis der Urlaub hätte verwirklicht werden können. <sup>6</sup>Wird Urlaub abgegolten, so erhält der Mitarbeiter für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei einer Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/22, bei einer Verteilung auf sechs Tage 1/26 der Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind. <sup>7</sup>Zusätzlich erhält der Mitarbeiter beim Vorliegen der Voraussetzungen pro Urlaubstag, der abgegolten wird, einen Aufschlag nach § 2 Abs. 3. <sup>8</sup>In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

(2) <sup>1</sup>Erholungsurlaub, der im selben Urlaubsjahr von einem früheren Dienstgeber gewährt oder abgegolten wurde, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet. <sup>2</sup>Beim Ausscheiden eines Mitarbeiters ist der Dienstgeber verpflichtet, in einer Bescheinigung die Dauer des in dem laufenden Urlaubsjahr erhaltenen oder abgegoltenen Erholungsurlaubs zu vermerken und dem Mitarbeiter auszuhändigen.

## II. URLAUBSGELD

### § 6 Anspruchsvoraussetzung

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter und der gemäß Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als Mitarbeiter oder als Auszubildender i.S.d. Anlage 7, soweit diese für die Auszubildenden die Anwendung des Abschnitts II dieser Anlage vorsieht, im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat.

<sup>2</sup>Besteht ein solcher Anspruch nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme der Elternzeit nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung oder Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

<sup>3</sup>Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme der Elternzeit auch die Voraussetzung des Satzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz oder im unmittelbaren Anschluss an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit – die Arbeit in diesem Kalenderjahr wieder aufnimmt.

(2) (weggefallen)

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>Eine Unterbrechung im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen bzw. Ausbildungsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

#### *Anmerkung 1:*

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem diakonischen Werk angeschlossen ist.

#### *Anmerkung 2:*

Als Anspruch auf Vergütung oder Bezüge (Abs. 1 Satz 2) gilt auch der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz.

## § 7 Höhe des Urlaubsgeldes

(1) Das Urlaubsgeld beträgt

(a) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e

ab 1. April 2022	341,48 Euro
ab 1. März 2024	380,75 Euro

(a) (*RK Ost*): für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

ab 1. Januar 2023	341,48 Euro
ab 1. März 2024	380,75 Euro

(b) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e

ab 1. April 2022	443,90 Euro
ab 1. März 2024	494,95 Euro

(b) (*RK Ost*): für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

ab 1. Januar 2023	443,90 Euro
ab 1. März 2024	494,95 Euro

(c) für den gemäß der Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigten 261,57 Euro, ab 1. März 2024 291,65 Euro.

(2) Der am 1. Juli teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, der unter die Anlagen 2, 2d oder 2e zu den AVR fällt, erhält vom Urlaubsgeld für Vollbeschäftigte den Anteil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

## § 8 Anrechnung von Leistungen

Wird dem Mitarbeiter oder dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten bereits aus einem anderen Rechtsgrunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Dienstgeber gewährt, ist diese Leistung auf das nach § 7 zu zahlende Urlaubsgeld anzurechnen.

## § 9 Auszahlung des Urlaubsgeldes

(1) <sup>1</sup>Das Urlaubsgeld ist mit den Bezügen für den Monat Juli auszuführen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 6 Abs. 1 Nr. 3 Satz 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

### III. SONDERURLAUB

#### § 10 Sonderurlaub

(1) Der Mitarbeiter soll auf Antrag Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge erhalten, wenn er

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

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge aus anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Der Mitarbeiter soll den Sonderurlaub schriftlich spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem Sonderurlaub in Anspruch genommen werden soll, beim Dienstgeber unter Angabe des Zeitraums, für den er ihn in Anspruch nehmen will, beantragen.

(4) <sup>1</sup>Der Sonderurlaub soll nicht länger als fünf Jahre einschließlich der Elternzeit des Mitarbeiters betragen. <sup>2</sup>Er kann verlängert werden; ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(5) Sonderurlaub kann mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden.

(6) Wenn der Sonderurlaub vier Wochen übersteigt, gilt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit nach § 11 Allgemeiner Teil AVR, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt.

(7) <sup>1</sup>Während der Zeit des Sonderurlaubs kann der Mitarbeiter eine entgeltliche Beschäftigung nur mit Zustimmung des Dienstgebers ausüben. <sup>2</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit soll 19 Stunden nicht übersteigen. <sup>3</sup>Die Beschäftigung darf dem Zweck des Sonderurlaubs nicht zuwiderlaufen.

*Anmerkung 1 zu Anlage 14: (kein Abdruck wegen Fristablauf)*

*Anmerkung 2 zu Anlage 14:*

<sup>1</sup>Eine für den jugendlichen Mitarbeiter günstigere Regelung gilt nach § 19 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz nur, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist; in diesem Falle erhält der Jugendliche einen Urlaub von 30 Werktagen. <sup>2</sup>Als Werktage gelten dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

*Anmerkung 3 zu Anlage 14:*

<sup>1</sup>Schwerbehinderte Menschen erhalten gemäß § 208 SGB IX einen Zusatzurlaub.

**Anlage 15: (derzeit nicht besetzt)**

# Anlage 16: Jubiläumszuwendung

§ 1	Anspruchsvoraussetzungen .....	187
§ 2	Höhe der Jubiläumszuwendung .....	187
§ 3	Jubiläumszuwendung als Zusatzurlaub .....	187

## § 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Mitarbeiter erhält nach einer Jubiläumsdienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren jeweils eine Jubiläumszuwendung.

(2) Die Jubiläumsdienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 11 AT).

(3) <sup>1</sup>Anzurechnen sind ferner die Zeiten, die ein Mitarbeiter in einem Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis (Anlage 7 zu den AVR) im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche verbrachte. <sup>2</sup>Zeiten mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Die in Abs. 3 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis zu einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übergetreten ist oder wenn er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperschädigung oder in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

## § 2 Höhe der Jubiläumszuwendung

Die Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Jubiläumsdienstzeit

von 25 Jahren	613,55 Euro
von 40 Jahren	1.022,58 Euro
von 50 Jahren	1.227,10 Euro.

## § 3 Jubiläumszuwendung als Zusatzurlaub

<sup>1</sup> Durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter kann statt der Jubiläumszuwendung Zusatzurlaub in entsprechendem Umfang vereinbart werden. <sup>2</sup> Für diesen Zusatzurlaub finden die Regelungen des § 4 Abs. 9 der Anlage 14 zu den AVR, des § 17 Abs. 5 der Anlage 30, des § 17 Abs. 7 der Anlagen 31 und 32 sowie des § 16 Abs. 7 der Anlage 33 keine Anwendung.

Anlage 17: (kein Abdruck wegen Fristablauf)

# Anlage 17a: Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit

I.	Geltungsbereich und -dauer .....	188
§ 1	Geltungsbereich und -dauer .....	188
II.	Altersteilzeit .....	188
§ 2	Inanspruchnahme von Altersteilzeit .....	188
§ 3	Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen .....	189
§ 4	Altersteilzeit im Übrigen .....	189
§ 5	Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit.....	189
§ 6	Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses.....	189
§ 7	Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen .....	190
§ 8	Verteilung des Urlaubs im Blockmodell .....	191
§ 9	Nebentätigkeit.....	191
§ 10	Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit.....	191
§ 11	Ende des Dienstverhältnisses.....	191
§ 12	Ergänzende Dienstvereinbarungen .....	191
III.	Flexible Altersarbeitszeit (FALTER).....	192
§ 13	Flexible Altersarbeitszeit .....	192

( für RK NRW/BW/Bayern gültig ab 1.1.2011, für RK Mitte gültig ab 1.4.2011, für RK Nord gültig ab 1.7.2011, für RK Ost gültig ab 1.1.2010)

## I. GELTUNGSBEREICH UND -DAUER

### § 1 Geltungsbereich und -dauer

(1) <sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Altersteilzeitdienstverhältnisse ab dem 1. Januar 2010. <sup>2</sup>Auf Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet Anlage 17 zu den AVR Anwendung.

(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2024 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Juli 2024 begonnen hat.

(3) In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern kann ein Altersteilzeitdienstverhältnis vereinbart werden. Ein Anspruch nach § 4 besteht nicht.

## II. ALTERSTEILZEIT

### § 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitdienstverhältnis

a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und

b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)

möglich.

### § 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

<sup>1</sup>Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. <sup>2</sup>Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

### § 4 Altersteilzeit im Übrigen

(1) Den Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Mitarbeiter der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeiter zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

(3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

*Anmerkungen zu Absatz 2:*

1. Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind solche nach § 1 Rahmen-MAVO.
2. <sup>1</sup>In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitdienstverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Anlage einbezogen. <sup>2</sup>Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die Quote wird jährlich überprüft.

### § 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Anlage setzt voraus, dass die Mitarbeiter

- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) <sup>1</sup>Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. <sup>3</sup>Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

### § 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitdienstverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 Alt-TZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 zu den AVR überschritten haben.

(3) <sup>1</sup>Die während der Dauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitdienstverhältnisses geleistet und die Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

<sup>2</sup>Die Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

## § 7 Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der sich für entsprechende teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter ergebenden Beträge. <sup>2</sup>Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der Hälfte der Vergütung, die sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte der Vergütung fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. <sup>2</sup>Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Vergütungserhöhungen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission jeweils festzulegenden Höhe.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

<sup>1</sup>Das Wertguthaben verändert sich zu dem Zeitpunkt und zu demselben Vomhundertsatz, zu dem die jeweilige Regionalkommission durch Beschluss innerhalb der von der Bundeskommission festgelegten Bandbreiten die Werte zur Höhe der Vergütung bzw. Entgelte verändert. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter nach Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 gilt als Vomhundertsatz der Veränderung der Vergütung oder des Entgelts gemäß Satz 1 auf Grundlage des Beschlusses der Bundeskommission vom 15. Juni 2023 ein Wert von 11,5 v.H. <sup>3</sup>Für Mitarbeiter nach Anlagen 21, 21a gilt als Vomhundertsatz der Veränderung der Vergütung oder des Entgelts gemäß Satz 1 zum 1. Februar 2025 ein Wert von 11,11 v.H.

(3) <sup>1</sup>Die den Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v. H. aufgestockt. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 Alt-TZG). <sup>3</sup>Steuerfreie Entgeltbestandteile und Vergütungsbestandteile, die einmalig (z. B. Zuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung entrichtet der Dienstgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG. <sup>2</sup>Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) <sup>1</sup>In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Krankenzugänge nach Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (Abschnitt XII Abs. c bis i der Anlage 1 zu den AVR), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

## § 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

## § 9 Nebentätigkeit

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitdienstverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen in den AVR über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. <sup>2</sup>Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

## § 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 zu den AVR) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

## § 11 Ende des Dienstverhältnisses

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

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände der AVR

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) <sup>1</sup>Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. <sup>2</sup>Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu.

## § 12 Ergänzende Dienstvereinbarungen

<sup>1</sup>In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO) können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. <sup>2</sup>Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

### III. FLEXIBLE ALTERSARBEITSZEIT (FALTER)

#### § 13 Flexible Altersarbeitszeit

<sup>1</sup>Älteren Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. <sup>2</sup>Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. <sup>3</sup>Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. <sup>4</sup>Die Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussdienstvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Dienstverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. <sup>5</sup>Die übrigen Beendigungstatbestände der AVR bleiben unberührt. <sup>6</sup>Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

Anlage 18 (derzeit nicht besetzt)

# Anlage 19: Modellprojekte

§ 1	Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen .....	193
§ 2	Vorschlag .....	193
§ 3	Projektgruppe .....	193

<sup>1</sup>Mit veränderten Vergütungsstrukturen kann das Entgelt der Mitarbeiter flexibler gestaltet werden als bisher. <sup>2</sup>Ziel ist es, die wirtschaftlichen Grundlagen einer Einrichtung und damit die Arbeitsplätze der Mitarbeiter zu sichern. <sup>3</sup>Die veränderten Vergütungsstrukturen haben außerdem zu berücksichtigen, dass alle Mitarbeiter trotz unterschiedlichen Leistungsvermögens in den Einrichtungen integriert bleiben.

## § 1 Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen

Zur Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen kann durch einen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission in einzelnen Einrichtungen von vergütungsrelevanten Bestimmungen der AVR abgewichen werden.

## § 2 Vorschlag

<sup>1</sup>Voraussetzung für ein Modellprojekt ist ein gemeinsamer Vorschlag von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung einer Einrichtung bzw. eines Trägers an den Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission. <sup>2</sup>In den Vorschlag sind unter anderem eine Zielbeschreibung, die abweichenden Bestimmungen, die Klärung der Besitzstände, die Bildung einer Projektgruppe, ein Evaluationskonzept und die Befristung des Modellprojektes aufzunehmen. <sup>3</sup>Nähere Voraussetzungen regelt die Arbeitsrechtliche Kommission.

## § 3 Projektgruppe

<sup>1</sup>Die Projektgruppe besteht zu gleichen Teilen aus Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung benannt werden, und Vertretern des Dienstgebers der Einrichtung bzw. des Trägers. <sup>2</sup>Sie begleitet die Entwicklung des Modellprojekts und unterrichtet regelmäßig die Arbeitsrechtliche Kommission. <sup>3</sup>Der Projektgruppe sind die zur Begleitung des Modellprojekts erforderlichen Unterlagen durch den Dienstgeber rechtzeitig und umfassend zur Verfügung zu stellen und zu erläutern.

# Anlage 20: Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Inklusionsbetrieben

§ 1	Geltungsbereich .....	194
§ 2	Anwendung von Tarifverträgen .....	194
§ 3	Informationspflicht .....	195
§ 4	Inkrafttreten .....	195

## § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage findet auf nach §§ 215ff. SGB IX anerkannte Inklusionsbetriebe Anwendung. <sup>2</sup>Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anwendungsbereich des Abs. 1 Satz 1, die in den Geltungsbereich der AVR-Caritas fallen und in der Produktion bzw. Dienstleistung auch für Dritte tätig sind.

## § 2 Anwendung von Tarifverträgen

(1) *(RK Nord, BW, Bayern)*: Abweichend von den Bestimmungen der AVR können den Dienstverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 als Mindestinhalt die branchenüblichen, regional geltenden tarifvertraglichen Regelungen, die mit einer dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden, in ihrer jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde gelegt werden.

(1) *(RK NRW, Mitte, Ost)*: <sup>1</sup>Abweichend von den Bestimmungen der AVR können den Dienstverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 als Mindestinhalt die branchenüblichen, regional geltenden tarifvertraglichen Regelungen, die mit einer dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden, in ihrer jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde gelegt werden. <sup>2</sup>Besteht keine tarifvertragliche Regelung nach Satz 1, können den Dienstverträgen als Mindestinhalt auch die branchenüblichen, regional geltenden Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen zu Grunde gelegt werden. <sup>3</sup>Hierzu ist vom Dienstgeber bei der zuständigen Regionalkommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes ein in Textform zu begründender Antrag zu stellen. <sup>4</sup>Die Regionalkommission kann vom Dienstgeber geeignete Unterlagen anfordern. <sup>5</sup>Über einen Antrag nach Satz 3 entscheidet die Regionalkommission innerhalb von sechs Monaten durch Beschluss. <sup>6</sup>Soweit die Regionalkommission Abweichungen von den Bestimmungen der AVR zulässt, sind diese zeitlich zu befristen. <sup>7</sup>Die Frist nach Satz 5 beginnt mit der Feststellung des Eingangs der Antragsunterlagen durch die Kommissionsgeschäftsstelle. <sup>8</sup>Bis zu einer Entscheidung der Regionalkommission nach Satz 5 gelten die ursprünglichen arbeitsvertraglichen Regelungen weiter. <sup>9</sup>Die Regelung der Sätze 2 bis 8 ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

(2) <sup>1</sup>Ausgenommen von § 2 Abs. 1 sind die Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung. <sup>2</sup>Anstelle der tariflichen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung finden Abschnitt XIII der Anlage 1 und Anlage 8 entsprechend Anwendung. <sup>3</sup>Ferner von § 2 Abs. 1 ausgenommen sind die §§ 5 bis 5g der Anlage 5; sie finden Anwendung.

### **§ 3 Informationspflicht**

<sup>1</sup>Wendet ein Träger die Regelungen dieser Anlage an, hat er unverzüglich eine entsprechende Information an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. <sup>2</sup>Die Information muss die Bezeichnung des Inklusionsbetriebes und seiner Arbeitsfelder, die Anzahl und den Beschäftigungsumfang der dort angestellten Mitarbeiter sowie die Angabe des den Dienstverhältnissen zugrunde gelegten Tarifvertrages enthalten. <sup>3</sup>Die Angaben sind zum 31. Dezember jeden Jahres zu aktualisieren. <sup>4</sup>Die Geschäftsstelle leitet diese Informationen an die Mitglieder der zuständigen Regionalkommission weiter.

### **§ 4 Inkrafttreten**

Diese Regelung tritt zum 1. Juli 2010 in Kraft.

# Anlage 21: Besondere Regelungen für Lehrkräfte

§ 1	Geltungsbereich .....	196
§ 2	Eingruppierung.....	196
§ 3	Vergütung .....	196
§ 3a	Corona-Sonderzahlung.....	197
§ 4	Jahressonderzahlungen.....	197
§ 5	Arbeitszeit .....	197
§ 6	Urlaub .....	197
§ 7	Überleitungsregelung anlässlich der Abschaffung des Anhangs C zu den AVR für Mitarbeiter, die unter die Anlage 21 zu den AVR fallen .....	197

## § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage findet Anwendung für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in diesen Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden.

<sup>2</sup>Davon ausgenommen sind Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiter an Altenpflege-, Krankenpflege-, Krankenpflegehilfe-, Kinderkrankenpflege-, und Hebammenschulen.

(2) Die Regelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des Absatzes 1, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Juli 2007 erstmals bei diesem Dienstgeber neu beginnt oder die am 31. Dezember 2010 nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren.

*Anmerkung 1 Absatz 1 Satz 1:*

Dies sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebs der Tätigkeit das Gepräge gibt.

*Anmerkung 2 Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neueinstellung. <sup>2</sup>Besteht mit einem Mitarbeiter lediglich für die Dauer der Schulferien kein Dienstverhältnis, liegt keine Neueinstellung vor.

## § 2 Eingruppierung

Für die Eingruppierung gelten in Abweichung zu den Anlagen 1, 2, 2d und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

## § 3 Vergütung

(1) <sup>1</sup>Für die Vergütung gelten in Abweichung zu der Anlage 1 Abschnitte I, Ia, Ib, Ic, II, IIa, III, IV, V, VII, VIIa, VIII, VIIIA, IX, IXa und XIV, den Anlagen 3, 3 (Ost) und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen. <sup>2</sup>Für das Leistungsentgelt gelten die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

(2) Soweit diese Regelungen hinsichtlich der Stufenzuordnung auf die Berufserfahrung abstellen, sind die Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Dienstgebern im Geltungsbereich der AVR sowie im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist, der Berufserfahrung beim selben Dienstgeber gleichgestellt.

## **§ 3a Corona-Sonderzahlung**

Für die Corona-Sonderzahlung gelten die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

## **§ 4 Jahressonderzahlungen**

Für Jahressonderzahlungen gelten in Abweichung zu Anlage 1 Abschnitt XIV zu den AVR (Weihnachtszuwendung), zu Anlage 14 Abschnitt II zu den AVR (Urlaubsgeld) und zu § 15 der Anlage 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

## **§ 5 Arbeitszeit**

Für die Arbeitszeit, die Kurzarbeit, die Überstundenregelung, die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung gelten in Abweichung zu den Anlagen 5, 6, 6a und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

## **§ 6 Urlaub**

Für den Urlaub gelten in Abweichung zu Anlage 14 Abschnitt I zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

## **§ 7 Überleitungsregelung anlässlich der Abschaffung des Anhangs C zu den AVR für Mitarbeiter, die unter die Anlage 21 zu den AVR fallen**

### **(A) Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen, und die am letzten Tag des Schuljahres 2010/11 in einem Dienstverhältnis zu den AVR gestanden haben, das am ersten Tag des Schuljahres 2011/12 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die am 31. Dezember 2010 nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren.

<sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>3</sup>Unterbrechungen längstens für die Dauer von sieben Wochen (Schulferien) sind unschädlich.

### **(B) Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21 zu den AVR**

(1) Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen und zum Ende des Schuljahres 2010/11 noch nicht nach Anlage 21 zu den AVR vergütet waren, werden zum Beginn des Schuljahres 2011/2012 in die Anlage 21 zu den AVR gemäß nachstehenden Regelungen übergeleitet.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiter werden so in Anlage 21 zu den AVR übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seitdem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen bzw. diakonischen Bereich tätig waren, nach Anlage 21 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>3</sup>Unterbrechungen längstens für die Dauer von sieben Wochen (Schulferien) sind unschädlich.

(3) <sup>1</sup>Die Eingruppierung bzw. Stufenzuordnung nach Absatz 2 wird wie folgt vorgenommen. <sup>2</sup>Die gemäß § 3 Anhang C (Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR) erreichte Regelvergütungsstufe wird zunächst mit zwei multipliziert. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeit entsprechend der nach landesrechtlichen Bestimmungen für die Stufenlaufzeit anzuwendenden Regelungen festgelegt.

## **(C) Besitzstand**

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Schuljahresbeginn 2011/12 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 12, errechnet.

<sup>2</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Schuljahresbeginn 2011/12 zustehenden Monatsvergütung bzw. Monatsentgelt nach Anlage 33 zu den AVR zuzüglich Urlaubsgeld gemäß Anlage 14 zu den AVR und der Weihnachtzuwendung gemäß Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR bzw. der Jahressonderzahlung nach § 15 der Anlage 33 zu den AVR. <sup>3</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die Besitzstandsregelungen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen. <sup>4</sup>Zum Monatsentgelt gehört das Tabellenentgelt gemäß §§ 11, 12 der Anlage 33 zu den AVR i.V.m. Anhang A der Anlage 33 zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

<sup>5</sup>Die Regelvergütung ist zum Ausgleich unterschiedlicher wöchentlicher Durchschnittsarbeitszeiten mit dem Faktor zu multiplizieren, der sich aus der Division der neuen wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit durch die alte wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit errechnet.

<sup>6</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich aus dem 12-fachen des Monatsentgelts entsprechend der jeweiligen landesrechtlichen Regelung zuzüglich eines möglichen Leistungsentgelts, der Jahressonderzahlung sowie weiterer regelmäßig gewährter Zulagen; hierzu gehört insbesondere auch die Schulzulage gemäß § 7 D dieser Regelung.

<sup>7</sup>Verringert sich nach dem Tag der Überleitung in die Anlage 21 zu den AVR die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich 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.

(3) Mitarbeiter, die am Ende des Schuljahres 2010/2011 vollbeschäftigt waren und deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sich auf Grund der Umstellung erhöht, haben bis zum Beginn der Sommerferien 2011 einen Anspruch darauf, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang ihrer bisherigen Vollbeschäftigung zu vereinbaren.

(4) <sup>1</sup>Mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, kann – soweit nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen – vereinbart werden, die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden Wochenarbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.

(5) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach Abschnitt III § 10 der Anlage 14 zu den AVR, ist die Monatsvergütung so zu berechnen, als ob die Mitarbeiter im Juli 2011 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätten.

(6) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage gemäß § 3 Abs. 2 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

## **(D) Schulzulage**

Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen und zum Ende des Schuljahres 2010/11 noch nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren, erhalten zusätzlich zu der Vergütung eine Zulage i.H.v. für die Vergütungsgruppen 10 bis 5b monatlich 50 Euro und für die Vergütungsgruppen 4b bis 1a monatlich 30 Euro ab Beginn Schuljahr 2011/12.

# Anlage 21a: Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen

§ 1	Geltungsbereich .....	201
§ 2	Eingruppierung.....	201
§ 3	Tabellenentgelt .....	201
§ 4	Stufen der Entgelttabelle .....	202
§ 5	Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	203
§ 6	Jahressonderzahlung .....	204
§ 7	Corona-Sonderzahlung.....	205
Anhang A Vergütungsgruppen für Lehrkräfte nach der Anlage 21a zu den AVR.....		206
Anhang B Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....		207
§ 1	Geltungsbereich .....	207
§ 2	Überleitung .....	208
§ 3	Besitzstandsregelung .....	208
§ 4	Überforderungsklausel.....	209
Anhang C Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....		210
§ 1	Geltungsbereich .....	210
§ 2	Überleitung .....	210
§ 3	Besitzstandsregelungen .....	210
§ 4	Überforderungsklausel.....	211

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Lehrkräfte, die in

- Altenpflege-, Krankenpflege-, Krankenpflegehilfe-, Kinderkrankenpflege- und Hebammenschulen sowie
- sonstigen Schulen, soweit sie nicht unter Anlage 21 zu den AVR fallen,

beschäftigt sind.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

Die Anlage 21a zu den AVR findet keine Anwendung auf Lehrkräfte an Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden und deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. August 2007 bei dem Dienstgeber begonnen hat.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup> § 12 des Allgemeinen Teils, Abschnitte Ia, II, III, V und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 2 bis 2e, 3, 7 bis 7b, Abschnitt II der Anlage 14 und Anlagen 20, 21, 22, 23 sowie 30 bis 33 zu den AVR finden keine Anwendung.

## § 2 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang A dieser Anlage.

## § 3 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) <sup>1</sup>Für das Tabellenentgelt gelten die jeweils aktuell gültigen Werte des Tabellenentgelts in Anlage B des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

## § 4 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9b bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

(3) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

*Anmerkungen zu Absatz 3:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt auch vor bei Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>2</sup>Unterbrechungen für die Dauer der Schulferien, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand, sind unschädlich. <sup>3</sup>Es ist auch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>4</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(4) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 5 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

Besitzstandszulagen, die sich aus der Anwendung des Anhang B der Anlage 21a zu den AVR ergeben haben, werden aus Anlass der Änderung der Anlage 21a zu den AVR nicht gekürzt.“

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

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 4 Abs. 4 Satz 1 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 10 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag; steht dem Mitarbeiter neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine

Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach Anhang B dieser Anlage zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzuge-rechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

<sup>1</sup>Der Garantiebetrags nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>2</sup>Für den Garantiebetrags gilt der jeweils aktuell gültige Wert des TV-L.

(5) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifi-zierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 4, § 5 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höhe-res Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter 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. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt § 5 unberührt.

## § 6 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Für die Höhe des Prozentsatzes der Jahressonderzahlung gilt die jeweils aktuell gültige Regelung des TV-L. Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Okto-ber 1990 nicht galt, gilt der dort ausgewiesene Prozentsatz für das Tarifgebiet Ost.

(3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehe-nen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie Besitzstandszu-lagen nach § 3 Anhang B der Anlage 21a AVR. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeit-beschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeit-räume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  4. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss oder eine entsprechende gesetzliche Leistung nicht gezahlt worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

## § 7 Corona-Sonderzahlung

(1) Mitarbeiter dieser Anlage erhalten die Corona-Sonderzahlung spätestens mit der Vergütung des Monats März 2022 ausgezahlt, wenn ihr Dienstverhältnis am 29. November 2021 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 29. November 2021 Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat.

*Anmerkungen zu Absatz 1:*

1. <sup>1</sup>Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. <sup>2</sup>Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes, sofern die Auszahlung der Corona-Sonderzahlung im dort definierten Zeitraum erfolgt.
2. <sup>1</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absatz b der Anlage 1 i. V. m. Abschnitt XII Absatz a Satz 2 und Satz 3 der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 3 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 5 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>2</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG oder § 24i SGB V.
3. Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Corona-Sonderzahlung beträgt 1.300 Euro. <sup>2</sup>Abschnitt IIa der Anlage 1 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 29. November 2021.

(3) Die Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) Sollte im Jahr 2021 bereits freiwillig eine Corona-Einmalzahlung ausgezahlt worden sein, kann eine Verrechnung mit der Corona-Sonderzahlung erfolgen.

## ANHANG A VERGÜTUNGSGRUPPEN FÜR LEHRKRÄFTE NACH DER ANLAGE 21a ZU DEN AVR

EG	Tätigkeitsmerkmal
E 9b	Mitarbeiter ohne abgeschlossene Hochschulbildung in der Tätigkeit von Lehrkräften
E 10	Mitarbeiter ohne abgeschlossene Hochschulausbildung mit entsprechender Zusatzqualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften (z.B. Unterrichtspfleger)
E 11	Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Qualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften (z.B. hauptamtliche Dozenten an Fachschulen); Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung (Bachelorabschluss) und entsprechender Tätigkeit
E 12	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Masterabschluss bzw. Diplompflegepädagogen) und entsprechender Tätigkeit
E13	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) und entsprechender Tätigkeit; Stellvertretende Schulleitung bis 150 Schüler
E 14	Mitarbeiter als Schulleitung bis 150 Schüler; Stellvertretende Schulleitung ab 151 Schüler
E15	Mitarbeiter als Schulleitung ab 151 Schüler

### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen

#### Entsprechende Zusatzqualifikation

<sup>1</sup>Eine entsprechende Zusatzqualifikation liegt vor, wenn eine Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger/in, Lehrhebamme/-entbindungspfleger erfolgreich abgeschlossen wurde. <sup>2</sup>Bei Lehrkräften, die nicht von Satz 1 erfasst sind, liegt eine entsprechende Zusatzqualifikation vor, wenn mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt worden sind.

#### Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- b) mit einer Magisterprüfung

beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene

wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 5:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 3 und 4:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## Vorbereitungsdienst (Referendariat)

<sup>1</sup>Die konkreten Voraussetzungen sowie der Ablauf und die Dauer des Vorbereitungsdienstes werden von den einzelnen Bundesländern geregelt. <sup>2</sup>In der Regel ist eine bestandene erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder ein Lehramt bezogener Masterabschluss (Master of Education) einer Hochschule die wesentliche Voraussetzung, um den Vorbereitungsdienst für das entsprechende Lehramt absolvieren zu können. <sup>3</sup>Der Vorbereitungsdienst dauert zwischen 18 und 24 Monaten. <sup>4</sup>Er endet mit der zweiten Staatsprüfung. <sup>5</sup>Nur mit Referendariat werden in der Regel die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt. <sup>6</sup>Man nennt diese Lehrkräfte daher „Erfüller“. <sup>7</sup>Lehrkräfte ohne Referendariat sind sogenannte „Nicht-Erfüller“. <sup>8</sup>Da sich die Eingruppierung von Lehrkräften stark am Beamtenrecht orientiert hat diese Unterscheidung Auswirkungen auf die Zuordnung der Lehrkräfte zu den Entgeltgruppen.

## ANHANG B ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG

### Präambel

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist die Überleitung der Mitarbeiter in die Anlage 21a zu den AVR. <sup>2</sup>Dabei ist zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat (Besitzstandsregelung). <sup>3</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlage 21a zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 21a zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 21a zu den AVR in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 21a zu den AVR im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

## § 2 Überleitung

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 21a zu den AVR werden so in die Anlage 21a zu den AVR übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen in der Tätigkeit als Lehrkraft im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen Bereich beschäftigt waren, nach § 2 und § 4 der Anlage 21a zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

(2) Diplompflege- und Diplommedizinpädagogen (FH) werden in die E 12 übergeleitet.

## § 3 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Juli 2015 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 21a zu den AVR zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR bzw. der Weihnachtswahlleistung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR sowie dem Urlaubsgeld gemäß Anlage 14. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören:

- Bei Mitarbeitern, die aus den Anlagen 31 und 32 zu den AVR übergeleitet werden, das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.
- Bei Mitarbeitern, die aus der Anlage 2 zu den AVR übergeleitet werden, die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, die Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Juli 2015 zustehenden Tabellenentgelts gemäß § 3 der Anlage 21a zuzüglich der Jahressonderzahlung gemäß § 6 der Anlage 21a zu den AVR.

(5) Ruht das Dienstverhältnis oder wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (gemäß § 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz [BEEG]) ausgeübt, sind Monatsvergütung bzw. Monatsentgelt (Absatz 3) und das Tabellenentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Juli 2015 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Teilzeitbeschäftigung bzw. dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 1. Juli 2015 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 1. Juli 2015 befristet verändert ist.

(7) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>3</sup>Dieser Absatz findet auch Anwendung auf solche kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die in die Berechnung der Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 eingeflossen sind.

## § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mindestens 2,5 v. H. entstehen, kann der Dienstgeber den Überleitungsgewinn von Mitarbeitern, deren Jahresentgelt nach § 3 Abs. 4 die Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3 übersteigt, gemäß den nachfolgenden Vorgaben zeitlich strecken.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch die Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21a zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeitern, die nicht in die Anlage 21a zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Der Überleitungsgewinn des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich aus einem Vergleich des Jahresentgelts nach § 3 Abs. 4 und der Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3. <sup>2</sup>Der Überleitungsgewinn wird anschließend durch die Vergleichsjahresvergütung geteilt und das Ergebnis mit hundert multipliziert. <sup>3</sup>Daraus ergibt sich die prozentuale Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters.

(5) <sup>1</sup>Die Möglichkeit der zeitlichen Streckung besteht nur bei Mitarbeitern, deren prozentuale Vergütungssteigerung mehr als 4 v.H. beträgt. <sup>2</sup>Beträgt die Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters mehr als 4 v.H., erhält er in den ersten zwölf Monaten nach der Überleitung eine Vergütungssteigerung von 4 v.H. <sup>3</sup>Die restliche prozentuale Vergütungssteigerung wird gleichmäßig auf weitere fünf Jahre verteilt. <sup>4</sup>Spätestens nach sechs Jahren ist das aktuell gültige Entgelt (inklusive aller Entgeltbestandteile) in voller Höhe an den betroffenen Mitarbeiter zu zahlen. <sup>5</sup>Die Vergütungen der von einer solchen zeitlichen Streckung betroffenen Mitarbeiter nehmen vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tariferhöhungen teil.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann eine für die Mitarbeiter günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart werden.

(7) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen nach Absätzen 2 bis 5 sind der zuständigen Mitarbeitervertretung im Vorfeld schriftlich vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Macht ein Rechtsträger von der Überforderungsklausel Gebrauch, hat er unverzüglich eine Anzeige sowie die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. <sup>3</sup>Die Geschäftsstelle leitet die Unterlagen an die Mitglieder des zuständigen Ausschusses der Bundeskommission zur Kenntnisnahme weiter.

(8) Die Anwendung der Überforderungsklausel kann bis zum 31. Dezember 2015 erfolgen, danach ist eine zeitliche Streckung des Überleitungsgewinns ausgeschlossen.

# ANHANG C ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG

## Präambel

Zum 1. Januar 2018 ist der Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR erweitert worden. Ziel dieser Regelung ist die Überleitung von Mitarbeitern in Anlage 21a zu den AVR, die seit dem 1. Januar 2018 unter den Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR fallen.

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Überleitung gilt für

- a) Alten- und Krankenpfleger sowie Hebammen/Entbindungspfleger ohne Zusatzqualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften sowie
- b) Mitarbeiter, die an Schulen im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe b) der Anlage 21a zu den AVR beschäftigt sind, die am 31. Dezember 2017 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2018 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

## § 2 Überleitung

<sup>1</sup>Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 werden so in die Anlage 21a zu den AVR übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen in der Tätigkeit als Lehrkraft im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen Bereich beschäftigt waren, nach § 2 und § 4 der Anlage 21a zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

## § 3 Besitzstandsregelungen

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Januar 2018 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 14 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am 31. Dezember 2017 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR bzw. der Weihnachtzuwendung gemäß Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR sowie dem Urlaubsgeld gemäß Anlage 14 zu den AVR. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören:

- Bei Mitarbeitern, die aus den Anlagen 31 und 32 zu den AVR übergeleitet werden, das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

- Bei Mitarbeitern, die aus der Anlage 2 zu den AVR übergeleitet werden, die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Januar 2018 zustehenden Tabellenentgelts gemäß § 3 der Anlage 21a zu den AVR zuzüglich der Jahressonderzahlung gemäß § 6 der Anlage 21a zu den AVR.

(5) Ruht das Dienstverhältnis oder wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (gemäß § 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) ausgeübt, sind Monatsvergütung bzw. Monatsentgelt (Absatz 3) und das Tabellenentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Januar 2018 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Teilzeitbeschäftigung bzw. dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 1. Januar 2018 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 1. Januar 2018 befristet verändert ist.

(7) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>3</sup>Dieser Absatz findet auch Anwendung auf solche kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die in die Berechnung der Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR eingeflossen sind.

## § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mindestens 2,5 v. H. entstehen, kann der Dienstgeber den Überleitungsgewinn von Mitarbeitern, deren Jahresentgelt nach § 3 Abs. 4 die Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3 übersteigt, gemäß den nachfolgenden Vorgaben zeitlich strecken.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch die Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21a zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeitern, die nicht in die Anlage 21a zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Der Überleitungsgewinn des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich aus einem Vergleich des Jahresentgelts nach § 3 Abs. 4 und der Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3. <sup>2</sup>Der Überleitungsgewinn wird anschließend durch die Vergleichsjahresvergütung geteilt und das Ergebnis mit hundert multipliziert. <sup>3</sup>Daraus ergibt sich die prozentuale Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters.

(5) <sup>1</sup>Die Möglichkeit der zeitlichen Streckung besteht nur bei Mitarbeitern, deren prozentuale Vergütungssteigerung mehr als 4 v.H. beträgt. <sup>2</sup>Beträgt die Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters mehr als 4 v.H., erhält er in den ersten zwölf Monaten nach der Überleitung eine Vergütungssteigerung von 4 v.H. <sup>3</sup>Die restliche prozentuale Vergütungssteigerung wird gleichmäßig auf weitere fünf Jahre verteilt. <sup>4</sup>Spätestens nach sechs Jahren

ist das aktuell gültige Entgelt (inklusive aller Entgeltbestandteile) in voller Höhe an den betroffenen Mitarbeiter zu zahlen. <sup>5</sup>Die Vergütungen der von einer solchen zeitlichen Streckung betroffenen Mitarbeiter nehmen vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tariferhöhungen teil.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann eine für die Mitarbeiter günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart werden.

(7) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen nach Absätzen 2 bis 5 sind der zuständigen Mitarbeitervertretung im Vorfeld schriftlich vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Macht ein Rechtsträger von der Überforderungsklausel Gebrauch, hat er unverzüglich eine Anzeige sowie die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. <sup>3</sup>Die Geschäftsstelle leitet die Unterlagen an die Mitglieder des zuständigen Ausschusses der Bundeskommission zur Kenntnisnahme weiter.

(8) Die Anwendung der Überforderungsklausel kann bis zum 30. Juni 2018 erfolgen, danach ist eine zeitliche Streckung des Überleitungsgewinns ausgeschlossen.

# Anlage 22: Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

Präambel.....	212
§ 1 Geltungsbereich .....	212
§ 2 Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege.....	212
§ 3 Vergütung .....	213
§ 4 Sonstige Bestimmungen .....	213
§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer.....	213
§ 6 Überleitungsregelung für Mitarbeiter nach Anlage 22.....	213

**(diese Anlage gilt nicht für stationäre Einrichtungen)**

## PRÄAMBEL

<sup>1</sup>Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden. <sup>2</sup>Die Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld sollen Pflegepersonen entlasten und helfen Pflegebedürftigen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten und ihren Alltag weiterhin möglichst selbständig zu bewältigen.

## § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen. <sup>2</sup>Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegfachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten in der ambulanten Pflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.

## § 2 Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

(1) <sup>1</sup>Die Tätigkeit von Zusatzkräften im häuslichen Umfeld zur Unterstützung im Alltag umfasst die Übernahme von einfachen Tätigkeiten in den Bereichen: Betreuung und allgemeine Beaufsichtigung, eine die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten stärkende oder stabilisierende Alltagsbegleitung, die Erbringung von Dienstleistungen, organisatorische Hilfestellungen oder andere geeignete entlastende Maßnahmen.

<sup>2</sup>Dies können beispielsweise folgende Tätigkeiten sein:

- Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B. beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten),
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene),
- Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen.

<sup>3</sup>Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse und keine Qualifikation i.S.v. Schulung/Fortbildung/Kurs/Qualifizierungsmaßnahme o.ä. erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.

(2) <sup>1</sup>Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege können von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. <sup>2</sup>Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnehmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.

### **§ 3 Vergütung**

(1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.

(2) <sup>1</sup>Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. <sup>2</sup>In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. <sup>3</sup>Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.

(3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.

### **§ 4 Sonstige Bestimmungen**

<sup>1</sup>Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII und VIIIa, der Anlagen 2d, 2e, 7, 7a sowie der Anlagen 19, 20, 21, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege. <sup>2</sup>Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.

### **§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

### **§ 6 Überleitungsregelung für Mitarbeiter nach Anlage 22**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2023 fortbesteht und die am 31. Dezember 2022 nach Anlage 22 vergütet werden, sind zum 1. Januar 2023 der Vergütungsgruppe nach Anlage 2 zugeordnet, in die sie gemäß Abschnitt I der Anlage 1 eingruppiert sind. <sup>2</sup>Die bisher ab Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegte Zeit wird vollumfänglich auf die Stufenzuordnung gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 angerechnet. <sup>3</sup>Die Stufenzuordnung erfolgt unter Beibehaltung der bisher zurückgelegten Zeit. <sup>4</sup>Soweit vorstehend keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR Anwendung.

# Anlage 23: Besondere Regelungen für Fahrdienste

Präambel.....	214
§ 1 Geltungsbereich .....	214
§ 2 Definition .....	214
§ 3 Vergütung .....	214
§ 4 Sonstige Bestimmungen .....	215
§ 5 Besitzstandsregelung .....	215
§ 6 Neuausschreibungen für Beförderungsleistungen; Anwendung von Tarifverträgen .....	215
§ 7 Inkrafttreten .....	215

## PRÄAMBEL

<sup>1</sup>Durch die wettbewerbsbedingte Lohnspirale nach unten und die gleichzeitig nicht ausreichende Refinanzierung ist es zur Sicherung der Arbeitsplätze im Bereich der Fahrdienste notwendig, eine Sonderregelung der Vergütung für den Bereich Fahrdienste in den AVR zu schaffen. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission wird sich für die Einführung eines Mindestlohns in diesem Bereich einsetzen. <sup>3</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission beauftragt die Leitungsausschüsse der beiden Seiten, zu einem geeigneten Zeitpunkt gemeinsam einen Antrag auf Festsetzung eines Mindestlohns in diesem Bereich beim zuständigen Bundesministerium zu stellen.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Mitarbeiter in Fahrdiensten.

## § 2 Definition

Fahrdienste im Sinne dieser Regelung umfassen den Transport von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, Behinderten und Kranken im Linien- oder Individualfahrdienst sowie Essen auf Rädern.

## § 3 Vergütung

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>2</sup>Im Jahr 2014 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 82,6 v.H. der in Satz 1 festgelegten Vergütung. <sup>3</sup>Im Jahr 2015 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 88,70 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der am 1. Januar 2015 geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>4</sup>Im Jahr 2016 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>5</sup>Im Jahr 2017 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>6</sup>In den Jahren 2018 bis 2021 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 94,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>7</sup>In den Jahren 2022 und 2023 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 96,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3. <sup>8</sup>Wird der gesetzliche Mindestlohn dadurch unterschritten, ist mindestens dieser zu zahlen.

(2) <sup>1</sup>Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. <sup>2</sup>In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. <sup>3</sup>Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.

## **§ 4 Sonstige Bestimmungen**

<sup>1</sup>Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII, VIIIa und XIV, der Anlagen 2d, 2e, 7, 7a, 14 Abschnitt II sowie der Anlagen 19, 20, 21, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Mitarbeiter in Fahrdiensten. <sup>2</sup>Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.

## **§ 5 Besitzstandsregelung**

(1) Für Mitarbeiter, denen bis zum 31. Dezember 2013 eine Vergütung nach der Anlage 2 zu den AVR schriftlich zugesagt worden ist oder die bis zum 31. Dezember 2013 eine Vergütung nach der Anlage 2 zu den AVR erhalten haben, finden die vorstehenden Regelungen keine Anwendung.

(2) Mitarbeitern, denen bis zum 31. Dezember 2013 eine höhere als die unter § 3 genannte Vergütung zugesagt worden ist oder die bis zum 31. Dezember 2013 eine höhere als die unter § 3 genannte Vergütung erhalten haben, wird die höhere Vergütung fortgezahlt.

*Anmerkung zu § 5:*

Im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission Ost gilt § 5 mit der Maßgabe, dass statt des 31. Dezember 2013 jeweils der 31. Dezember 2014 als maßgeblicher Zeitpunkt für die Prüfung von Besitzständen anzunehmen ist.

## **§ 6 Neuausschreibungen für Beförderungsleistungen; Anwendung von Tarifverträgen**

(1) Dienstgeber, die ab dem 15. Juni 2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen teilnehmen, können abweichend von § 3 den Dienstverträgen ihrer Mitarbeiter nach § 1 als Mindestinhalt das Entgelt nach § 2 der Anlage 5 des DRK-Reformtarifvertrages in der jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde legen.

(2) Auf Mitarbeiter, die bis zum 14. Juni 2018 eine Vergütung nach § 3 erhalten haben, findet Abs. 1 für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses keine Anwendung. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2014 in Kraft.

**Anlage 24: (derzeit nicht besetzt)**

# Anlage 25: Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden

§ 1	Geltungsbereich .....	216
§ 2	Anwendung von Tarifverträgen .....	216
§ 3	Informationspflicht .....	216
§ 4	Inkrafttreten .....	216

## § 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für caritative Träger, die

- die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) in ihr Statut übernommen haben und
- spätestens seit dem 1. Oktober 2005 durchgehend die Tarifverträge für die kommunalen Arbeitgeber (TVöD-VKA bzw. TV-Ärzte-VKA und diese ergänzende Tarifverträge) anwenden.

## § 2 Anwendung von Tarifverträgen

Abweichend von den Bestimmungen der AVR werden den Dienstverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich nach § 1 die tarifvertraglichen Regelungen für die kommunalen Arbeitgeber (TVöD-VKA bzw. TV-Ärzte-VKA und diese ergänzende Tarifverträge) in ihrer jeweils gültigen Fassung zugrunde gelegt.

## § 3 Informationspflicht

Vom Geltungsbereich nach § 1 erfasste Träger haben eine schriftliche Information über die Anwendung der Anlage an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zu senden.

## § 4 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2014 in Kraft.

# Anlage 30: Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte

§ 1	Geltungsbereich .....	217
§ 2	Einsatzzuschlag für Ärztinnen und Ärzte im Rettungsdienst .....	218
§ 3	Regelmäßige Arbeitszeit .....	218
§ 4	Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie an Wochenenden .....	219
§ 5	Sonderformen der Arbeit.....	220
§ 6	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	221
§ 7	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	224
§ 8	Bereitschaftsdienstentgelt .....	225
§ 9	Teilzeitbeschäftigung .....	227
§ 10	Arbeitszeitdokumentation .....	227
§ 11	Allgemeine Eingruppierungsregelungen .....	227
§ 12	Eingruppierung.....	228
§ 13	Tabellenentgelt .....	228
§ 13a	Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	229
§ 13b	Einmalzahlung für das Jahr 2022 .....	229
§ 13c	(RK Ost): Zusätzliche Einmalzahlung.....	229
§ 14	Stufen der Entgelttabelle .....	230
§ 15	Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	230
§ 16	Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente .....	231
§ 17	Zusatzurlaub .....	232
§ 18	Führung auf Probe .....	233
§ 19	(weggefallen) .....	233
§ 20	Kosten des Heilberufsausweises.....	233
Anhang A Tabellenentgelt für Ärztinnen und Ärzte.....		233
Anhang B Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....		234
§ 1	Geltungsbereich .....	234
§ 2	Überleitung .....	234
§ 3	Besitzstandsregelung .....	234
§ 4	Überforderungsklausel .....	236

## Hinweise

Die Bestimmungen beziehen sich teilweise auf die örtlichen Zuständigkeiten der Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dabei umfassen die folgenden Begriffe die folgenden Gebiete:

- Nord das Gebiet der Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie den Offizialatsbezirk Oldenburg;
- Ost das Gebiet der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;
- NRW (Nordrhein-Westfalen) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne den Offizialatsbezirk Oldenburg) und Paderborn;
- Mitte das Gebiet der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier;
- BW (Baden-Württemberg) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart;
- Bayern das Gebiet der (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.

## § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage gilt für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die in

- a) Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Kliniken und psychiatrischer Krankenhäuser,

- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern/Kliniken (z. B.: pathologischen Instituten, Röntgeninstituten oder Institutsambulanzen) oder in
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen (z. B.: Reha-Einrichtungen), in denen die betreuten Personen in teilstationärer oder stationärer ärztlicher Behandlung stehen, wenn die ärztliche Behandlung in den Einrichtungen selbst stattfindet,

beschäftigt sind.

<sup>2</sup>Diese Anlage gilt auch für Ärztinnen und Ärzte in sonstigen Einrichtungen, sofern sie eine ärztliche Tätigkeit ausüben.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Ärztinnen und Ärzte nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Abschnitte Ia, IIIA, V, VII, XI Abs. d und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 2, 3, 6 und 6a sowie § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.

<sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

## § 2 Einsatzzuschlag für Ärztinnen und Ärzte im Rettungsdienst

<sup>1</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst im Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

<sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag ab 1. Juli 2023 in Höhe von 30,17 Euro und ab 1. April 2024 in Höhe von 31,38 Euro.

<sup>3</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.

*Anmerkungen zu § 2:*

1. Eine Ärztin/ein Arzt, die/der nach der Approbation noch nicht mindestens 1 Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
2. Eine Ärztin/ein Arzt, der/dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B.: Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologin/Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
3. Ärztinnen und Ärzte, die originär für den Rettungsdienst eingestellt und ausschließlich im Rettungsdienst tätig sind, erhalten keinen Einsatzzuschlag.

## § 3 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

<sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage, verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zu Grunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, soweit sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### *Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

(5) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier über zehn Stunden dauernde Schichten und in einem Zeitraum von zwei Kalenderwochen nicht mehr als insgesamt acht über zehn Stunden dauernde Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Zwischen der Ableistung von Bereitschaftsdienst und einer Schicht i.S.d. Satz 1 muss jeweils ein Zeitraum von 72 Stunden liegen.

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

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

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

#### *Anmerkung zu § 3:*

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

## **§ 4 Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie an Wochenenden**

In Ergänzung zu § 3 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitenausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>§ 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

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

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

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

(4) <sup>1</sup>Arbeitsleistungen (regelmäßige Arbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) am Wochenende (Freitag ab 21 Uhr bis Montag 5 Uhr) dürfen an höchstens zwei Wochenenden im Kalendermonat angeordnet werden. <sup>2</sup>Abweichend davon darf je Kalendervierteljahr für ein weiteres Wochenende Arbeitsleistung angeordnet werden. <sup>3</sup>Die Arbeitsleistung an einem Wochenende wird jeweils dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat. <sup>4</sup>Darüber hinaus dürfen weitere Arbeitsleistungen (regelmäßige Arbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) nur angeordnet werden, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>5</sup>Wochenenden, an denen gemäß Satz 4 weitere Arbeitsleistung angeordnet wurde, sind innerhalb der nächsten drei Kalendermonate als zusätzliche Wochenenden ohne Arbeitsleistung zu gewähren. <sup>6</sup>Dies gilt nicht für Arbeitsleistungen, die an dem ersten weiteren Wochenende im Kalendervierteljahr (Satz 2) erbracht worden sind. <sup>7</sup>Sind nach Satz 5 zu gewährende freie Wochenenden nicht innerhalb der Frist nach Satz 5 gewährt worden, erhöht sich für die in dieser Zeit erbrachte Arbeitsleistung bei Vollarbeit das Entgelt je Stunde um 10 Prozent, bei Bereitschaftsdienst die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 um 10 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 10 Prozent des Entgelts gemäß § 7 Abs. 3 gezahlt. <sup>8</sup>Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten. <sup>9</sup>Gewährte freie Wochenenden werden jeweils dem Kalendermonat ihres Beginns zugeordnet.

## § 5 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin/der Arzt längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

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

(4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

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

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 3 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 3 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 6 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

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

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

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

(3) <sup>1</sup>Die Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit im Sinne von Absatz 2 ist auf Fälle beschränkt, in denen sich die Leistung von Bereitschaftsdienst an einen maximal acht Stunden dauernden Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit anschließt. <sup>2</sup>Ein sich unmittelbar an den Bereitschaftsdienst anschließender Arbeitsabschnitt im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ist beispielsweise zum Zwecke der Übergabe zulässig, sofern dieser nicht länger als 60 Minuten dauert und sich der dem Bereitschaftsdienst vorangegangene Arbeitsabschnitt entsprechend verkürzt.

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

(5) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. <sup>2</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 56 Stunden betragen.

*Anmerkung zu den Absätzen 1 bis 5:*

Übergaben können auch im Bereitschaftsdienst erfolgen.

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

(7) <sup>1</sup>Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 9 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. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(8) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin/der Arzt vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. <sup>3</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>4</sup>Im Kalendermonat sind nicht mehr als 13 Rufbereitschaften zu leisten. <sup>5</sup>Darüber hinausgehende Rufbereitschaften sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>6</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist die Höchstgrenze nach Satz 4 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. <sup>7</sup>Verbleibt bei der Berechnung nach

Satz 6 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt.<sup>8</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

*Anmerkung zu § 6 Absatz 8 Satz 4:*

Eine Rufbereitschaft umfasst maximal die Zeitspanne von 24 Stunden.

(9) § 3 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(10) <sup>1</sup>Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gemäß der Absätze 2 bis 5 hat die Ärztin/der Arzt grundsätzlich innerhalb eines Kalendermonats nur bis zu vier Bereitschaftsdienste zu leisten. <sup>2</sup>Abweichend davon dürfen in einem Kalendermonat pro Kalendervierteljahr fünf Bereitschaftsdienste angeordnet werden, die von der Ärztin/dem Arzt zu leisten sind. <sup>3</sup>Darüber hinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>4</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist die Höchstgrenze nach Satz 1 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt.

*Anmerkungen zu Absatz 10*

1.

- a) <sup>1</sup>Für kleine Fachabteilungen kann die in Satz 1 genannte Zahl der Bereitschaftsdienste auf maximal sieben Dienste pro Monat erhöht werden. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. <sup>3</sup>Der Zuschlag gem. § 8 Abs. 3 Satz 1 erhöht sich ab mehr als vier Bereitschaftsdiensten im Kalendermonat für jede darüber hinaus geleistete Bereitschaftsdienststunde um 10,0 Prozentpunkte. <sup>4</sup>Die Ärztinnen und Ärzte, die innerhalb eines Kalenderhalbjahres monatlich im Durchschnitt mehr als vier Bereitschaftsdienste leisten, erhalten zusätzlich pro Kalenderhalbjahr einen Tag Zusatzurlaub; die Höchsturlaubstage nach § 17 Absatz 5 erhöhen sich jeweils um zwei Tage. <sup>5</sup>§ 8 Abs. 3 Sätze 3 und 4 bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Auf die in den Sätzen 1, 3 und 4 genannten Zahlen von Bereitschaftsdiensten finden bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten die Regelungen gemäß § 8 Abs. 3 Sätze 5 und 6 entsprechend Anwendung.
- b) <sup>1</sup>Kleine Fachabteilungen im Sinne dieser Regelung sind nur solche, die unter direkter Leitung einer Chefarztin, eines Chefarztes oder einer leitenden Ärztin, eines leitenden Arztes stehen und in denen fachlich zwingend ein eigener Bereitschaftsdienst organisiert werden muss; hierunter fallen nicht (fach-)bereichs- übergreifende Dienste und keine Dienste sogenannter „Bereitschaftsdienstpools“. <sup>2</sup>Kleine Fachabteilungen sind nur Einheiten mit maximal 7,0 am Bereitschaftsdienst teilnehmenden Ärztinnen und Ärzten (VK-Werte).
- c) <sup>1</sup>Voraussetzung für die Anwendung dieser Regelung ist zum einen eine Dienstvereinbarung mit dem Inhalt, dass diese Regelung angewandt wird und für welche kleine Fachabteilung sie gilt. <sup>2</sup>Inhaltliche Veränderungen der Regelung nach Anmerkung Nr. 1 a) bis d) zu Absatz 10 sind durch die Dienstvereinbarung nicht möglich. <sup>3</sup>Weitere Voraussetzung ist die schriftliche Zustimmung der betroffenen Ärztin, des betroffenen Arztes gegenüber dem Dienstgeber zur Leistung der zusätzlichen Bereitschaftsdienste nach Anmerkung Nr. 1 a) zu Absatz 10. <sup>4</sup>Mit der Zustimmung kann freiwillig eine höhere Zahl an Bereitschaftsdiensten, als in Absatz a) Satz 1 i.V.m. Satz 6 festgelegt, vereinbart werden. <sup>5</sup>Die Ärztin, der Arzt kann die Zustimmung nach Satz 3 sowie die Vereinbarung nach Satz 4 mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. <sup>6</sup>Der Dienstgeber darf eine Ärztin, einen Arzt nicht benachteiligen, weil die Zustimmung nicht erklärt bzw. eine höhere Zahl an Bereitschaftsdiensten nicht vereinbart oder jeweils widerrufen wird.
- d) Die Regelung nach Anmerkung Nr. 1 zu Absatz 10 ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

2. <sup>1</sup>Bereitschaftsdienste bis zu vier Stunden von Montag 5 Uhr bis Freitag 21 Uhr werden mit 0,5 eines Dienstes gewertet. <sup>2</sup>Bei der Teilung von Wochenenddiensten werden Bereitschaftsdienste bis zu maximal zwölf Stunden mit 0,5 eines Dienstes gewertet.
3. <sup>1</sup>Der Beginn des Ausgleichszeitraumes nach Satz 1 kann innerhalb des Jahres durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend festgelegt werden. <sup>2</sup>Der Beginn der sich daran anschließenden Ausgleichszeiträume verändert sich entsprechend.

(11) <sup>1</sup>Die Lage der Dienste der Ärztinnen und Ärzte wird in einem Dienstplan geregelt, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird. <sup>2</sup>Wird die vorstehende Frist nicht eingehalten, so erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 für jeden Dienst des zu planenden Folgemonats um 17,5 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 17,5 Prozent des Entgelts gemäß § 7 Abs. 3 bei jedem Dienst des zu planenden Folgemonats gezahlt. <sup>3</sup>Ergeben sich nach der Aufstellung des Dienstplanes Gründe für eine Änderung des Dienstplanes, die in der Person einer Ärztin / eines Arztes begründet sind oder die auf nicht vorhersehbaren Umständen beruhen, kann der Dienstplan nach Aufstellung geändert werden. <sup>4</sup>Die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplanes bleibt unberührt. <sup>5</sup>Liegen bei einer notwendigen Dienstplanänderung nach Satz 3 zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 um 17,5 Prozentpunkte bzw. wird zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt ein Zuschlag von 17,5 Prozent des Entgelts gemäß § 7 Abs. 3 gezahlt. <sup>6</sup>Eine notwendige Dienstplanänderung i.S.d. Satzes 5 liegt z.B. vor, wenn die Änderung aufgrund Arbeitsunfähigkeit oder Beschäftigungsverbot erfolgt. <sup>7</sup>Satz 5 gilt nicht, wenn die Änderung allein aufgrund persönlichen Wunsches der Ärztin / des Arztes erfolgt.

(12) <sup>1</sup>Bei vollzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft leisten, gilt, dass diese im Kalendermonat

bei einem Bereitschaftsdienst höchstens noch zu zehn Rufbereitschaften,

bei zwei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu sieben Rufbereitschaften,

bei drei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu vier Rufbereitschaften und

bei vier Bereitschaftsdiensten zu keiner Rufbereitschaft

sowie

bei bis zu vier Rufbereitschaften höchstens noch zu drei Bereitschaftsdiensten,

bei mehr als vier bis zu sieben Rufbereitschaften höchstens noch zu zwei Bereitschaftsdiensten,

bei mehr als sieben bis zu zehn Rufbereitschaften höchstens noch zu einem Bereitschaftsdienst und

bei mehr als zehn Rufbereitschaften zu keinem Bereitschaftsdienst herangezogen werden dürfen. <sup>2</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist das Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten zu berücksichtigen. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 10 Sätze 2 und 3 sowie § 6 Abs. 8 Satz 5 gelten entsprechend. <sup>4</sup>Für über die Anzahl nach den Sätzen 1 oder 2 hinaus angeordnete Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften gelten die jeweils einschlägige Bewertungsregelung (§ 8 Abs. 3 Sätze 4 bis 6) oder Zuschlagsregelung (§ 7 Abs. 3 Sätze 10 bis 12).

*Anmerkungen zu Absatz 12 Satz 2:*

1. Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft leisten, wird ein Bereitschaftsdienst mit 13 Punkten und eine Rufbereitschaft mit 4 Punkten gewertet.
2. <sup>1</sup>Die zulässige Anzahl gemäß § 6 Abs. 8 Satz 4 und § 6 Abs. 10 Satz 1 gilt dann als erreicht, sofern die gegenseitige Anrechnung der Dienste einen Punktwert entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten (52 Punkte) erreicht. <sup>2</sup>Ergibt sich bei Berechnungen nach Satz 1 ein Bruchteil von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; Bruchteile von weniger als 0,5 werden abgerundet.
3. Ein Rest von bis zu 3 Punkten bleibt hierbei unberücksichtigt.

## § 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten – je Stunde

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   | 15 v. H.  |
| b) für Nachtarbeit   | 15 v. H.  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v. H.  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| ▪ ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H. |
| ▪ mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H.  |

des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe; bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 12 Buchstabe c und d der höchsten tariflichen Stufe. <sup>3</sup>Für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 Euro je Stunde. <sup>4</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

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

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

### *Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 3 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

### *Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:*

Mit dem Begriff Arbeitsstunden sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkungen zu § 3 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 6 Abs. 8 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend zu 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. <sup>10</sup>Ab der vierzehnten Rufbereitschaft im Kalendermonat erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt einen Zuschlag von 10 v.H. des Entgelts gemäß § 7 Abs. 3. <sup>11</sup>Der Zuschlag nach Satz 10 erhöht sich nach jeder weiteren dritten Rufbereitschaft um jeweils weitere 10 Prozentpunkte. <sup>12</sup>Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und

Ärzte erhalten den Zuschlag nach Satz 10 ab Überschreitung der sich aus § 6 Abs. 8 Sätze 6 und 7 ergebenden Anzahl an Rufbereitschaften.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

1. Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.
2. Die Regelung in Satz 11 führt dazu, dass der Zuschlag für die vierzehnte bis sechzehnte Rufbereitschaft in einem Kalendermonat 10 v.H., die siebzehnte bis neunzehnte Rufbereitschaft 20 v.H. usw. beträgt.

(4) <sup>1</sup>Für Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zu dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen (§ 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 7 Abs. 3 Sätze 4 bis 6) einen gesonderten Zuschlag. <sup>2</sup>Dieser beträgt 50 v.H. des Rufbereitschaftsentgelts nach § 7 Abs. 3 Satz 5. <sup>3</sup>Zur Berechnung des Zuschlags nach Satz 1 sind Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr von unter einer Stunde auf eine Stunde zu runden; überschreitet die Addition der Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr die Zeitspanne von einer Stunde, findet keine Rundung statt. <sup>4</sup>Der Zuschlag nach Satz 1 ist auf die im Folgemonat geäußerte Erklärung der Ärztin/des Arztes hin im Verhältnis 1:1 bis zum Ende des dritten Kalendermonats, der auf seine Entstehung folgt, in Freizeit auszugleichen; Satz 1 der Anmerkung zu § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d findet entsprechend Anwendung.

(5) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 8 Bereitschaftsdienstentgelt

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

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

<sup>2</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag.

<sup>3</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(2) <sup>1</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde in Euro gezahlt:

ab dem 1. Juli 2023 (erhöht um 4,8 Prozent)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	32,76	32,76	34,00	34,00	35,24	35,24
II	38,95	38,95	40,19	40,19	41,45	41,45
III	42,06	42,06	43,29	–	–	–
IV	45,77	45,77	–	–	–	–

ab dem 1. April 2024 (erhöht um 4,0 Prozent)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	34,07	34,07	35,36	35,36	36,65	36,65
II	40,51	40,51	41,80	41,80	43,11	43,11
III	43,74	43,74	45,02	–	–	–
IV	47,60	47,60	–	–	–	–

<sup>2</sup>§ 14 Abs. 1 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 30. Juni 2024 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

(3) <sup>1</sup>Die Ärztin / Der Arzt erhält zusätzlich zum Stundenentgelt gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes je Stunde einen Zuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1. <sup>2</sup>Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. <sup>3</sup>Ab mehr als monatlich vier Diensten im Sinne von § 6 Abs. 10 Satz 1 erhöht sich die Bewertung des Bereitschaftsdienstes gem. § 8 Abs. 1 um 10 Prozentpunkte; dieser Zuschlag erhöht sich bei jedem weiteren Bereitschaftsdienst um weitere 10 Prozentpunkte. <sup>4</sup>Ist erstmals in einem Kalendervierteljahr in einem Kalendermonat ein fünfter Bereitschaftsdienst (§ 6 Abs. 10 Satz 2) angeordnet worden, erhöht sich die Bewertung für diesen Bereitschaftsdienst gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 um 10 Prozentpunkte; für weitere Bereitschaftsdienste in diesem Kalendermonat gilt Satz 3 2. Halbsatz entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Bewertung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 ab dem sechsten Bereitschaftsdienst um 10 Prozentpunkte erhöht; dieser Zuschlag erhöht sich bei jedem weiteren Bereitschaftsdienst um weitere 10 Prozentpunkte. <sup>5</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten verringert sich die Zahl der Bereitschaftsdienste nach den Sätzen 3 und 4 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. <sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 5 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 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. <sup>2</sup>Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

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

(6) <sup>1</sup>Für die nach Absatz 1 für einen Dienst errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten zum Zweck der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes anstelle der Auszahlung der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebenden Vergütung dieses Dienstes zum Zwecke der Gewährung der gesetzlichen Ruhezeit für diesen Dienst in dem erforderlichen Umfang Freizeit (Freizeitausgleich) gewährt werden. <sup>2</sup>Im Einvernehmen mit der Ärztin/dem Arzt kann weitergehender Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste gewährt werden, soweit dies nicht aufgrund anderer Bestimmungen dieser Anlage ausgeschlossen ist.

*Anmerkung zu Absatz 6 Satz 2:*

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

## § 9 Teilzeitbeschäftigung

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

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

## § 10 Arbeitszeitdokumentation

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

*Anmerkung zu Absatz 10*

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

*Anmerkung zu §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## § 11 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierungen der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 12. <sup>2</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält das Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

<sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Ist in einem

Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

## § 12 Eingruppierung

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

a) *Entgeltgruppe I:*

Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit.

b) *Entgeltgruppe II:*

Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit.

*Anmerkung zu Buchstabe b:*

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

c) *Entgeltgruppe III:*

Oberärztin/Oberarzt

*Anmerkung zu Buchstabe c:*

Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. der Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

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 d:*

<sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin/einem Arzt erfüllt werden.

## § 13 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach Anhang A dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 12 Buchstabe c und d ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

## § 13a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte entspricht.

## § 13b Einmalzahlung für das Jahr 2022

<sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte erhalten eine Einmalzahlung, die innerhalb von drei Monaten nach dem Monat des Inkrafttretens\* durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Höhe des Auszahlungsbetrages an die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt berechnet sich nach der Formel:

Höhe der Auszahlung = X – Y

<sup>3</sup>X = individuelles Tabellenentgelt nach Anhang A der Anlage 30 AVR n. F., das an die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt in den Monaten Oktober 2021 bis einschließlich dem Monat vor dem Monat des Inkrafttretens\* durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission auszuzahlen gewesen wäre, wenn Anhang A der Anlage 30 AVR in der durch die von der jeweiligen Regionalkommission im Rahmen der ihr zustehenden Kompetenz beschlossenen Fassung bereits ab Oktober 2021 gegolten hätten.

<sup>4</sup>Y = tatsächlich an die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt in den Monaten Oktober 2021 bis einschließlich dem Monat vor dem Monat des Inkrafttretens durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission ausgezahltes individuelles Tabellenentgelt nach Anhang A der Anlage 30 AVR a. F.

<sup>5</sup>Der Auszahlungsbetrag (X – Y) erhöht sich um weitere 50 Euro für Ärztinnen und Ärzte, die im Zeitraum für die Berechnung der Höhe der Auszahlung (X – Y) wenigstens einen Bereitschaftsdienst geleistet haben, um weitere 30 Euro für Ärztinnen und Ärzte, die im selben Zeitraum wenigstens einen Einsatz im Rettungsdienst geleistet haben, sowie um weitere 20 Euro für Ärztinnen und Ärzte, an die im selben Zeitraum Über- oder Mehrarbeitsstunden ausgezahlt wurden, d.h. um maximal 100 Euro.

## § 13c (RK Ost): Zusätzliche Einmalzahlung

<sup>1</sup>Alle Ärztinnen und Ärzte, die am 1. Oktober 2020 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 700,00 Euro. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>3</sup>Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Ärztin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Oktober 2020 keine Dienstbezüge erhält. <sup>4</sup>Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. <sup>5</sup>§ 13a der Anlage 30 zu den AVR findet Anwendung. <sup>6</sup>Die Einmalzahlung wird spätestens im Januar 2021 fällig. <sup>7</sup>Der Dienstgeber kann einen früheren Auszahlungszeitpunkt wählen. <sup>8</sup>Scheidet eine Ärztin oder ein Arzt nach dem 1. Oktober 2020 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.

---

\* Datum des Inkrafttretens RK Nord, NRW, Mitte, Baden-Württemberg, Bayern: 1. Juli 2022; RK Ost: 1. August 2022

## § 14 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe – in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 15 Abs. 2 – nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) *Entgeltgruppe I*

- Stufe 2: nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 3: nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 4: nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 5: nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 6: nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit.

b) *Entgeltgruppe II*

- Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 3: nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 4: nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 5: nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit,
- Stufe 6: nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,

c) *Entgeltgruppe III*

- Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit.
- Stufe 3: nach sechsjähriger oberärztlicher Tätigkeit.

d) *Entgeltgruppe IV*

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

(2) <sup>1</sup>Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. <sup>2</sup>Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. <sup>3</sup>In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. <sup>4</sup>Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

## § 15 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Ärztin/des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufe 2 bis 5 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören und, soweit sie von der Mitarbeitervertretung benannt werden, unter diese Regelung fallen. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorlage der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten in einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 14 Abs. 1 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

(4) <sup>1</sup>Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder eine niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 14 Abs. 1 ergebenden Stufe. <sup>2</sup>Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 14 Abs. 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§ 12 Buchst. c, § 14 Abs. 1) worden, erhält die Ärztin/der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.

(5) <sup>1</sup>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 § 14 und § 15 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelts, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>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.

## **§ 16 Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente**

(1) Das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern.

(2) <sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente können nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Der persönliche Geltungsbereich einer solchen ergänzenden Dienstvereinbarung ist auf Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO beschränkt. <sup>3</sup>Für Mitarbeiter in leitender Stellung im Sinne von § 3 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 MAVO kann ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente durch individuelle Vereinbarung mit dem Dienstgeber eingeführt werden. <sup>4</sup>Der Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. einer individuellen Vereinbarung ist freiwillig. <sup>5</sup>Die Ärztin/Der Arzt hat hierauf auch nach mehrmaliger Gewährung eines Leistungsentgeltes bzw. einer Sozialkomponente keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

## § 17 Zusatzurlaub

(1) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschicht nach § 5 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 5 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte 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 Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Die Ärztin/der Arzt erhält für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) einen Zusatzurlaub in Höhe von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr, sofern mindestens 144 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen, sowie von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der nach Satz 1 geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. <sup>4</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Sätze 3 und 4 sowie Satz 6 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(5) <sup>1</sup>Vollzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte, die mehr als 29 Bereitschaftsdienste im Kalenderhalbjahr geleistet haben, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Absatz 4 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt acht Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 38 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 39 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Ärztinnen und Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 39 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(7) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Satz 2 entsprechend.

*Anmerkungen zu den Absätzen 1 und 2:*

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahltem Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen von Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.

## § 18 Führung auf Probe

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Ärztin/dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 15 Abs. 4 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 19 (weggefallen)

## § 20 Kosten des Heilberufsausweises

Der Dienstgeber übernimmt für die Dauer des Dienstverhältnisses die Kosten für den elektronischen Heilberufsausweis (eHBA) für Ärztinnen und Ärzte.

## ANHANG A TABELLENENTGELT FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE

### gültig ab 1. August 2023 - Werte in Euro

Engeltgruppe	Grundentgelt	Entgeltstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.084,92	5.373,18	5.579,03	5.935,85	6.361,32	6.536,32
II	6.711,29	7.273,99	7.768,09	8.056,32	8.337,64	8.618,98
III	8.406,29	8.900,36	9.607,20	–	–	–
IV	9.888,50	10.595,38	–	–	–	–

### gültig ab 1. April 2024

Engeltgruppe	Grundentgelt	Entgeltstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	5.288,32	5.588,11	5.802,19	6.173,28	6.615,77	6.797,77
II	6.979,74	7.564,95	8.078,81	8.378,57	8.671,15	8.963,74
III	8.742,54	9.256,37	9.991,49	–	–	–
IV	10.284,04	11.019,20	–	–	–	–

# ANHANG B ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG

## Präambel

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass die/der einzelne Ärztin/Arzt nach der Überleitung in die Anlage 30 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 1 der Anlage 30 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(1a) <sup>1</sup>Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt auch für alle Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 1 der Anlage 30, die am 31. Dezember 2019 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2020 fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>In den Fällen nach Satz 1 gilt für die Besitzstandsregelung nach § 3 Anhang B der Anlage 30 anstatt (des Tags) des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der Regionalkommission der 1. Januar 2020. <sup>3</sup>In den Fällen nach Satz 1 gilt § 3 Anhang B der Anlage 30 mit der Maßgabe, dass

- Absatz 5 (in der Fassung durch Beschluss der Bundeskommission vom 9.12.2010) keine Anwendung findet und
- abweichend von § 3 Abs. 10 Satz 2 die im Jahr 2020 erhöhten Werte zugrunde zu legen sind.

(2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## § 2 Überleitung

Ärztinnen und Ärzte gemäß § 1 der Anlage 30 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 30 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

## § 3 Besitzstandsregelung

(1) Ärztinnen und Ärzte, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet.

(*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

\* Inkrafttreten: RK Nord am 1.7.2011, RK Ost am 1.7.2012, RK NRW am 1.1.2011, RK Bayern am 1.1.2011, RK Mitte am 1.4.2011, RK BW am 1.1.2011.

(RK Ost): <sup>2</sup>Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus der zeitgleich mit dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR von der Regionalkommission festgelegten Vergütungstabelle zugrunde zu legen.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtsszuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR.

<sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 16 der Anlage 30 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 13 der Anlage 30 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 30 zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(5) (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

(5a) (RK Bayern): Für die Berechnung der Überleitung gilt: Für die Höhe aller Vergütungswerte i.S.d. § 3 Abs. 3 sind die jeweilig linear um 1,2 v.H. erhöhten Werte zu Grunde zu legen.

(5) (RK Ost): Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach Abschnitt III § 10 der Anlage 14 zu den AVR, ist die Monatsvergütung so zu berechnen, als ob die Ärztin/der Arzt im Monat nach dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Ruht das Dienstverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob die Ärztin/der Arzt im Monat vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) (RK Ost): Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission 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.

(7) (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): <sup>1</sup>Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission 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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.

---

\* Inkrafttreten: RK Nord am 1.7.2011, RK Ost am 1.7.2012, RK NRW am 1.1.2011, RK Bayern am 1.1.2011, RK Mitte am 1.4.2011, RK BW am 1.1.2011.

(7) *(RK Ost)*: <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(8) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern)*: <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(9) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern)*: <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter im Kalenderjahr vor Inkrafttreten dieser Anlage die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 4 der Anlage 14 zu den AVR erfüllt, wird der sich daraus ergebende Zusatzurlaub im Kalenderjahr des Inkrafttretens<sup>\*</sup> dieser Anlage gewährt. <sup>2</sup>Erwirbt der Mitarbeiter im Kalenderjahr des Inkrafttretens<sup>\*</sup> dieser Anlage einen weiteren Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Anlage, werden die Ansprüche nach § 4 der Anlage 14 und die nach dieser Anlage erworbenen Ansprüche miteinander verglichen. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält in diesem Fall ausschließlich den jeweils höheren Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub.

*Anmerkung zu § 3 Abs. 9:*

Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens<sup>\*</sup> dieser Anlage durch die Entscheidung der zuständigen Regionalkommission nicht mit dem Beginn eines Kalenderjahres zusammen, gelten die Vorschriften für die Berechnung des Zusatzurlaubs nach dieser Anlage für das gesamte Kalenderjahr, in dem die Anlage in Kraft tritt.

(10) *(RK Nord, NRW, BW, Bayern)*: <sup>1</sup>Beim Erreichen der Stufe 3 der Entgeltgruppe III oder der Stufe 6 der Entgeltgruppe I wird die Besitzstandszulage um den Wert der Stufensteigerung, höchstens bis zur Höhe der Besitzstandszulage, reduziert. <sup>2</sup>Bei der Vergleichsberechnung sind die zum 1. Januar 2012 erhöhten Werte zugrunde zu legen.

(10) *(RK Mitte, Ost)*: <sup>1</sup>Beim Erreichen der Stufe 3 der Entgeltgruppe III oder der Stufe 6 der Entgeltgruppe I wird die Besitzstandszulage um den Wert der Stufensteigerung, höchstens bis zur Höhe der Besitzstandszulage, reduziert. <sup>2</sup>Bei der Vergleichsberechnung sind die zum 1. Januar 2013 erhöhten Werte zugrunde zu legen.

## § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann das Entgelt für längstens 3 Jahre um 1,5 v.H. gekürzt werden.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

\* Inkrafttreten: RK Nord am 1.7.2011, RK Ost am 1.7.2012, RK NRW am 1.1.2011, RK Bayern am 1.1.2011, RK Mitte am 1.4.2011, RK BW am 1.1.2011.

(4) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): <sup>1</sup>Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend. <sup>2</sup>Die Anwendung der Überforderungsklausel darf nicht dazu führen, dass das Jahresentgelt unter die Vergleichsjahresvergütung fällt. <sup>3</sup>Eine entsprechende Differenz ist entsprechend Satz 1 auszugleichen.

(4) (*RK Ost*): Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

(6) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Über weitere Regelungen zur Vermeidung von Überforderungen durch die Überleitung entscheiden die Regionalkommissionen im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

# Anlage 31: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

§ 1	Geltungsbereich .....	239
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit .....	239
§ 3	Arbeit an Sonn- und Feiertagen .....	241
§ 4	Sonderformen der Arbeit .....	241
§ 5	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	242
§ 6	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	243
§ 7	Bereitschaftsdienstentgelt .....	245
§ 8	Bereitschaftszeiten .....	245
§ 9	Arbeitszeitkonto .....	246
§ 10	Teilzeitbeschäftigung .....	247
§ 11	Eingruppierung .....	247
§ 12	Tabellenentgelt .....	247
§ 12a	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	248
§ 12b	(kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	248
§ 12c	(RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	248
§ 13	Stufen der Entgelttabelle .....	248
§ 13a	Besondere Stufenregelung .....	249
§ 14	Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	250
§ 15	Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente .....	252
§ 16	Jahressonderzahlung .....	254
§ 17	Zusatzurlaub .....	255
§ 18	Führung auf Probe .....	256
§ 19	Führung auf Zeit .....	257
Anhang A Tabellenentgelte Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern - EG-Tabellen .....		257
Anhang B Tabellenentgelt Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern - P-Tabellen .....		259
Anhang C Stundenentgelte Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern .....		262
Anhang D Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern .....		264
Anhang E Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....		271
§ 1	Geltungsbereich .....	272
§ 2	Überleitung .....	272
§ 3	Besitzstandsregelung .....	272
§ 4	Überforderungsklausel .....	273
Anhang F Überleitungsregelung für Bestandsmitarbeiter .....		274
§ 1	Geltungsbereich .....	274
§ 2	Überleitung .....	274
§ 3	Höhergruppierung .....	275
§ 4	Weiterbildung in der Notfallpflege .....	277

## Hinweise

Die Bestimmungen und Entgelttabelle beziehen sich auf die örtlichen Zuständigkeiten der Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dabei umfassen die folgenden Begriffe die folgenden Gebiete:

- Nord das Gebiet der Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie den Officialatsbezirk Oldenburg;
- Ost das Gebiet der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;
- NRW (Nordrhein-Westfalen) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne den Officialatsbezirk Oldenburg) und Paderborn;
- Mitte das Gebiet der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier;
- BW (Baden-Württemberg) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart;
- Bayern das Gebiet der (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.

Innerhalb des Gebietes der Region Ost unterscheiden die Tabellen zwischen

- Tarifgebiet Ost als Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;
- Tarifgebiet West als Gebiet der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt.

Einzelne Entgelttabellen beziehen sich nur auf einzelne (Erz-)Bistümer oder schließen diese ausdrücklich aus.

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in

- a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,
- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder
- c) sonstigen Einrichtungen (z.B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,

beschäftigt sind.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

<sup>1</sup>Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z. B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden. <sup>2</sup>Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich der Anlage 31 nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

*Anmerkung 2 zu Absatz 1:*

Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter die Anlage 31, soweit diese nicht vom Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR erfasst sind.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Abschnitte Ia, V, VII und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 6 und 6a sowie § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. <sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

## § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) (*RK Nord, NRW, Bayern*): <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) (*RK Mitte*): <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; ab dem 1. Januar 2023 beträgt für die Mitarbeiter in dem Gebiet der neuen Bundesländer, das in den Bereich der Regionalkommission Mitte fällt, die regelmäßige Arbeitszeit

ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

*(RK Mitte): Anmerkung zu Absatz 1:*

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten jeweils jährlich einen Tag Arbeitszeitverkürzung entsprechend der Regelung in § 1b der Anlage 5 zu den AVR. <sup>2</sup>Mit Wegfall des AZV-Tages gemäß § 1b der Anlage 5 zu den AVR entfällt zeitgleich der Anspruch nach Satz 1.

(1) *(RK BW)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) *(RK Ost)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Ab dem 1. Januar 2025 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen für Mitarbeiter der in Satz 2 genannten Gebiete durchschnittlich 38,5 Stunden in der Woche. <sup>4</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter im Land Berlin beträgt abweichend ab dem 1. Januar 2021 durchschnittlich 39 Stunden in der Woche, ab dem 1. Juli 2025 38,5 Stunden in der Woche. <sup>5</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1a) *(RK Ost): (Überleitungsregelung Berlin)*

Teilzeitbeschäftigten im Land Berlin, die in ihrem Dienstvertrag eine feste Teilzeit-Wochenstundenangabe vereinbart haben, wird ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass im Zuge der Änderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2021 die Teilzeit-Wochenstundenangabe so nach oben angepasst wird, dass die Monatsvergütung nach der Umstellung von der 38,5 Stundenwoche auf die 39 Stundenwoche ohne Berücksichtigung von Aufstiegen oder anderweitigen tariflichen Änderungen identisch bleibt. Das Wahlrecht ist spätestens bis zum 30. November 2020 auszuüben.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4: (weggefallen)*

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

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

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

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. <sup>4</sup>Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

*Anmerkung zu § 2:*

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

### § 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

### § 4 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde

Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchst-arbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v. H.,
  - in den Entgeltgruppen 9c bis 15 15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
  - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
  - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder

betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Zugunsten der Mitarbeiter können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Dienstvereinbarung erhöht werden. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind zu beachten.

(4) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

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

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 7 Bereitschaftsdienstentgelt

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

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

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.

(3) Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.

(5) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. <sup>3</sup>Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 6 nicht gezahlt.

(6) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt wird gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt. <sup>2</sup>In diesem Fall kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>3</sup>Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 2 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1 : 1 entsprechende Arbeitszeit. <sup>4</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 11) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>5</sup>Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

(7) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4 und 5 kann im Falle der Faktorisierung nach § 9 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

- a) nach Absatz 1
  - aa) in der Stufe I 37 Minuten,
  - bb) in der Stufe II 46 Minuten und
  - cc) in der Stufe III 55 Minuten,
- b) nach Absatz 3 17,5 Minuten und
- c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5 jeweils zuzüglich 15 Minuten.

## § 8 Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in

deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- a) (*RK Ost*): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 9 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 10 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## § 11 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs D dieser Anlage.

## § 12 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe. <sup>3</sup>Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 4	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.

(3) *(RK Nord, NRW, Mitte, Ost, Bayern)*: Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 bzw. P 4 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.

(3) *(RK BW)*: Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 bzw. P 4 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 35 Euro.

(4) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 erhalten ab dem 1. März 2022 eine monatliche Zulage von 120 Euro (Pflegezulage); ab 1. März 2024 von 133,80 Euro. <sup>2</sup>Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(5) *(RK Nord, NRW, Mitte, Ost, Bayern)*: <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. <sup>2</sup>Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt.

(5) *(RK BW)*: <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 10,08 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. <sup>2</sup>Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt.

## § 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

## § 12b (kein Abdruck wegen Fristablauf)

## § 12c (RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf)

## § 13 Stufen der Entgelttabelle

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>4</sup> Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Ein Praktikum oder berufspraktischer Ausbildungsteil nach Abschnitt H des Teils II i.V.m. Teil III. der Anlage 7 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>2</sup>Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. <sup>3</sup>War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werk-tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werk-tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

## **§ 13a Besondere Stufenregelung**

(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 wird in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Absatz 2 findet keine Anwendung auf Mitarbeiter, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

- Pflege Kranker sowie Bedienung und Überwachung der Geräte in Dialyseeinheiten,
- entsprechende Tätigkeiten in Blutzentralen,
- entsprechende Tätigkeiten in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
- entsprechende Tätigkeiten in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen,
- entsprechende Tätigkeiten im EEG-Dienst,
- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- Betreuung von psychisch kranken Patienten bei der Arbeitstherapie in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen,
- entsprechende Tätigkeiten im Operationsdienst als Operations- bzw. Anästhesiepflegekräfte,
- entsprechende Tätigkeiten mit Verantwortlichkeit für die fachgerechte Lagerung in der großen Chirurgie,
- vorbereiten der Herz-Lungen-Maschine und herangezogen werden zur Bedienung der Maschine während der Operation,
- entsprechende Tätigkeiten in Einheiten für Intensivmedizin,
- in erheblichem Umfang der Ärztin bzw. dem Arzt bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

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

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup> Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Fällt der Zeitpunkt der Stufensteigerung mit dem einer Höhergruppierung eines Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der im Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

(5) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Mitarbeitern als auch einzelnen Mitarbeitern, abweichend von dem sich aus der nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Stufe 5 oder 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. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>5</sup>Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

(6) (RK BW): <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs, zur Sicherstellung des Versorgungsauftrages in besonders von Personalmangel betroffenen Bereichen und zur Beschäftigungssicherung erhalten Pflegekräfte der Entgeltgruppen P4 bis P9 in der unmittelbaren Betreuung und Pflege von Patienten auf den Stationen und in der Notfallambulanz, im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt, entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt.

<sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein zu 10 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt.

<sup>4</sup>Pflegekräften der Entgeltgruppen P10 bis P15 in der unmittelbaren Betreuung und Pflege von Patienten auf den Stationen und in der Notfallambulanz, im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart erhalten eine Zulage in Höhe von Fünfzig v.H. der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt, entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt.

<sup>5</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 4 ein zu 5 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

<sup>6</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt.

<sup>7</sup>Operationstechnische Assistenten (OTA) und Anästhesietechnische Assistenten (ATA) im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart erhalten eine Zulage in Höhe von Hundertfünfundzwanzig v.H. der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt, entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt. <sup>8</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 7 ein zu 10 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>9</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>10</sup>Bei OTAs beträgt der Mindestbetrag der Zulage 400 Euro, bei ATAs 250 Euro.

<sup>11</sup>Hebammen im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart erhalten eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt. <sup>12</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 10 ein zu 10 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>13</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>14</sup>Bei Hebammen beträgt der Mindestbetrag der Zulage 300 Euro. <sup>15</sup>Fachkrankenpfleger in den Bereichen Intensiv, OP, Anästhesie und Akutstationen im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart erhalten eine Zulage in Höhe von Hundertsechzig vom Hundert der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt. <sup>16</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 14 ein zu 10 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>17</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>18</sup>Bei Fachkrankenpflegern beträgt der Mindestbetrag der Zulage 300 Euro.

<sup>19</sup>Examierte Pflegekräfte in den Bereichen Intensiv, OP, Anästhesie und Akutstationen im Geltungsbereich dieser Anlage im Stadtgebiet von Stuttgart erhalten eine Zulage in Höhe von Hundertsechzig vom Hundert der Differenz zwischen dem ihnen zustehenden Entgelt entsprechend der sich nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe und einem um eine Stufe erhöhten Entgelt. <sup>20</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, wird ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 17 ein zu 10 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>21</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>22</sup>Bei examinierten Pflegekräften beträgt der Mindestbetrag der Zulage 250 Euro. <sup>23</sup>Werden die Anspruchsgrundlagen für mehrere Zulagen oder die Erhöhung der Endstufe gemäß dieser Regelung gleichzeitig erfüllt, besteht jeweils nur Anspruch auf die höhere Zulage/ Erhöhung der Endstufe. <sup>24</sup>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die Zulage/Erhöhung der Endstufe entsprechend dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. <sup>25</sup>Die Zulage/Erhöhung der Endstufe kann auf bereits gezahlte übertarifliche Zulagen angerechnet werden. <sup>26</sup>Die Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2023.

## § 15 Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente

(1) Das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern.

(2) <sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente können nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Der persönliche Geltungsbereich einer solchen ergänzenden Dienstvereinbarung ist auf Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO beschränkt. <sup>3</sup>Eine Dienstver-

einbarung, die auch Mitarbeiter erfasst, die in den Geltungsbereich der Anlagen 32 und 33 zu den AVR fallen, ist möglich.<sup>4</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung vor Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres für das jeweilige Kalenderjahr nicht zustande, findet Absatz 4 Anwendung. <sup>5</sup>Für leitende Mitarbeiter nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 MAVO gilt Absatz 4, sofern individualrechtlich nichts anderes vereinbart wurde.

(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht

im Jahr	2012:	1,75 v.H.,
ab dem Jahr	2013:	2,00 v.H.

der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Kalenderjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne von § 1 MAVO. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden. <sup>3</sup>Wird eine die Anlagen 31, 32 und 33 übergreifende Dienstvereinbarung geschlossen, können die für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen der jeweiligen Anlagen zusammengerechnet werden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Besitzstandszulagen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. g des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.

(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im jeweiligen Kalenderjahr für das jeweilige Kalenderjahr weder zum Leistungsentgelt noch zur Sozialkomponente zu Stande, wird aus dem nach Absatz 3 Satz 1 zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres eine Einmalzahlung an alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, ausgeschüttet. <sup>2</sup>Die Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter erfolgt in Höhe des in Absatz 3 Satz 1 genannten Vomhundertsatzes der im jeweiligen Kalenderjahr an ihn gezahlten ständigen Monatsentgelte im Sinne der Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1. <sup>3</sup>Endet das Dienstverhältnis unterjährig, ist die Einmalzahlung am letzten Tag des Dienstverhältnisses auszuschütten. <sup>4</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>5</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.

(5a) <sup>1</sup>Soweit in einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO das Gesamtvolumen aus dem Kalenderjahr 2012 nicht vollständig ausgeschüttet worden ist, ist der vorhandene Restbetrag an alle Mitarbeiter dieser Anlage mit dem Entgelt des Monats Januar 2014 auszuzahlen, sofern sie an mindestens einem Tag des Monats Januar 2014 Anspruch auf Tabellenentgelt hatten. <sup>2</sup>Unter Tabellenentgelt fällt: Entgelt, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss. <sup>3</sup>Dies gilt auch, wenn nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>4</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld. <sup>5</sup>Im Falle eines Dienstgeberwechsels im Monat Januar 2014 wird kein weiterer Anspruch beim neuen Dienstgeber begründet.

(5b) <sup>1</sup>Die Höhe der Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter bemisst sich nach der Formel:

$$\text{Höhe der Auszahlung} = \frac{X * Y_{\text{individuell}}}{Y_{\text{gesamt}}}$$

X = im Januar 2013 vorhandener Restbetrag des Gesamtvolumens gemäß Absatz 3 Satz 1 aus dem Kalenderjahr 2012

$Y_{\text{individuell}}$  = auf den einzelnen Mitarbeiter fallender Anteil am Gesamtvolumen des Kalenderjahres 2013 gemäß Absatz 3 Satz 1 i.V.m. Abs. 4 Satz 2

$Y_{\text{gesamt}}$  = das im Monat Januar 2014 auszuschüttende Gesamtvolumen der ständigen Monatsentgelte gemäß Absatz 3 Satz 1.

## § 16 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 86 v. H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12 76 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 56 v.H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

1. <sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
2. (kein Abdruck wegen Fristablauf)

<sup>2</sup>Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.

(2a) (weggefallen)

(3) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H., ab 1. Januar 2019 82 v.H., ab 1. Januar 2020 88 v.H., ab 1. Januar 2021 94 v.H. und ab 1. Januar 2022 100 v.H. der dort genannten Vmhundertsätze betragen. <sup>2</sup>Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

- b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 16 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.

## § 17 Zusatzurlaub

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

<sup>2</sup>Besteht im Kalenderjahr 2019 nach Satz 1 Buchstabe a Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>3</sup>Im Kalenderjahr 2020 wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub nach § 17 Abs. 1 Buchstabe a ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt; besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub nach § 17 Abs. 1 Buchstabe a, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt. <sup>4</sup>Ab dem Kalenderjahr 2021 wird je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Satz 1 Buchstabe a ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter 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 Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Satz 1, Satz 3 und Satz 6 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.

*Anmerkung zu Absatz 6: (kein Abdruck wegen Fristablauf)*

(7) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt

- sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr 2019,
- acht Arbeitstagen im Kalenderjahr 2020,
- neun Arbeitstagen im Kalenderjahr 2021 und
- zehn Arbeitstagen ab dem Kalenderjahr 2022

gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) mit Ausnahme von § 208 SGB IX dürfen

- im Kalenderjahr 2019 zusammen 37 Arbeitstage,
- im Kalenderjahr 2020 zusammen 38 Arbeitstage,
- im Kalenderjahr 2021 zusammen 39 Arbeitstage und
- ab dem Kalenderjahr 2022 zusammen 40 Arbeitstage

nicht überschreiten.

(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Satz 2 entsprechend.

*Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:*

1. <sup>1</sup> Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup> Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie nach Absatz 6 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

## **§ 18 Führung auf Probe**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 19 Führung auf Zeit

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## ANHANG A TABELLENENTGELTE MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN KRANKENHÄUSERN - EG-TABELLEN

**(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): gültig ab 1. März 2024 - Werte in Euro**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
EG 14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
EG 13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
EG 12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
EG 11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
EG 10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
EG 9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
EG 9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11

## **(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 102,00 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.117,40	5.465,38	5.853,55	6.383,45	6.928,54	7.287,16
EG 14	4.633,84	4.948,94	5.360,44	5.817,07	6.326,09	6.691,52
EG 13	4.271,20	4.616,54	5.009,67	5.436,50	5.938,75	6.211,31
EG 12	3.827,97	4.225,35	4.689,75	5.205,03	5.809,65	6.096,54
EG 11	3.694,60	4.060,09	4.403,52	4.776,12	5.286,06	5.572,96
EG 10	3.562,11	3.848,47	4.174,02	4.527,10	4.920,27	5.049,37
EG 9c	3.458,18	3.713,65	3.991,46	4.290,82	4.612,63	4.843,33
EG 9b	3.244,56	3.484,01	3.634,26	4.078,93	4.342,42	4.647,63

## **(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.641,60	6.010,52	6.422,04	6.983,83	7.561,72	7.941,91
EG 14	5.128,94	5.462,99	5.899,25	6.383,37	6.923,01	7.310,43
EG 13	4.744,48	5.110,60	5.527,38	5.979,89	6.512,37	6.801,33
EG 12	4.274,58	4.695,87	5.188,21	5.734,50	6.375,51	6.679,66
EG 11	4.133,19	4.520,67	4.884,76	5.279,79	5.820,40	6.124,57
EG 10	3.992,71	4.296,32	4.641,46	5.015,78	5.432,60	5.569,47
EG 9c	3.882,54	4.153,38	4.447,92	4.765,29	5.106,46	5.351,03
EG 9b	3.656,06	3.909,92	4.069,22	4.540,64	4.819,98	5.143,56

## **(RK Ost): Tarifgebiet West mit Bundesland Hamburg, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	5.142,49	5.492,18	5.882,24	6.414,74	6.962,51	7.322,88
<b>14</b>	4.656,55	4.973,20	5.386,71	5.845,59	6.357,10	6.724,32
<b>13</b>	4.292,14	4.639,17	5.034,23	5.463,15	5.967,86	6.241,76
<b>12</b>	3.846,73	4.246,06	4.712,73	5.230,54	5.838,13	6.126,43
<b>11</b>	3.712,71	4.079,99	4.425,11	4.799,53	5.311,97	5.600,28
<b>10</b>	3.579,57	3.867,34	4.194,48	4.549,29	4.944,38	5.074,12
<b>9c</b>	3.475,13	3.731,85	4.011,03	4.311,86	4.635,24	4.867,07
<b>9b</b>	3.260,46	3.501,09	3.652,08	4.098,92	4.363,70	4.670,41

**(RK Ost): Tarifgebiet West mit Bundesland Hamburg, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.641,60	6.010,52	6.422,04	6.983,83	7.561,72	7.941,91
14	5.128,94	5.462,99	5.899,25	6.383,37	6.923,01	7.310,43
13	4.744,48	5.110,60	5.527,38	5.979,89	6.512,37	6.801,33
12	4.274,58	4.695,87	5.188,21	5.734,50	6.375,51	6.679,66
11	4.133,19	4.520,67	4.884,76	5.279,79	5.820,40	6.124,57
10	3.992,71	4.296,32	4.641,46	5.015,78	5.432,60	5.569,47
9c	3.882,54	4.153,38	4.447,92	4.765,29	5.106,46	5.351,03
9b	3.656,06	3.909,92	4.069,22	4.540,64	4.819,98	5.143,56

**ANHANG B TABELLENENTGELT MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN KRANKENHÄUSERN - P-TABELLEN**

**(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): gültig ab 1. März 2024 - Werte in Euro**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 4	2.751,14	2.811,32	2.855,94	2.889,61	2.917,01	2.958,10

## **(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht in P 16 bis P 7 102,00 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission  
entspricht in P 6 bis P 4 102,50 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.580,67	4.741,25	5.259,76	5.864,18	6.130,80
P 15	-	4.482,29	4.629,24	4.996,64	5.436,35	5.604,27
P 14	-	4.373,84	4.517,25	4.875,76	5.362,86	5.451,75
P 13	-	4.265,42	4.405,27	4.754,87	5.007,31	5.072,49
P 12	-	4.048,50	4.181,26	4.513,10	4.716,95	4.811,76
P 11	-	3.831,63	3.957,26	4.271,33	4.479,91	4.574,73
P 10	-	3.616,77	3.733,63	4.065,11	4.225,11	4.325,84
P 9	-	3.441,44	3.616,77	3.733,63	3.958,44	4.053,25
P 8	-	3.170,61	3.322,58	3.517,41	3.674,76	3.894,87
P 7	-	2.991,06	3.170,61	3.446,88	3.584,98	3.727,25
P 6	2.535,24	2.700,55	2.866,95	3.220,87	3.311,09	3.477,61
P 4	2.467,91	2.526,38	2.569,73	2.602,44	2.629,06	2.668,99

## **(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	5.072,57	5.242,81	5.792,52	6.433,32	6.715,97
P 15	-	4.968,27	5.124,07	5.513,58	5.979,74	6.157,76
P 14	-	4.853,29	5.005,34	5.385,42	5.901,83	5.996,07
P 13	-	4.738,35	4.886,62	5.257,26	5.524,88	5.593,99
P 12	-	4.508,38	4.649,12	5.000,93	5.217,06	5.317,57
P 11	-	4.278,46	4.411,65	4.744,62	4.965,75	5.066,28
P 10	-	4.050,67	4.174,56	4.525,99	4.695,61	4.802,41
P 9	-	3.864,79	4.050,67	4.174,56	4.412,90	4.513,41
P 8	-	3.577,66	3.738,78	3.945,33	4.112,16	4.345,51
P 7	-	3.387,31	3.577,66	3.870,55	4.016,98	4.167,80
P 6	2.890,95	3.065,35	3.240,91	3.614,29	3.709,48	3.885,15
P 4	2.819,92	2.881,60	2.927,34	2.961,85	2.989,94	3.032,05

## (RK Ost): Tarifgebiet West mit dem Bundesland Hamburg, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.603,12	4.764,49	5.285,55	5.892,93	6.160,85
P 15	-	4.504,26	4.651,93	5.021,14	5.462,99	5.631,74
P 14	-	4.395,28	4.539,40	4.899,66	5.389,15	5.478,47
P 13	-	4.286,32	4.426,86	4.778,18	5.031,86	5.097,36
P 12	-	4.068,35	4.201,75	4.535,23	4.740,07	4.835,35
P 11	-	3.850,41	3.976,66	4.292,27	4.501,87	4.597,16
P 10	-	3.634,50	3.751,93	4.085,04	4.245,82	4.347,05
P 9	-	3.458,31	3.634,50	3.751,93	3.977,84	4.073,11
P 8	-	3.186,15	3.338,87	3.534,65	3.692,78	3.913,96
P 7	-	3.005,72	3.186,15	3.463,77	3.602,56	3.745,52
P 6	2.535,24	2.700,55	2.866,95	3.220,87	3.311,09	3.477,61
P 4	2.467,91	2.526,38	2.569,73	2.602,44	2.629,06	2.668,99

## (RK Ost): Tarifgebiet West mit dem Bundesland Hamburg, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	5.072,57	5.242,81	5.792,52	6.433,32	6.715,97
P 15	-	4.968,27	5.124,07	5.513,58	5.979,74	6.157,76
P 14	-	4.853,29	5.005,34	5.385,42	5.901,83	5.996,07
P 13	-	4.738,35	4.886,62	5.257,26	5.524,88	5.593,99
P 12	-	4.508,38	4.649,12	5.000,93	5.217,06	5.317,57
P 11	-	4.278,46	4.411,65	4.744,62	4.965,75	5.066,28
P 10	-	4.050,67	4.174,56	4.525,99	4.695,61	4.802,41
P 9	-	3.864,79	4.050,67	4.174,56	4.412,90	4.513,41
P 8	-	3.577,66	3.738,78	3.945,33	4.112,16	4.345,51
P 7	-	3.387,31	3.577,66	3.870,55	4.016,98	4.167,80
P 6	2.890,95	3.065,35	3.240,91	3.614,29	3.709,48	3.885,15
P 4	2.819,92	2.881,60	2.927,34	2.961,85	2.989,94	3.032,05

## ANHANG C STUNDENENTGELTE MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN KRANKENHÄUSERN

### (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Stundenentgelte Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäuser

Entgeltgruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro	
	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
EG 15	31,52	35,14
EG 14	29,06	32,40
EG 13	27,80	31,00
EG 12	26,29	29,31
EG 11	24,05	26,82
EG 10	22,15	24,70
EG 9c	22,08	24,62
EG 9b	20,93	23,34

Entgeltgruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro	
	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
P 16	28,57	31,86
P 15	26,68	29,75
P 14	25,22	28,12
P 13	23,63	26,35
P 12	22,75	25,37
P 11	21,94	24,46
P 10	20,94	23,35
P 9	20,62	22,99
P 8	19,71	21,98
P 7	18,88	21,05
P 6	17,49	19,50
P 4	14,78	16,48

### (RK Ost): Tarifgebiet Ost

Entgeltgruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 101,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,00% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
EG 15	31,99	32,15	36,02
EG 14	29,50	29,64	33,21
EG 13	28,22	28,36	31,78
EG 12	26,68	26,82	30,04
EG 11	24,41	24,53	27,49

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 101,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,00% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
EG 10	22,48	22,59	25,32
EG 9c	22,41	22,52	25,24
EG 9b	21,24	21,35	23,92

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht P 16 bis P 7: 101,50% P6 bis P4: 102,00% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht P 16 bis P 7: 102,00% P6 bis P4: 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
P 16	29,00	29,14	32,66
P 15	25,88	27,21	30,49
P 14	25,60	25,72	28,82
P 13	23,98	24,10	27,01
P 12	23,09	23,21	26,00
P 11	22,27	22,38	25,07
P 10	21,25	21,36	23,93
P 9	20,93	21,03	23,56
P 8	20,01	20,10	22,53
P 7	19,16	19,26	21,58
P 6	17,84	17,93	19,99
P 4	15,08	15,15	16,89

## (RK Ost): Tarifgebiet West mit dem Bundesland Hamburg

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 102,50 % der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,50 % der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50 % der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
EG 15	32,31	32,31	36,02
EG 14	29,79	29,79	33,21
EG 13	28,50	28,50	31,78
EG 12	26,95	26,95	30,04
EG 11	24,64	24,65	27,49
EG 10	22,70	22,70	25,32
EG 9c	22,63	22,63	25,24
EG 9b	21,45	21,45	23,92

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 102,50% der mittlere- ren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,50% der mittlere- ren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittlere- ren Werte d. BK v. 1.7.2024
P 16	29,28	29,28	32,66
P 15	27,35	27,35	30,49
P 14	25,85	25,85	28,82
P 13	24,22	24,22	27,01
P 12	23,32	23,32	26,00
P 11	22,49	22,49	25,07
P 10	21,46	21,46	23,93
P 9	21,14	21,14	23,56
P 8	20,20	20,20	22,53
P 7	19,35	19,35	21,58
P 6	17,93	17,93	19,99
P 4	15,15	15,15	16,89

## ANHANG D ENTGELTGRUPPEN FÜR MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN KRANKENHÄUSERN

### Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

#### 1. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- mit einer Magisterprüfung

beendet worden ist. <sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 5:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## 2. Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>4</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 3 und 4:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

## 3. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

<sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

## 4. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

## 5. Ständige Vertreter

Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

### I. Mitarbeiter in der Pflege

#### Vorbemerkungen

1. Die Bezeichnung „Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger oder von Altenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.

4. Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
5. Nach den Tätigkeitsmerkmalen für Pfleger sind auch Hebammen und Entbindungspfleger, die die Tätigkeit von Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern auszuüben haben, eingruppiert.
6. Zu der entsprechenden Tätigkeit von Pflegehelfern bzw. von Pflegern gehört auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um eine Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt.
7. Die Bezeichnungen
  - Gesundheits- und Krankenpflegehelfer umfassen auch Krankenpflegehelfer,
  - Gesundheits- und Krankenpfleger umfassen auch Krankenschwestern und Krankenpfleger,
  - Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger umfassen auch Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger.

## **a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

### **Entgeltgruppe P 4**

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 7**

- 1 Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)
- 2 Operationstechnische Assistenten sowie Anästhesietechnische Assistenten mit abgeschlossener Ausbildung nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 in der jeweiligen Fassung oder nach gleichwertiger landesrechtlicher Regelung und jeweils entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

### **Entgeltgruppe P 8**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

- 3 Hebammen und Entbindungspfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
- 4 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 2 heraushebt.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 6)

## **Entgeltgruppe P 9**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 6)

- 2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

## **b) Entgeltgruppen zu Anhang A**

### **Entgeltgruppe 9b**

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und einer den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechenden Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 9c**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

## Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - b) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - c) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - e) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - f) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - g) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - h) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,  
ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.
9. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100 Euro.
10. <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Einsatzzentrale/Rettungsleitstelle der Feuerwehr Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage in Höhe von 1,80 Euro für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflgetätigkeit. <sup>2</sup>Eine nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
11. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind
  - l) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nr. 6) vorgesehen ist, oder
  - m) die Wahrnehmung einer der folgenden besonderen pflegerischen Aufgaben außerhalb von Spezialbereichen nach Buchstabe a:
    - Wundmanager,
    - Gefäßassistent,
    - Breast Nurse/Lactation,
    - Painnurse,
    - auf einer Stroke-Unit-Station,
    - auf einer Intermediate-Care-Station,
    - bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) oder
  - n) die Tätigkeit im Case- oder Caremanagement.
15. Auf Pfleger in Psychiatrien und psychiatrischen Krankenhäusern oder Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung des Buchstaben a) der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden
  - p) Buchstabe b) der Anmerkung Nr. 1 und
  - q) Abschnitt VIII Absatz e) Satz 2 Nr. 4 erster Spiegelstrich der Anlage 1 zu den AVR keine Anwendung.

18. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Fachweiterbildung in der jeweils aktuellen Fassung bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 24 dieser DKG-Empfehlungen handeln.
19. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
- t) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  - u) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
  - v) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
  - w) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinanderzusetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
  - x) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

## **II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege**

### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Dem Aufbau der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege wird folgende regelmäßige Organisationsstruktur zu Grunde gelegt:
  - b) Die Gruppen- bzw. Teamleitung stellt die unterste Leitungsebene dar. Einer Gruppenbzw. einer Teamleitung sind in der Regel nicht mehr als neun Mitarbeiter unterstellt.
  - c) Die Station ist die kleinste organisatorische Einheit. Einer Stationsleitung sind in der Regel nicht mehr als zwölf Mitarbeiter unterstellt.
  - d) Ein Bereich bzw. eine Abteilung umfasst in der Regel mehrere Stationen. Einer Bereichs- bzw. Abteilungsleitung sind in der Regel nicht mehr als 48 Mitarbeiter unterstellt.  
<sup>2</sup>Die Mitarbeiter müssen fachlich unterstellt sein.
5. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den vorstehenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.
6. Diese Regelungen gelten auch für Leitungskräfte in der Entbindungspflege.

### **a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

#### **Entgeltgruppe P 9**

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern oder Teamleitern.

(Hierzu Anmerkung)

## **Entgeltgruppe P 10**

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter oder Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern oder Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

## **Entgeltgruppe P 11**

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Gruppen oder Teams.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern.

## **Entgeltgruppe P 12**

- 1 Mitarbeiter als Stationsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Stationsleitern der Entgeltgruppe P 13 oder von Bereichsleitern oder Abteilungsleitern.

## **Entgeltgruppe P 13**

Mitarbeiter als Stationsleiter mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit oder von großen Stationen.

## **Entgeltgruppe P 14**

- 1 Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Bereichsleitern der Entgeltgruppe P 15.

## **Entgeltgruppe P 15**

Mitarbeiter als Bereichsleiter oder als Abteilungsleiter, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 heraushebt oder von großen Bereichen bzw. Abteilungen.

## **Entgeltgruppe P 16**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

## **b) Entgeltgruppen zu Anhang A**

### **Entgeltgruppe 13**

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 14**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 15**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

#### *Anmerkung*

Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

## **ANHANG E ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG**

### **Präambel**

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 31 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 31 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## § 2 Überleitung

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 31 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 31 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

<sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR festgelegt.

## § 3 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 zu den AVR und der Weihnachtzuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlage 31 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gem. § 16 der Anlage 31 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 31 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 31 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

(5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3a zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

---

\* Inkrafttreten: RK NRW/BW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 15 gültig ab 1.7.2012, § 15 gültig ab 1.1.2013.

(5a) (*RK Bayern*): Für die Berechnung der Überleitung gilt: Für die Höhe aller Vergütungswerte i.S.d. § 3 Abs. 3 sind die jeweilig linear um 1,2 v.H. erhöhten Werte zu Grunde zu legen.

(6) Ruht das Dienstverhältnis sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(7) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 31 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.

(8) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter im Kalenderjahr vor Inkrafttreten dieser Anlage die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 4 der Anlage 14 zu den AVR erfüllt, wird der sich daraus ergebende Zusatzurlaub im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage gewährt. <sup>2</sup>Erwirbt der Mitarbeiter im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage einen weiteren Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Anlage, werden die Ansprüche nach § 4 der Anlage 14 und die nach dieser Anlage erworbenen Ansprüche miteinander verglichen. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält in diesem Fall ausschließlich den jeweils höheren Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub.

#### *Anmerkung zu Absatz 9:*

Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage durch die Entscheidung der zuständigen Regionalkommission nicht mit dem Beginn eines Kalenderjahres zusammen, gelten die Vorschriften für die Berechnung des Zusatzurlaubs nach dieser Anlage für das gesamte Kalenderjahr, in dem die Anlage in Kraft tritt.

## **§ 4 Überforderungsklausel**

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 15 der Anlage 31 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

\* Inkrafttreten: RK NRW/BW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 15 gültig ab 1.7.2012, § 15 gültig ab 1.1.2013.

(4) (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): <sup>1</sup>Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend. <sup>2</sup>Die Anwendung der Überforderungsklausel darf nicht dazu führen, dass das Jahresentgelt unter die Vergleichsjahresvergütung fällt. <sup>3</sup>Eine entsprechende Differenz ist entsprechend Satz 1 auszugleichen.

(4) (RK Ost): <sup>1</sup>Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

(6) (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Über weitere Regelungen zur Vermeidung von Überforderungen durch die Überleitung entscheiden die Regionalkommissionen im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

## ANHANG F ÜBERLEITUNGSREGELUNG FÜR BESTANDSMITARBEITER

### Präambel

Diese Überleitungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 8. Dezember 2016, mit welchem eine neue Entgeltordnung eingeführt wird. Sie regelt die Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neu eingeführte Pfl egetabelle.

### § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 31, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

### § 2 Überleitung

(1) Die Überleitung der Mitarbeiter erfolgt, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht abweichend geregelt, stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach folgender Zuordnungstabelle:

Kr-Anwendungstabelle	Pfl egetabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9

\* RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern, gültig ab 1. Januar 2017; RK Ost, gültig ab 1. September 2017.

Kr-Anwendungstabelle	Pflegetabelle
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

(2) <sup>1</sup>Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppe Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr 7a oder Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 angerechnet. <sup>3</sup>Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>4</sup>Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet. § 3 Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

(3) Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31. Dezember 2016 in der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 9 (Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung zur/zum Vorsteherin/Vorsteher des Kreißsaals bestellt sind) eingruppiert sind, werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe P 8 übergeleitet.

(4) Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31. Dezember 2016 in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert und die am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 31 zu den AVR die Endstufe die Stufe 3.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 13 Ziffer 2 und 3 der Anlage 2a zu den AVR werden in die Entgeltgruppe P 16 übergeleitet. Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 14 der Anlage 2a zu den AVR werden in die Entgeltgruppe 13 übergeleitet. <sup>2</sup>Die §§ 2 und 3 des Anhangs E finden entsprechend Anwendung.

### § 3 Höhergruppierung

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens\* zurück. <sup>3</sup>Nach dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung zurück. <sup>5</sup>Abweichend von § 23 Allgemeiner Teil AVR beträgt die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen aufgrund Höhergruppierung ein Jahr ab dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung. <sup>6</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

(2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31. Dezember 2016 gültigen Fassung. <sup>2</sup>Fallen am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

\* RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern, gültig ab 1. Januar 2017; RK Ost, gültig ab 1. September 2017.

### **Fassung des Absatzes § 14 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 31 a.F. nach der Entgeltanpassung:**

(4)<sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8  
vom 1. April 2022 an weniger als 65,46 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 72,99 Euro;
- in den Entgeltgruppen 9a bis 15  
vom 1. April 2022 an weniger als 104,74 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 116,79 Euro

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgeannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu § 14 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 31 a.F:  
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung nach Absatz 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppiert werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro,

sofern und solange sie nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Anhang D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31.12.2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten. <sup>2</sup>Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Mitarbeiter unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

(4) Mitarbeiter, die keinen Antrag nach Absatz 1 innerhalb der Ausschlussfrist stellen, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

---

\* RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern, gültig ab 1. Januar 2017; RK Ost, gültig ab 1. September 2017.

## **§ 4 Weiterbildung in der Notfallpflege**

<sup>1</sup>Die Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 wurde zum 1. Januar 2018 um die DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung erweitert. <sup>2</sup>Ergibt sich für Mitarbeiter aufgrund dieser Erweiterung eine höhere Entgeltgruppe, gilt § 3 mit der Maßgabe, dass der Antrag auf Höhergruppierung bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden kann und auf den 1. Januar 2018 zurückwirkt.

# Anlage 32: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

§ 1	Geltungsbereich .....	279
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit .....	279
§ 3	Arbeit an Sonn- und Feiertagen .....	281
§ 4	Sonderformen der Arbeit .....	281
§ 5	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	282
§ 6	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	283
§ 7	Bereitschaftsdienstentgelt .....	284
§ 8	Bereitschaftszeiten .....	285
§ 9	Arbeitszeitkonto .....	286
§ 10	Teilzeitbeschäftigung .....	286
§ 11	Eingruppierung .....	287
§ 12	Tabellenentgelt .....	287
§ 12a	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	288
§ 12b	(kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	288
§ 12c	(RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	288
§ 13	Stufen der Entgelttabelle .....	288
§ 13a	Besondere Stufenregelung .....	289
§ 14	Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	289
§ 15	Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente .....	291
§ 16	Jahressonderzahlung .....	292
§ 17	Zusatzurlaub .....	293
§ 18	Führung auf Probe .....	294
§ 19	Führung auf Zeit .....	294
Anhang A	Tabellenentgelt Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen - EG-Tabelle(n) .....	295
Anhang B	Tabellenentgelt Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen - P-Tabelle(n) .....	297
Anhang C	Stundenentgelt für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen .....	300
Anhang D	Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d .....	303
Anhang E	Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe e .....	308
Anhang F	Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....	311
§ 1	Geltungsbereich .....	311
§ 2	Überleitung .....	311
§ 3	Besitzstandsregelung .....	311
§ 4	Überforderungsklausel .....	313
Anhang G	Überleitungsregelung für Bestandsmitarbeiter .....	313
§ 1	Geltungsbereich .....	314
§ 2	Überleitung .....	314
§ 3	Höhergruppierung .....	315
§ 4	Weiterbildung in der Notfallpflege .....	316

## Hinweise

Die Bestimmungen und Entgelttabellen beziehen sich auf die örtlichen Zuständigkeiten der Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dabei umfassen die folgenden Begriffe die folgenden Gebiete:

- Nord das Gebiet der Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie den Officialatsbezirk Oldenburg;
- Ost das Gebiet der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;
- NRW (Nordrhein-Westfalen) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne den Officialatsbezirk Oldenburg) und Paderborn;
- Mitte das Gebiet der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier;
- BW (Baden-Württemberg) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart;

- Bayern das Gebiet der (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.

Innerhalb des Gebietes der Region Ost unterscheiden die Tabellen zwischen

- Tarifgebiet Ost als Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;
- Tarifgebiet West als Gebiet der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt.

Einzelne Entgelttabellen beziehen sich nur auf einzelne (Erz-)Bistümer oder schließen diese ausdrücklich aus.

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in

- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in
- e) ambulanten Pflegediensten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen

beschäftigt sind, soweit die Einrichtungen nicht vom Geltungsbereich der Anlage 31 erfasst werden.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

Lehrkräfte an Altenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter die Anlage 32, soweit diese nicht unter die Anlage 31 bzw. unter die Anlage 21a zu den AVR fallen.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Abschnitte Ia, V, VII und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 6 und 6a sowie § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. <sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

## § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) (*RK Nord, NRW, BW, Bayern*): <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) (*RK Mitte*): <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; ab dem 1. Januar 2023 beträgt für die Mitarbeiter in dem Gebiet der neuen Bundesländer, das in den Bereich der Regionalkommission Mitte fällt, die regelmäßige Arbeitszeit aus-

schließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) *(RK Ost)*: Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; ab dem 1. Juli 2023 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden in der Woche. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4: (weggefallen)*

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

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

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

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind. <sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. <sup>4</sup>Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

*Anmerkung zu § 2:*

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

### § 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

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

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

### § 4 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

## § 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   |           |
| ▪ in den Entgeltgruppen 1 bis 9b   | 30 v. H., |
| ▪ in den Entgeltgruppen 9c bis 15  | 15 v. H., |
| b) für Nachtarbeit   | 20 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| ▪ ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
| ▪ mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

### *Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

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

### *Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

### *Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Zugunsten der Mitarbeiter können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Dienstvereinbarung erhöht werden. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind zu beachten.

(4) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

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

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 7 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

(a) <sup>1</sup>Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis zu 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 v. H. bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 v. H. bis 49 v. H.	55 v. H.

<sup>2</sup>Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

(b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.

(3) <sup>1</sup>Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(3a) Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Anhang C dieser Anlage.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1, 3 und 3a zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.

(5) An Mitarbeiter wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt.

## § 8 Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- a) (*RK Ost*): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 9 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 10 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## § 11 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang D dieser Anlage, die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe e richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang E dieser Anlage.

## § 12 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe. <sup>3</sup>Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 4	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a
P 11	9b
P 12	
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.

(3) *(RK Nord, NRW, Mitte, Ost, Bayern): (RK Ost ab 1. Januar 2022)* Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt nach Absatz 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.

(3) *(RK BW):* Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt nach Absatz 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 35 Euro.

(4) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 16 erhalten ab dem 1. März 2022 eine monatliche Zulage von 120 Euro (Pflegezulage); ab 1. März 2024 von 133,80 Euro. <sup>2</sup>Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(5) *(RK Ost):* <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P4 bis P16, die unter den Geltungsbereich der Anlage 32 fallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.000 Euro mit der Vergütung des Monats Januar 2022, wenn für sie durchgehend zwischen dem 01. März 2021 und dem 31. Dezember 2021 Anspruch auf Dienstbezüge bestanden hat. <sup>2</sup>Mitarbeiter nach Satz 1, die nicht alle Kalendermonate vom 01. März 2021 bis 31. Dezember 2021 Anspruch auf Bezüge aus einem Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber haben, erhalten eine gekürzte Einmalzahlung. <sup>3</sup>Sie beträgt ein Zehntel der Einmalzahlung für jeden Monat, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf Bezüge hat. <sup>4</sup>Bei Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses (§ 18 Abs.1

Satz 6 AT) vor dem 01. Januar 2022 wird die Einmalzahlung anteilig gem. Abs. 2 mit der letzten Vergütung ausbezahlt. <sup>5</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 2 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absatz b der Anlage 1 i. V. m. Abschnitt XII Absatz a Satz 2 und Satz 3 der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 17 der Anlage 32, und in § 3 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 Absatz 3 Satz 1 der Anlage 32 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage. <sup>6</sup>§12a der Anlage 32 findet im Übrigen Anwendung.

## **§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

## **§ 12b (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

## **§ 12c (RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

## **§ 13 Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>4</sup> Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Ein Praktikum oder berufspraktischer Ausbildungsteil nach Abschnitt H des Teils II i.V.m. Teil III. der Anlage 7 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>2</sup>Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. <sup>3</sup>War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Re-

gelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werk- tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werk- tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

## § 13a Besondere Stufenregelung

(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 wird in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Absatz 2 findet keine Anwendung auf Mitarbeiter, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten ausüben haben:

- Erfüllung von Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind,
- dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

## § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Ver-

längerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Fällt der Zeitpunkt der Stufensteigerung mit dem einer Höhergruppierung eines Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der im Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

(5) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Mitarbeitern als auch einzelnen Mitarbeitern,

abweichend von dem sich aus der nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Stufe 5 oder 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. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt. <sup>5</sup>Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

## § 15 Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente

(1) Das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern.

(2) <sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente können nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Der persönliche Geltungsbereich einer solchen ergänzenden Dienstvereinbarung ist auf Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO beschränkt. <sup>3</sup>Eine Dienstvereinbarung, die auch Mitarbeiter erfasst, die in den Geltungsbereich der Anlagen 31 und 33 zu den AVR fallen, ist möglich. <sup>4</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung vor Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres für das jeweilige Kalenderjahr nicht zustande, findet Absatz 4 Anwendung. <sup>5</sup>Für leitende Mitarbeiter nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 MAVO gilt Absatz 4, sofern individualrechtlich nichts anderes vereinbart wurde.

(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht

ab dem Jahr 2013: 2,00 v.H.

der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Kalenderjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne von § 1 MAVO. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden. <sup>3</sup>Wird eine die Anlagen 31, 32 und 33 übergreifende Dienstvereinbarung geschlossen, können die für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen der jeweiligen Anlagen zusammengerechnet werden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Besitzstandszulagen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. g des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vornhundertersatz des TVöD zu übernehmen.

(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im jeweiligen Kalenderjahr für das jeweilige Kalenderjahr weder zum Leistungsentgelt noch zur Sozialkomponente zu Stande, wird aus dem nach Absatz 3 Satz 1 zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres eine Einmalzahlung an alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, ausgeschüttet. <sup>2</sup>Die Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter erfolgt in Höhe des in Absatz 3 Satz 1 genannten Vornhundertersatzes der im jeweiligen Kalenderjahr an ihn gezahlten ständigen Monatsentgelte im Sinne der Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1. <sup>3</sup>Endet das Dienstverhältnis unterjährig, ist die Einmalzahlung am letzten Tag des Dienstverhältnisses auszuschütten. <sup>4</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>5</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.

(5a) <sup>1</sup>Soweit in einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO das Gesamtvolumen aus dem Kalenderjahr 2012 nicht vollständig ausgeschüttet worden ist, ist der vorhandene Restbetrag an alle Mitarbeiter dieser Anlage mit dem Entgelt des Monats Januar 2014 auszuzahlen, sofern sie an mindestens einem Tag des Monats Januar 2014 Anspruch auf Tabellenentgelt hatten. <sup>2</sup>Unter Tabellenentgelt fällt: Entgelt, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss. <sup>3</sup>Dies gilt auch, wenn nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>4</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld. <sup>5</sup>Im Falle eines Dienstgeberwechsels im Monat Januar 2014 wird kein weiterer Anspruch beim neuen Dienstgeber begründet.

(5b) <sup>1</sup>Die Höhe der Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter bemisst sich nach der Formel:

$$\text{Höhe der Auszahlung} = \frac{X * Y_{\text{individuell}}}{Y_{\text{gesamt}}}$$

X = im Januar 2013 vorhandener Restbetrag des Gesamtvolumens gemäß Absatz 3 Satz 1 aus dem Kalenderjahr 2012

$Y_{\text{individuell}}$  = auf den einzelnen Mitarbeiter fallender Anteil am Gesamtvolumen des Kalenderjahres 2013 gemäß Absatz 3 Satz 1 i.V.m. Abs. 4 Satz 2

$Y_{\text{gesamt}}$  = das im Monat Januar 2014 auszuschüttende Gesamtvolumen der ständigen Monatsentgelte gemäß Absatz 3 Satz 1.

## § 16 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt,

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 86 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12 76 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 56 v.H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

1. <sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

2. (kein Abdruck wegen Fristablauf)

<sup>2</sup>Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.

(3) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H., ab 1. Januar 2019 82 v.H., ab 1. Januar 2020 88 v.H., ab 1. Januar 2021 94 v.H. und ab 1. Januar 2022 100 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen. <sup>2</sup>Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

## § 17 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter 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 Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Satz 1, Satz 3 und Satz 6 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Satz 2 entsprechend.

*Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:*

- <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
- Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie nach Absatz 6 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

## § 18 Führung auf Probe

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 19 Führung auf Zeit

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## ANHANG A TABELLENENTGELT MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN SONSTIGEN EINRICHTUNGEN - EG-TABELLE(N)

**(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): gültig ab 1. März 2024 - Werte in Euro**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
EG 14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
EG 13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
EG 12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
EG 11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
EG 10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
EG 9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
EG 9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11

**(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 101,25 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.079,77	5.425,20	5.810,50	6.336,51	6.877,60	7.233,57
EG 14	4.599,77	4.912,55	5.321,02	5.774,30	6.279,58	6.642,31
EG 13	4.239,79	4.582,60	4.972,83	5.396,52	5.895,08	6.165,64
EG 12	3.799,82	4.194,28	4.655,26	5.166,76	5.766,94	6.051,71
EG 11	3.667,44	4.030,24	4.371,14	4.741,00	5.247,19	5.531,99

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 10	3.535,91	3.820,17	4.143,33	4.493,81	4.884,09	5.012,24
EG 9c	3.432,75	3.686,34	3.962,12	4.259,27	4.578,72	4.807,71
EG 9b	3.220,70	3.458,40	3.607,54	4.048,94	4.310,49	4.613,46

### **(RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,00 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.614,08	5.981,20	6.390,71	6.949,76	7.524,84	7.903,16
EG 14	5.103,92	5.436,35	5.870,48	6.352,23	6.889,24	7.274,77
EG 13	4.721,34	5.085,67	5.500,42	5.950,72	6.480,60	6.768,15
EG 12	4.253,73	4.672,97	5.162,90	5.706,52	6.344,41	6.647,07
EG 11	4.113,03	4.498,62	4.860,93	5.254,03	5.792,01	6.094,69
EG 10	3.973,24	4.275,36	4.618,82	4.991,31	5.406,10	5.542,30
EG 9c	3.863,60	4.133,12	4.426,22	4.742,04	5.081,55	5.324,93
EG 9b	3.638,23	3.890,85	4.049,37	4.518,49	4.796,47	5.118,47

### **(RK Ost): Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.142,49	5.492,18	5.882,24	6.414,74	6.962,51	7.322,88
EG 14	4.656,55	4.973,20	5.386,71	5.845,59	6.357,10	6.724,32
EG 13	4.292,14	4.639,17	5.034,23	5.463,15	5.967,86	6.241,76
EG 12	3.846,73	4.246,06	4.712,73	5.230,54	5.838,13	6.126,43
EG 11	3.712,71	4.079,99	4.425,11	4.799,53	5.311,97	5.600,28
EG 10	3.579,57	3.867,34	4.194,48	4.549,29	4.944,38	5.074,12
EG 9c	3.475,13	3.731,85	4.011,03	4.311,86	4.635,24	4.867,07
EG 9b	3.260,46	3.501,09	3.652,08	4.098,92	4.363,70	4.670,41

**(RK Ost): Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	5.641,60	6.010,52	6.422,04	6.983,83	7.561,72	7.941,91
EG 14	5.128,94	5.462,99	5.899,25	6.383,37	6.923,01	7.310,43
EG 13	4.744,48	5.110,60	5.527,38	5.979,89	6.512,37	6.801,33
EG 12	4.274,58	4.695,87	5.188,21	5.734,50	6.375,51	6.679,66
EG 11	4.133,19	4.520,67	4.884,76	5.279,79	5.820,40	6.124,57
EG 10	3.992,71	4.296,32	4.641,46	5.015,78	5.432,60	5.569,47
EG 9c	3.882,54	4.153,38	4.447,92	4.765,29	5.106,46	5.351,03
EG 9b	3.656,06	3.909,92	4.069,22	4.540,64	4.819,98	5.143,56

**ANHANG B TABELLENENTGELT MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN SONSTIGEN EINRICHTUNGEN - P-TABELLE(N)**

**(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): gültig ab 1.März 2024 - Werte in Euro**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 4	2.751,14	2.811,32	2.855,94	2.889,61	2.917,01	2.958,10

## (RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro

entspricht 101,25 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.546,99	4.706,38	5.221,09	5.821,07	6.085,72
P 15	-	4.449,33	4.595,20	4.959,90	5.396,37	5.563,06
P 14	-	4.341,68	4.484,04	4.839,91	5.323,43	5.411,66
P 13	-	4.234,05	4.372,88	4.719,91	4.970,49	5.035,19
P 12	-	4.018,73	4.150,51	4.479,92	4.682,27	4.776,38
P 11	-	3.803,46	3.928,17	4.239,92	4.446,97	4.541,09
P 10	-	3.590,17	3.706,18	4.035,22	4.194,04	4.294,03
P 9	-	3.416,13	3.590,17	3.706,18	3.929,33	4.023,44
P 8	-	3.147,30	3.298,15	3.491,55	3.647,74	3.866,23
P 7	-	2.969,07	3.147,30	3.421,53	3.558,62	3.699,85
P 6	2.504,32	2.667,61	2.831,98	3.181,59	3.270,71	3.435,20
P 4	2.437,82	2.495,57	2.538,39	2.570,71	2.597,00	2.636,44

## (RK Ost): Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro

entspricht 102,00 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	5.047,83	5.217,24	5.764,26	6.401,94	6.683,21
P 15	-	4.944,03	5.099,07	5.486,68	5.950,57	6.127,72
P 14	-	4.829,62	4.980,93	5.359,15	5.873,04	5.966,82
P 13	-	4.715,24	4.862,78	5.231,61	5.497,93	5.566,70
P 12	-	4.486,39	4.626,44	4.976,54	5.191,61	5.291,63
P 11	-	4.257,59	4.390,13	4.721,48	4.941,52	5.041,56
P 10	-	4.030,91	4.154,19	4.503,91	4.672,70	4.778,99
P 9	-	3.845,94	4.030,91	4.154,19	4.391,38	4.491,40
P 8	-	3.560,21	3.720,54	3.926,08	4.092,10	4.324,31
P 7	-	3.370,78	3.560,21	3.851,67	3.997,38	4.147,47
P 6	2.876,85	3.050,40	3.225,10	3.596,66	3.691,38	3.866,20
P 4	2.806,16	2.867,55	2.913,06	2.947,40	2.975,35	3.017,26

## (RK Ost): Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.603,12	4.764,49	5.285,55	5.892,93	6.160,85
P 15	-	4.504,26	4.651,93	5.021,14	5.462,99	5.631,74
P 14	-	4.395,28	4.539,40	4.899,66	5.389,15	5.478,47
P 13	-	4.286,32	4.426,86	4.778,18	5.031,86	5.097,36
P 12	-	4.068,35	4.201,75	4.535,23	4.740,07	4.835,35
P 11	-	3.850,41	3.976,66	4.292,27	4.501,87	4.597,16
P 10	-	3.634,50	3.751,93	4.085,04	4.245,82	4.347,05
P 9	-	3.458,31	3.634,50	3.751,93	3.977,84	4.073,11
P 8	-	3.186,15	3.338,87	3.534,65	3.692,78	3.913,96
P 7	-	3.005,72	3.186,15	3.463,77	3.602,56	3.745,52
P 6	2.535,24	2.700,55	2.866,95	3.220,87	3.311,09	3.477,61
P 4	2.467,91	2.526,38	2.569,73	2.602,44	2.629,06	2.668,99

## (RK Ost): Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro

entspricht 102,50% der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	5.072,57	5.242,81	5.792,52	6.433,32	6.715,97
P 15	-	4.968,27	5.124,07	5.513,58	5.979,74	6.157,76
P 14	-	4.853,29	5.005,34	5.385,42	5.901,83	5.996,07
P 13	-	4.738,35	4.886,62	5.257,26	5.524,88	5.593,99
P 12	-	4.508,38	4.649,12	5.000,93	5.217,06	5.317,57
P 11	-	4.278,46	4.411,65	4.744,62	4.965,75	5.066,28
P 10	-	4.050,67	4.174,56	4.525,99	4.695,61	4.802,41
P 9	-	3.864,79	4.050,67	4.174,56	4.412,90	4.513,41
P 8	-	3.577,66	3.738,78	3.945,33	4.112,16	4.345,51
P 7	-	3.387,31	3.577,66	3.870,55	4.016,98	4.167,80
P 6	2.890,95	3.065,35	3.240,91	3.614,29	3.709,48	3.885,15
P 4	2.819,92	2.881,60	2.927,34	2.961,85	2.989,94	3.032,05

## ANHANG C STUNDENENTGELT FÜR MITARBEITER IM PFLEGEDIENST IN SONSTIGEN EINRICHTUNGEN

### (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Stundenentgelte für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

Entgeltgruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro	
	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
EG 15	31,52	35,14
EG 14	29,06	32,40
EG 13	27,80	31,00
EG 12	26,29	29,31
EG 11	24,05	26,82
EG 10	22,15	24,70
EG 9c	22,08	24,62
EG 9b	20,93	23,34

Entgeltgruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro	
	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
P 16	28,57	31,86
P 15	26,68	29,75
P 14	25,22	28,12
P 13	23,63	26,35
P 12	22,75	25,37
P 11	21,94	24,46
P 10	20,94	23,35
P 9	20,62	22,99
P 8	19,71	21,98
P 7	18,88	21,05
P 6	17,49	19,50
P 4	14,78	16,48

## (RK Ost): Tarifgebiet Ost - Stundenentgelte Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 100,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 101,25% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,00% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
EG 15	31,68	31,91	35,84
EG 14	29,21	29,42	33,05
EG 13	27,94	28,15	31,62
EG 12	26,42	26,62	29,90
EG 11	24,17	24,35	27,36
EG 10	22,26	22,43	25,19
EG 9c	22,19	22,36	25,11
EG 9b	21,03	21,19	23,81

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 100,50% der mittlere- ren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 101,25% der mittlere- ren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,00% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
P 16	28,71	28,93	32,50
P 15	26,81	27,01	30,35
P 14	25,35	25,54	28,68
P 13	23,75	23,93	26,88
P 12	22,86	23,03	25,88
P 11	22,05	22,21	24,95
P 10	21,04	21,20	23,82
P 9	20,72	20,88	23,45
P 8	19,81	19,96	22,42
P 7	18,97	19,12	21,47
P 6	17,58	17,71	19,89
P 4	14,85	14,96	16,81

## (RK Ost): Tarifgebiet West - Stundenentgelte Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang A in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
EG 15	32,31	32,31	36,02
EG 14	29,79	29,79	33,21
EG 13	28,50	28,50	31,78
EG 12	26,95	26,95	30,04
EG 11	24,64	24,65	27,49
EG 10	22,70	22,70	25,32
EG 9c	22,63	22,63	25,24
EG 9b	21,45	21,45	23,92

Entgelt- gruppe	Stundenentgelte für Anhang B in Euro		
	gültig ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	gültig ab 1.1.2024 bis 31.12.2024	gültig ab 1.1.2025 bis 31.12.2025
	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2022	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2023	entspricht 102,50% der mittleren Werte d. BK v. 1.7.2024
P 16	29,28	29,28	32,66
P 15	27,35	27,35	30,49
P 14	25,85	25,85	28,82
P 13	24,22	24,22	27,01
P 12	23,32	23,32	26,00
P 11	22,49	22,49	25,07
P 10	21,46	21,46	23,93
P 9	21,14	21,14	23,56
P 8	20,20	20,20	22,53
P 7	19,35	19,35	21,58
P 6	17,93	17,93	19,99
P 4	15,15	15,15	16,89

# **ANHANG D ENTGELTGRUPPEN FÜR MITARBEITER IM SINNE DES § 1 ABS. 1 BUCHSTABEN A BIS D**

## **Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen**

Es gelten die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR entsprechend.

### **I. Mitarbeiter in der Pflege**

#### **Vorbemerkungen**

1. Die Bezeichnung „Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung „Pfleger“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger oder von Altenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
5. Die Bezeichnungen
  - Gesundheits- und Krankenpflegehelfer umfassen auch Krankenpflegehelfer,
  - Gesundheits- und Krankenpfleger umfassen auch Krankenschwestern und Krankenpfleger,
  - Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger umfassen auch Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger.

#### **a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

##### **Entgeltgruppe P 4**

Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

##### **Entgeltgruppe P 6**

Pflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

##### **Entgeltgruppe P 7**

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 7)

## **Entgeltgruppe P 8**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 heraushebt.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 5)
- 2 Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

## **Entgeltgruppe P 9**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3 und 6)
- 2 Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit.

## **b) Entgeltgruppen zu Anhang A**

### **Entgeltgruppe 9b**

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und einer den Anforderungen der Anmerkung Nr. 7 entsprechenden Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 9c**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

### **Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

## Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12

1. <sup>1</sup>Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patientinnen oder -Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen,
  - d) Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, für die Dauer dieser Tätigkeit.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 4 bis P 9, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin (Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung sowie Wachstationen, die für Intensivüberwachung eingerichtet sind) Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 100 Euro.
3. (weggefallen)
4. Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, sind solche, die besondere, durch eine Weiterbildung erworbene Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern. Die schwierige Tätigkeit muss überwiegend ausgeübt werden. Die Weiterbildung muss einen Gesamtumfang von mindestens 220 Stunden (Theorie und Praxis) haben.
5. Auf Pfleger in Einrichtungen, die aufgrund Erfüllung der Anforderung der Anmerkung Nr. 4 in Entgeltgruppe P 8 eingruppiert sind, finden
  - a) Buchstabe b) der Anmerkung Nr. 1 und
  - b) Abschnitt VIII Absatz e) Satz 2 Nr. 4 erster Spiegelstrich der Anlage 1 zu den AVR keine Anwendung.
6. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Fachweiterbildung in der jeweils gültigen Fassung bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung nach § 24 dieser DKG-Empfehlungen handeln.
7. Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere
  - a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
  - b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
  - c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,

- d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

## **II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege**

### **Vorbemerkungen**

1. Die Mitarbeiter müssen fachlich unterstellt sein.
2. Soweit für vergleichbare organisatorische Einheiten von den nachfolgenden Bezeichnungen abweichende Bezeichnungen verwandt werden, ist dies unbeachtlich.

### **a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

#### **Entgeltgruppe P 9**

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe P 10**

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.

#### **Entgeltgruppe P 11**

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2.

#### **Entgeltgruppe P 12**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen
- 2 Mitarbeiter als Wohnbereichs-, Wohngruppen- bzw. Teamleiter, denen mindestens 25 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.

## **Entgeltgruppe P 13**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 50 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

## **Entgeltgruppe P 14**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen, denen mindestens 80 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

## **Entgeltgruppe P 15**

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

## **Entgeltgruppe P 16**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

## **b) Entgeltgruppen zu Anhang A**

### **Entgeltgruppe 13**

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### **Entgeltgruppe 14**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

## **Entgeltgruppe 15**

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### *Anmerkungen*

Diese Mitarbeiter erhalten die Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 1 und 2 zu Abschnitt I ebenfalls, wenn alle dem Gruppenleiter bzw. dem Teamleiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegekräfte Anspruch auf die jeweilige Zulage haben.

## **ANHANG E ENTGELTGRUPPEN FÜR MITARBEITER IM SINNE DES § 1 ABS. 1 BUCHSTABE E**

### **Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen**

Es gelten die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Anhangs D der Anlage 31 zu den AVR entsprechend.

#### **I. Mitarbeiter in der Pflege**

Es gilt Abschnitt I des Anhangs D.

#### **II. Leitende Mitarbeiter in der Pflege**

##### **Vorbemerkungen**

Es gelten die Vorbemerkungen des Abschnitts II des Anhangs D.

#### **a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

##### **Entgeltgruppe P 8**

Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 9 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Anmerkung)

##### **Entgeltgruppe P 9**

- 1 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter.  
(Hierzu Anmerkung)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Anmerkung)

- 3 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 3.  
(Hierzu Anmerkung)

## **Entgeltgruppe P 10**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung.  
(Hierzu Anmerkung)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Anmerkung)
- 3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 6 Mitarbeiter oder 4 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Anmerkung)
- 4 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Gruppenleitern bzw. Teamleitern der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 3.  
(Hierzu Anmerkung)

## **Entgeltgruppe P 11**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 10 Mitarbeiter oder 6 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Anmerkung)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Anmerkung)
- 3 Mitarbeiter als Gruppenleiter bzw. Teamleiter, denen mindestens 12 Mitarbeiter oder 8 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Anmerkung)

## **Entgeltgruppe P 12**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 25 Mitarbeiter oder 10 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Anmerkung)
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Anmerkung)

## **Entgeltgruppe P 13**

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 50 Mitarbeiter oder 23 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.

## Entgeltgruppe P 14

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, denen mindestens 75 Mitarbeiter oder 39 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 2 Mitarbeiter als ständige Vertreter von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 15.

## Entgeltgruppe P 15

Mitarbeiter als Pflegedienstleitung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

## Entgeltgruppe P 16

Mitarbeiter der Entgeltgruppe P 15, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe P 15 heraushebt.

### *Anmerkung*

Mitarbeiter der Entgeltgruppen P 8 bis P 12, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

## b) Entgeltgruppen zu Anhang A

### Entgeltgruppe 13

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### Entgeltgruppe 14

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

### Entgeltgruppe 15

- 1 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortungaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

- 2 Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

## ANHANG F ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG

### Präambel

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 32 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 32 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

### § 2 Überleitung

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 32 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 32 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

<sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR festgelegt.

### § 3 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(2a) (*RK Ost*): (kein Abdruck wegen Fristablauf)\*

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 15 gültig ab 1.7.2012, § 15 gültig ab 1.1.2013.

(2b) (*RK Ost*): Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 negativ (Umstellungsgewinn) und höher als 3 v.H. der Vergleichsvergütung, werden die Umstellungsgewinnanteile, die über einen Betrag von 3 v.H. des Bruttomonatsentgelts hinausgehen, erst nach der Hälfte der verbleibenden Stufenlaufzeit gewährt.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtswendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstands Zulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlage 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlage 32 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 32 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 32 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

(5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3a zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

(5a) (*RK Bayern*): Für die Berechnung der Überleitung gilt: Für die Höhe aller Vergütungswerte i.S.d. § 3 Abs. 3 sind die jeweilig linear um 1,2 v.H. erhöhten Werte zu Grunde zu legen.

(6) Ruht das Dienstverhältnis sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(7) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstands Zulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstands Zulage unverändert. <sup>2</sup>Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstands Zulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 32 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.

(8) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstands Zulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstands Zulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstands Zulage entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter im Kalenderjahr vor Inkrafttreten dieser Anlage die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 4 der Anlage 14 zu den AVR erfüllt, wird der sich daraus ergebende Zusatzurlaub im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage gewährt. <sup>2</sup>Erwirbt der Mitarbeiter im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage einen weiteren Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Anlage, werden die Ansprüche nach § 4 der Anlage 14 und die nach dieser Anlage erworbenen Ansprüche miteinander verglichen. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält in diesem Fall ausschließlich den jeweils höheren Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub.

---

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 15 gültig ab 1.7.2012, § 15 gültig ab 1.1.2013.

*Anmerkung zu Absatz 9:*

Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage durch die Entscheidung der zuständigen Regionalkommission nicht mit dem Beginn eines Kalenderjahres zusammen, gelten die Vorschriften für die Berechnung des Zusatzurlaubs nach dieser Anlage für das gesamte Kalenderjahr, in dem die Anlage in Kraft tritt.

## § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und/oder der Sozialkomponente nach § 15 der Anlage 32 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern):* <sup>1</sup>Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend. <sup>2</sup>Die Anwendung der Überforderungsklausel darf nicht dazu führen, dass das Jahresentgelt unter die Vergleichsjahresvergütung fällt. <sup>3</sup>Eine entsprechende Differenz ist entsprechend Satz 1 auszugleichen.

(4) *(RK Ost):* Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

(6) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern):* Über weitere Regelungen zur Vermeidung von Überforderungen durch die Überleitung entscheiden die Regionalkommissionen im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

## ANHANG G ÜBERLEITUNGSREGELUNG FÜR BESTANDSMITARBEITER

### Präambel

Diese Überleitungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 8. Dezember 2016, mit welchem eine neue Entgeltordnung eingeführt wird. Sie regelt die Überleitung von Bestandsmitarbeitern in die neu eingeführte Pfl egetabelle.

---

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 15 gültig ab 1.7.2012, § 15 gültig ab 1.1.2013.

## § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 32 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

<sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## § 2 Überleitung

(1) Die Überleitung der Mitarbeiter erfolgt, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht abweichend geregelt, stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit nach folgender Zuordnungstabelle:

Kr-Anwendungstabelle	Pflegetabelle
Kr 12a	P 16
Kr 11b	P 15
Kr 11a	P 14
Kr 10a	P 13
Kr 9d	P 12
Kr 9c	P 11
Kr 9b	P 10
Kr 9a	P 9
Kr 8a	P 8
Kr 7a	P 7
Kr 4a	P 6
Kr 3a	P 4

(2) <sup>1</sup>Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppe Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. <sup>2</sup>Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr 7a oder Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 angerechnet. <sup>3</sup>Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>4</sup>Mitarbeiter in den Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 der Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet. § 3 Abs. 1 und 2 bleibt unberührt.

(3) Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der neuen Entgeltordnung durch Zuordnung nach Anhang B in der Fassung vom 31. Dezember 2016 in der Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 3 eingruppiert und die am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung der Entgeltgruppe P 6 zugeordnet sind, ist abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 32 zu den AVR die Endstufe die Stufe 3.

\* RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern, gültig ab 1. Januar 2017; RK Ost, gültig ab 1. September 2017.

### § 3 Höhergruppierung

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Abschnitt I der Anlage 1 zu den AVR ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur innerhalb eines Jahres ab dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung gestellt werden und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens\* zurück. <sup>3</sup>Nach dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung zurück. <sup>5</sup>Abweichend von § 23 Allgemeiner Teil AVR beträgt die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen aufgrund Höhergruppierung ein Jahr ab dem Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung. <sup>6</sup>Ruht das Dienstverhältnis am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

(2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen in der am 31. Dezember 2016 gültigen Fassung. <sup>2</sup>Fallen am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

#### **Fassung des Absatzes § 14 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 31 a.F. nach der Entgeltanpassung:**

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8  
vom 1. April 2021 an weniger als 65,46 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 72,99 Euro;
- in den Entgeltgruppen 9a bis 15  
vom 1. April 2022 an weniger als 104,74 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 116,79 Euro

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgeannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppirt, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppirt wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu § 14 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 31 a.F.:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens\* der neuen Entgeltordnung nach Absatz 1 aus den Stufen 3, 4 oder 5 der Entgeltgruppe P 7 in die Entgeltgruppe P 8 höhergruppirt werden, erhalten zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe P 8

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 3 der Entgeltgruppe P 7,
- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7,

\* RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern, gültig ab 1. Januar 2017; RK Ost, gültig ab 1. September 2017.

- für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7

eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro,

sofern und solange sie nach der Anmerkung Nr. 1 Absatz 1 Buchstabe b des Anhang D der Anlage 31 zu den AVR in der Fassung vom 31. Dezember 2016 einen Anspruch auf eine monatliche Zulage gehabt hätten.<sup>2</sup>Für die Dauer des Verbleibs in der Stufe 5 im Anschluss an die Stufenlaufzeit der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 8 bei Höhergruppierung aus der Stufe 4 der Entgeltgruppe P 7 erhalten die Mitarbeiter unter den sonstigen Voraussetzungen des Satzes 1 eine monatliche Zulage in Höhe von 23,01 Euro.

(4) Mitarbeiter, die keinen Antrag nach Absatz 1 innerhalb der Ausschlussfrist stellen, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

## **§ 4 Weiterbildung in der Notfallpflege**

<sup>1</sup>Die Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 wurde zum 1. Januar 2018 um die DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung erweitert.<sup>2</sup>Ergibt sich für Mitarbeiter aufgrund dieser Erweiterung eine höhere Entgeltgruppe, gilt § 3 mit der Maßgabe, dass der Antrag auf Höhergruppierung bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden kann und auf den 1. Januar 2018 zurückwirkt.

# Anlage 33: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 1	Geltungsbereich .....	318
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit .....	318
§ 2a	(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Qualifizierung .....	320
§ 2a	(RK Ost): Qualifizierung .....	320
§ 3	Arbeit an Sonn- und Feiertagen .....	320
§ 4	Sonderformen der Arbeit .....	321
§ 5	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	321
§ 6	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	322
§ 7	Bereitschaftsdienstentgelt .....	324
§ 8	Bereitschaftszeiten .....	325
§ 9	Arbeitszeitkonto .....	325
§ 10	Teilzeitbeschäftigung .....	326
§ 11	(gültig bis 30.9.2024) Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	326
§ 11	(gültig ab 1.10.2024) Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	328
§ 11a	Höhergruppierung auf Antrag .....	330
§ 12	Tabellenentgelt .....	330
§ 12a	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	331
§ 12b	(kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	331
§ 12c	(RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	331
§ 12c	(RK Ost): (kein Abdruck wegen Fristablauf) .....	331
§ 13	Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	331
§ 14	Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente .....	333
§ 15	Jahressonderzahlung .....	334
§ 16	Zusatzurlaub .....	335
§ 17	Führung auf Probe .....	336
§ 18	Führung auf Zeit .....	336
§ 19	Regenerationstage/Umwandlungstage .....	337
§ 19a	Regenerationstage 2022 .....	338
§ 20	Überleitung in die Anlage 33 .....	339
Anhang A	Tabellenentgelt Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	339
Anhang B	Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	344
Anhang C	(derzeit nicht besetzt) .....	354
Anhang D	Überleitungs- und Besitzstandsregelung .....	354
§ 1	Geltungsbereich .....	354
§ 2	Überleitung .....	354
§ 3	Besitzstandsregelung .....	355
§ 4	Überforderungsklausel .....	356
Anhang E	Zuordnungstabelle .....	357
Anhang F	Zuordnungsregelung für Bestandsmitarbeiter .....	357
§ 1	Geltungsbereich .....	358
§ 2	Durchführung der Höhergruppierung .....	358
§ 3	Fortgeltung der Tabellenwerte .....	358

## Hinweise

Die Bestimmungen und Entgelttabellen beziehen sich auf die örtlichen Zuständigkeiten der Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dabei umfassen die folgenden Begriffe die folgenden Gebiete:

- Nord das Gebiet der Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie den Officialatsbezirk Oldenburg;
- Ost das Gebiet der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;

- NRW (Nordrhein-Westfalen) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne den Offiziatsbezirk Oldenburg) und Paderborn;
- Mitte das Gebiet der Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier;
- BW (Baden-Württemberg) das Gebiet der (Erz-)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart;
- Bayern das Gebiet der (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.

Innerhalb des Gebietes der Region Ost unterscheiden die Tabellen zwischen

- Tarifgebiet Ost als Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;
- Tarifgebiet West als Gebiet der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt.

Einzelne Entgelttabellen beziehen sich nur auf einzelne Einrichtungsarten oder schließen diese ausdrücklich aus.

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Abschnitte Ia, Ic, IIIA, V, VII und XIV der Anlage 1, Anlagen 1b, 2d, 3, 6 und 6a sowie § 4 und §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung. <sup>3</sup>Anlage 5 gilt nicht mit Ausnahme von § 1 Abs. 7, Abs. 9 und Abs. 10, §§ 5 bis 5g, § 6, § 7 Abs. 7, § 9 Abs. 6 und § 10.

(3) *(RK Ost)*: <sup>1</sup>Diese Anlage findet keine Anwendung auf Mitarbeiter in befristeten Projekten, wenn diese Projekte vor dem 1. Juli 2012 begonnen worden sind. <sup>2</sup>Für diese Mitarbeiter findet eine Umstellung nicht statt.

## § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) *(RK Nord, NRW, BW, Bayern)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) *(RK Mitte)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; ab dem 1. Januar 2023 beträgt für die Mitarbeiter in dem Gebiet der neuen Bundesländer, das in den Bereich der Regionalkommission Mitte fällt, die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1) *(RK Ost)*: <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich; ab dem 1. Juli 2023 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich

der Pausen durchschnittlich 39 Stunden in der Woche.<sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4: (weggefallen)*

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

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

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

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind.

<sup>2</sup>In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

<sup>4</sup>Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden.

*Anmerkung zu § 2:*

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

## § 2a (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Qualifizierung

<sup>1</sup>Bei Mitarbeitern im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter entspricht, reduziert. <sup>3</sup>Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiter als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

*Anmerkung 1 zu Satz 3:*

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiter erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

*Anmerkung 2 zu Satz 3:*

Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe tätig sein.

## § 2a (RK Ost): Qualifizierung

<sup>1</sup>Im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert.

## § 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

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

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## § 4 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<sup>2</sup>Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 6 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v. H.,
  - in den Entgeltgruppen 9c bis 15 15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,

- |  |           |
|--|-----------|
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| ▪ ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
| ▪ mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Zugunsten der Mitarbeiter können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Dienstvereinbarung erhöht werden. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. <sup>3</sup>Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind zu beachten.

(4) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

#### Anmerkung zu Absatz 4:

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

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,93 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 7 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

(a) <sup>1</sup>Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen 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 v. H. bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 v. H. bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

<sup>2</sup>Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

(b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.

(3) <sup>1</sup>Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(3a) Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 3 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 4 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des auf eine Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelts.

(4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1, 3 und 3a zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach dem auf eine Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelt.

(5) An Mitarbeiter wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt.

## § 8 Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- a) (*RK Ost*): Bereitschaftsdiensten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 9 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 10 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## § 11 (gültig bis 30.9.2024) Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage.

(2) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:*

<sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach abgelegtem Examen oder eine praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(2a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>2</sup>Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. <sup>3</sup>War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werk-tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werk-tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 13 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

(4) Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die in den Entgeltgruppen S 11b, S 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1, S 14, oder S 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. <sup>3</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

## **§ 11 (gültig ab 1.10.2024) Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage.

(2) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup> Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber werden die Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:*

<sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach abgelegtem Examen oder eine praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rah-

men einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(2a) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>2</sup>Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. <sup>3</sup>War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werk- tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werk- tage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 13 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B dieser Anlage – Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B dieser Anlage – Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Mitarbeiter mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 2, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>2</sup>Mitarbeiter mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3,

4 oder 5, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet.<sup>3</sup>Mitarbeiter mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3, 4 oder 5, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(4) Soweit in dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die in den Entgeltgruppen S 11b, S 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1, S 14, oder S 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. <sup>3</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.

## § 11a Höhergruppierung auf Antrag

<sup>1</sup>Ergibt sich für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 33 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Januar 2023 in Anhang B der Anlage 33 eine höhere Eingruppierung, sind diese Mitarbeiter nur auf Antrag gemäß § 11 in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Der Antrag nach Satz 1 kann nur bis zum 30. Juni 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. <sup>3</sup>Nach dem 1. Januar 2023 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt.

## § 12 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A dieser Anlage.

## **§ 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

## **§ 12b (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

## **§ 12c (RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

## **§ 12c (RK Ost): (kein Abdruck wegen Fristablauf)**

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

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 14) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 11 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup> Fällt der Zeitpunkt der Stufensteigerung mit dem einer Höhergruppierung eines Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen. <sup>3</sup> Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>6</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b  
vom 1. April 2022 an weniger als 65,46 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 72,99 Euro;
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18  
vom 1. April 2022 an weniger als 104,74 Euro, vom 1. März 2024 an weniger als 116,79 Euro

erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgeannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. <sup>7</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 6 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. <sup>8</sup>Bei der Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe S 8b in die S 9 wird die bisher in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe S 8b zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe S 9 angerechnet; ist damit am Tag der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der Entgeltgruppe S 9 erfüllt, ist der Mitarbeiter in diese eingruppiert und die Stufenlaufzeit beginnt in dieser nächsthöheren Stufe neu. <sup>9</sup>Die Regelungen nach Satz 8 sind befristet bis zum 30. September 2024.

#### *Anmerkung zu Absatz 4:*

Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

#### *Anmerkung zu Absatz 4 Satz 1:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Mitarbeitern als auch einzelnen Mitarbeitern, abweichend von dem sich aus der nach § 11 Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 3 und § 13 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Stufe 5 oder 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. <sup>3</sup>Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. <sup>4</sup>Im Übrigen bleibt § 13 unberührt. <sup>5</sup>Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

## § 14 Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente

(1) Das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern.

(2) <sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente können nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Der persönliche Geltungsbereich einer solchen ergänzenden Dienstvereinbarung ist auf Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO beschränkt. <sup>3</sup>Eine Dienstvereinbarung, die auch Mitarbeiter erfasst, die in den Geltungsbereich der Anlagen 31 und 32 zu den AVR fallen, ist möglich. <sup>4</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung vor Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres für das jeweilige Kalenderjahr nicht zustande, findet Absatz 4 Anwendung. <sup>5</sup>Für leitende Mitarbeiter nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 MAVO gilt Absatz 4, sofern individualrechtlich nichts anderes vereinbart wurde.

(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht

ab dem Jahr 2013: 2,00 v.H.

der ab Inkrafttreten dieser Anlage im jeweiligen Kalenderjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne von § 1 MAVO. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden. <sup>3</sup>Wird eine die Anlagen 31, 32 und 33 übergreifende Dienstvereinbarung geschlossen, können die für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen der jeweiligen Anlagen zusammengerechnet werden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Besitzstandszulagen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Absatz g des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vornhundertersatz des TVöD zu übernehmen.

(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im jeweiligen Kalenderjahr für das jeweilige Kalenderjahr weder zum Leistungsentgelt noch zur Sozialkomponente zu Stande, wird aus dem nach Absatz 3 Satz 1 zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres eine Einmalzahlung an alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, ausgeschüttet. <sup>2</sup>Die Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter erfolgt in Höhe des in Absatz 3 Satz 1 genannten Vornhundertersatzes der im jeweiligen Kalenderjahr an ihn gezahlten ständigen Monatsentgelte im Sinne der Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1. <sup>3</sup>Endet das Dienstverhältnis unterjährig, ist die Einmalzahlung am letzten Tag des Dienstverhältnisses auszuschütten. <sup>4</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>5</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.

(5a) <sup>1</sup>Soweit in einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO das Gesamtvolumen aus dem Kalenderjahr 2012 nicht vollständig ausgeschüttet worden ist, ist der vorhandene Restbetrag an alle Mitarbeiter dieser Anlage mit dem Entgelt des Monats Januar 2014 auszuzahlen, sofern sie an mindestens einem Tag des Monats Januar 2014 Anspruch auf Tabellenentgelt hatten. <sup>2</sup>Unter Tabellenentgelt fällt: Entgelt, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss. <sup>3</sup>Dies gilt auch, wenn nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>4</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld. <sup>5</sup>Im Falle eines Dienstgeberwechsels im Monat Januar 2014 wird kein weiterer Anspruch beim neuen Dienstgeber begründet.

(5b) <sup>1</sup>Die Höhe der Auszahlung an den einzelnen Mitarbeiter bemisst sich nach der Formel:

$$\text{Höhe der Auszahlung} = \frac{X * Y_{\text{individuell}}}{Y_{\text{gesamt}}}$$

X = im Januar 2013 vorhandener Restbetrag des Gesamtvolumens gemäß Absatz 3 Satz 1 aus dem Kalenderjahr 2012

$Y_{\text{individuell}}$  = auf den einzelnen Mitarbeiter fallender Anteil am Gesamtvolumen des Kalenderjahres 2013 gemäß Absatz 3 Satz 1 i.V.m. Abs. 4 Satz 2

$Y_{\text{gesamt}}$  = das im Monat Januar 2014 auszuschüttende Gesamtvolumen der ständigen Monatsentgelte gemäß Absatz 3 Satz 1.

## § 15 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt,

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8 86 v.H.,
- in den Entgeltgruppen 9a bis 12 76 v.H. und
- in den Entgeltgruppen 13 bis 15 56 v.H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

1. <sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
2. (kein Abdruck wegen Fristablauf)

(2a) Für die Jahressonderzahlung von Mitarbeitern in der Entgeltgruppe S 9 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H., ab 1. Januar 2019 82 v.H., ab 1. Januar 2020 88 v.H., ab 1. Januar 2021 94 v.H. und ab 1. Januar 2022 100 v.H. der dort genannten Vmhundertsätze betragen. <sup>2</sup>Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

*Anmerkung zu Absatz 3: (kein Abdruck wegen Fristablauf)*

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

## § 16 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter 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 Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Satz 1, Satz 3 und Satz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr bis 6 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.

#### *Anmerkung zu Absatz 6:*

Davon abweichend erhalten die Mitarbeiter im Jahre 2013 einen Zusatzurlaub von einem Arbeitstag, sofern die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden mindestens 144 Stunden erreicht.

(7) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(8) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Satz 2 entsprechend.

#### *Anmerkung zu den Absätzen 1, 3 und 6:*

- <sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
- Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 sowie nach Absatz 6 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 bzw. nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

## **§ 17 Führung auf Probe**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 18 Führung auf Zeit**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## § 19 Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben ab dem Kalenderjahr 2023 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

### *Anmerkung zu Satz 1:*

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 10 AT, Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neubegründung des Dienstverhältnisses oder Tätigkeitswechsel)

die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem individuell ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

*Anmerkung zu Abs. 3 Satz 1:*

Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist erstmals für das Jahr 2024 möglich.

*Anmerkung zu Abs. 3 Satz 4:*

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

*Anmerkung zu § 19:*

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

## § 19a Regenerationstage 2022

<sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr 2022 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Die Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 verfallen spätestens am 30. September 2023.

*Anmerkung zu Satz 1:*

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 10 AT, Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

*Anmerkung zu § 19a:*

Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

## § 20 Überleitung in die Anlage 33

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in Anlage 2 eingruppiert sind, aufgrund der Änderungen ab 1. Januar 2023 in Anhang B der Anlage 33 eine Eingruppierung in Anlage 33, sind sie nur auf Antrag in der Anlage 33 eingruppiert. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer Entgeltgruppe, in die sie nach § 11 i.V.m. Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind. <sup>2</sup>Für die Überleitung dieser Mitarbeiter gilt § 2 Anhang D der Anlage 33 mit der Maßgabe, dass nach dem 1. Januar 2023 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Vergütungsgruppe sowie nach dem 1. Januar 2023 erfolgte Bewährungsaufstiege bei der Überleitung unberücksichtigt bleiben.

## ANHANG A TABELLENENTGELT MITARBEITER IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

**(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): gültig ab 1. März 2024 - Werte in Euro**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
S 9 bis 30.9.2024	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 9 ab 1.10. 2024	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**(RK Ost): Tarifgebiet Ost, nur Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22ff., SGB VIII, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.126,42	4.236,79	4.783,50	5.193,50	5.808,52	6.184,36
S 17	3.788,64	4.065,96	4.510,13	4.783,50	5.330,16	5.651,35
S 16	3.706,88	3.977,13	4.277,80	4.646,81	5.056,82	5.302,84
S 15	3.568,69	3.826,76	4.100,14	4.414,48	4.920,16	5.138,82
S 14	3.532,63	3.787,53	4.091,31	4.400,31	4.742,02	4.981,18
S 13	3.445,14	3.693,50	4.031,80	4.305,11	4.646,81	4.817,64
S 12	3.435,53	3.683,20	4.007,35	4.294,35	4.649,71	4.800,04
S 11b	3.387,41	3.631,55	3.803,08	4.240,44	4.582,11	4.787,12
S 11a	3.323,22	3.562,66	3.732,75	4.168,47	4.510,13	4.715,14
S 10	3.093,28	3.407,51	3.564,64	4.034,07	4.416,97	4.731,48
S 9 bis 30.9.2024	3.070,52	3.291,46	3.549,66	3.927,28	4.284,32	4.558,03
S 9 ab 1.10.2024	3.136,50	3.362,00	3.618,25	3.997,50	4.356,25	4.633,00
S 8b	3.070,52	3.291,46	3.549,66	3.927,28	4.284,32	4.558,03
S 8a	3.004,90	3.221,03	3.444,03	3.655,30	3.861,83	4.079,01
S 7	2.926,93	3.137,36	3.346,75	3.556,09	3.713,14	3.949,80
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.798,90	2.999,96	3.183,17	3.307,49	3.425,26	3.608,74
S 3	2.636,72	2.825,91	3.001,92	3.163,53	3.237,47	3.325,80
S 2	2.436,81	2.552,70	2.638,42	2.731,50	2.836,18	2.940,88

**(RK Ost): Tarifgebiet Ost, nur Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22ff., SGB VIII, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.569,66	4.686,08	5.262,87	5.695,42	6.344,27	6.740,77
S 17	4.213,28	4.505,86	4.974,47	5.262,87	5.839,60	6.178,44
S 16	4.127,04	4.412,15	4.729,35	5.118,66	5.551,22	5.810,77
S 15	3.981,24	4.253,50	4.541,93	4.873,55	5.407,05	5.637,73
S 14	3.943,21	4.212,11	4.532,60	4.858,60	5.219,11	5.471,42
S 13	3.850,89	4.112,92	4.469,82	4.758,17	5.118,66	5.298,89
S 12	3.840,77	4.102,06	4.444,03	4.746,82	5.121,72	5.280,32
S 11b	3.789,99	4.047,56	4.228,52	4.689,94	5.050,40	5.266,69

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 11a	3.722,28	3.974,89	4.154,33	4.614,01	4.974,47	5.190,75
S 10	3.479,68	3.811,20	3.976,97	4.472,22	4.876,18	5.207,98
S 9	3.525,28	3.763,19	4.033,53	4.433,64	4.812,12	5.104,09
S 8b	3.455,67	3.688,76	3.961,16	4.359,55	4.736,23	5.025,00
S 8a	3.386,45	3.614,47	3.849,73	4.072,62	4.290,51	4.519,62
S 7	3.304,18	3.526,19	3.747,09	3.967,95	4.133,64	4.383,31
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	3.169,11	3.381,23	3.574,51	3.705,68	3.829,92	4.023,49
S 3	2.998,01	3.197,61	3.383,30	3.553,80	3.631,81	3.724,99
S 2	2.787,12	2.909,37	2.999,81	3.098,01	3.208,44	3.318,90

**(RK Ost): Tarifgebiet Ost, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22ff. SGB VIII sind, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 101,25 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.076,10	4.185,12	4.725,17	5.130,17	5.737,69	6.108,94
S 17	3.742,43	4.016,37	4.455,13	4.725,17	5.265,16	5.582,43
S 16	3.661,68	3.928,63	4.225,63	4.590,14	4.995,15	5.238,17
S 15	3.525,17	3.780,09	4.050,14	4.360,65	4.860,16	5.076,15
S 14	3.489,55	3.741,34	4.041,41	4.346,65	4.684,19	4.920,44
S 13	3.403,12	3.648,45	3.982,63	4.252,61	4.590,14	4.758,89
S 12	3.393,64	3.638,29	3.958,48	4.241,98	4.593,00	4.741,51
S 11b	3.346,10	3.587,27	3.756,70	4.188,72	4.526,23	4.728,74
S 11a	3.282,70	3.519,22	3.687,23	4.117,64	4.455,13	4.657,64
S 10	3.055,55	3.365,96	3.521,17	3.984,88	4.363,11	4.673,78
S 9 bis 30.9.2024	3.033,08	3.251,32	3.506,37	3.879,38	4.232,07	4.502,45
S 9 ab 1.10.2024	3.098,25	3.321,00	3.574,13	3.948,75	4.303,13	4.576,50
S 8b	3.033,08	3.251,32	3.506,37	3.879,38	4.232,07	4.502,45
S 8a	2.968,26	3.181,75	3.402,03	3.610,73	3.814,74	4.029,26
S 7	2.891,23	3.099,10	3.305,93	3.512,73	3.667,86	3.901,63
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.764,76	2.963,37	3.144,35	3.267,16	3.383,49	3.564,73
S 3	2.604,57	2.791,45	2.965,31	3.124,95	3.197,99	3.285,24
S 2	2.407,10	2.521,57	2.606,25	2.698,19	2.801,59	2.905,01

**(RK Ost): Tarifgebiet Ost, Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22ff. SGB VIII sind, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,00 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.547,36	4.663,23	5.237,20	5.667,64	6.313,32	6.707,89
S 17	4.192,73	4.483,88	4.950,20	5.237,20	5.811,11	6.148,31
S 16	4.106,91	4.390,63	4.706,28	5.093,69	5.524,14	5.782,42
S 15	3.961,82	4.232,76	4.519,77	4.849,77	5.380,67	5.610,22
S 14	3.923,97	4.191,57	4.510,49	4.834,90	5.193,65	5.444,73
S 13	3.832,11	4.092,85	4.448,02	4.734,96	5.093,69	5.273,04
S 12	3.822,03	4.082,05	4.422,35	4.723,66	5.096,74	5.254,56
S 11b	3.771,50	4.027,82	4.207,90	4.667,06	5.025,76	5.240,99
S 11a	3.704,12	3.955,50	4.134,06	4.591,50	4.950,20	5.165,43
S 10	3.462,71	3.792,60	3.957,57	4.450,40	4.852,40	5.182,58
S 9	3.508,09	3.744,83	4.013,85	4.412,01	4.788,65	5.079,19
S 8b	3.438,82	3.670,77	3.941,84	4.338,28	4.713,12	5.000,49
S 8a	3.369,93	3.596,84	3.830,95	4.052,76	4.269,58	4.497,58
S 7	3.288,06	3.508,99	3.728,81	3.948,59	4.113,48	4.361,93
S 6		nicht besetzt				
S 5		nicht besetzt				
S 4	3.153,65	3.364,74	3.557,08	3.687,61	3.811,24	4.003,87
S 3	2.983,39	3.182,01	3.366,80	3.536,46	3.614,09	3.706,82
S 2	2.773,52	2.895,18	2.985,17	3.082,90	3.192,79	3.302,71

**(RK Ost): Tarifgebiet West, Mitarbeiter in allen Einrichtungen, auch in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII, gültig ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2023 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.126,42	4.236,79	4.783,50	5.193,50	5.808,52	6.184,36
S 17	3.788,64	4.065,96	4.510,13	4.783,50	5.330,16	5.651,35
S 16	3.706,88	3.977,13	4.277,80	4.646,81	5.056,82	5.302,84
S 15	3.568,69	3.826,76	4.100,14	4.414,48	4.920,16	5.138,82
S 14	3.532,63	3.787,53	4.091,31	4.400,31	4.742,02	4.981,18
S 13	3.445,14	3.693,50	4.031,80	4.305,11	4.646,81	4.817,64
S 12	3.435,53	3.683,20	4.007,35	4.294,35	4.649,71	4.800,04
S 11b	3.387,41	3.631,55	3.803,08	4.240,44	4.582,11	4.787,12
S 11a	3.323,22	3.562,66	3.732,75	4.168,47	4.510,13	4.715,14

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 10	3.093,28	3.407,51	3.564,64	4.034,07	4.416,97	4.731,48
S 9 bis 30.9.2024	3.070,52	3.291,46	3.549,66	3.927,28	4.284,32	4.558,03
S 9 ab 1.10.2024	3.136,50	3.362,00	3.618,25	3.997,50	4.356,25	4.633,00
S 8b	3.070,52	3.291,46	3.549,66	3.927,28	4.284,32	4.558,03
S 8a	3.004,90	3.221,03	3.444,03	3.655,30	3.861,83	4.079,01
S 7	2.926,93	3.137,36	3.346,75	3.556,09	3.713,14	3.949,80
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.798,90	2.999,96	3.183,17	3.307,49	3.425,26	3.608,74
S 3	2.636,72	2.825,91	3.001,92	3.163,53	3.237,47	3.325,80
S 2	2.436,81	2.552,70	2.638,42	2.731,50	2.836,18	2.940,88

**(RK Ost): Tarifgebiet West, Mitarbeiter in allen Einrichtungen, auch in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII, gültig ab 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 - Werte in Euro**

entspricht 102,50 % der am 1. Juli 2024 geltenden mittleren Werte der Bundeskommission

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.569,66	4.686,08	5.262,87	5.695,42	6.344,27	6.740,77
S 17	4.213,28	4.505,86	4.974,47	5.262,87	5.839,60	6.178,44
S 16	4.127,04	4.412,15	4.729,35	5.118,66	5.551,22	5.810,77
S 15	3.981,24	4.253,50	4.541,93	4.873,55	5.407,05	5.637,73
S 14	3.943,21	4.212,11	4.532,60	4.858,60	5.219,11	5.471,42
S 13	3.850,89	4.112,92	4.469,82	4.758,17	5.118,66	5.298,89
S 12	3.840,77	4.102,06	4.444,03	4.746,82	5.121,72	5.280,32
S 11b	3.789,99	4.047,56	4.228,52	4.689,94	5.050,40	5.266,69
S 11a	3.722,28	3.974,89	4.154,33	4.614,01	4.974,47	5.190,75
S 10	3.479,68	3.811,20	3.976,97	4.472,22	4.876,18	5.207,98
S 9	3.525,28	3.763,19	4.033,53	4.433,64	4.812,12	5.104,09
S 8b	3.455,67	3.688,76	3.961,16	4.359,55	4.736,23	5.025,00
S 8a	3.386,45	3.614,47	3.849,73	4.072,62	4.290,51	4.519,62
S 7	3.304,18	3.526,19	3.747,09	3.967,95	4.133,64	4.383,31
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	3.169,11	3.381,23	3.574,51	3.705,68	3.829,92	4.023,49
S 3	2.998,01	3.197,61	3.383,30	3.553,80	3.631,81	3.724,99
S 2	2.787,12	2.909,37	2.999,81	3.098,01	3.208,44	3.318,90

## **ANHANG B ENTGELTGRUPPEN FÜR MITARBEITER IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST**

### **S 2**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege)helfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.<sup>3b</sup>

### **S 3**

Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege)helfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>3b</sup>

### **S 4**

1. Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungs(pflege)helfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>2, 3b</sup>
2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern, Heilerziehern mit staatlicher Anerkennung<sup>3a</sup>
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen

### **S 5 (derzeit nicht besetzt)**

### **S 6 (derzeit nicht besetzt)**

### **S 7**

1 bis 2. (weggefallen)

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>1, 21, 26, 27</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>1, 14</sup>

5 bis 7. (weggefallen)

## S 8a

- 1 Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. <sup>1, 3a, 5</sup>
- 2 Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen. <sup>1</sup>
- 3 Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. <sup>1</sup>
- 4 Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe. <sup>21, 22</sup>
- 5 Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen. <sup>20</sup>

## S 8

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten <sup>1, 3a, 5, 6</sup>
2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>1</sup>
3. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>1, 14, 20</sup>
4. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Erzieher am Arbeitsplatz in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>1, 21, 22, 26, 27</sup>
5. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortlicher Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1</sup>

## S 9

1. Erzieher/Heilerziehungspfleger/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst <sup>1, 3a, 5, 6, 30</sup>
2. (weggefallen)
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten <sup>1, 8</sup>
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind <sup>1, 4, 8, 9</sup>
5. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>1, 7</sup>

## S 10

1 bis 2. (weggefallen)

3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen <sup>1</sup>

4. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>1,16</sup>
5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung <sup>1,14,19,20</sup>
6. Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>1,21,23</sup>
7. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung mit entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen <sup>1,7,18</sup>
8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung <sup>1,7</sup>
  - b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe <sup>1,7</sup>
  - c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe <sup>1,7</sup>
  - d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten <sup>1,7</sup>

## S 11a

Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind <sup>1,4,8</sup>

## S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben <sup>13</sup>

## S 12

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten <sup>11,13,28</sup>
2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen <sup>15</sup>
3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen <sup>17</sup>
4. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>21,24,25</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>21,23</sup>

## S 13

1 bis 5. (weggefallen)

6. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben<sup>1</sup>
7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>1,8,9</sup>
8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,8,9</sup>

## S 14

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).<sup>12,13</sup>

## S 15

1 bis 6. (weggefallen)

7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>13</sup>
8. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>1,8,9</sup>
9. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,8,9</sup>
10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX<sup>1,8</sup>
11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,8,9</sup>
12. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind<sup>1,4,10</sup>

## S 16

1 bis 4. (weggefallen)

5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen <sup>1,8,9</sup>
6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind <sup>1,4,8,9</sup>
7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen <sup>1,8,9</sup>
8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind <sup>1,4,8,9</sup>
9. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe <sup>1,10</sup>
10. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind <sup>1,4,9,10</sup>

## S 17

1 bis 3. (weggefallen)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind <sup>1,4,9,10</sup>
5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt <sup>13</sup>
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>29</sup>
7. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe <sup>9,21,24,25</sup>
8. Mitarbeiter als technischer Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen <sup>16,17</sup>
9. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>15,17</sup>
10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen <sup>1,8,9</sup>
11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind <sup>1,4,8,9</sup>
12. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene

Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>1,8,9</sup>

13. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,8,9</sup>

## S 18

1. (weggefallen)
2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt<sup>13</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Strafvollzugs- und Jugendberufshilfe<sup>9,24</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Leiter/innen einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>15,17</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>1,8,9</sup>
6. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen<sup>1,8,9</sup>
7. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen<sup>1,9,10</sup>

### **Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33)**

- 1 a) <sup>1</sup>Mitarbeiter, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten, von Heilerziehungspflegern oder von Heilerziehungspflegehelfern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 v.H. an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten ab dem 1. Januar 2023 für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Dienstbezüge oder Fortzahlung der Dienstbezüge (§ 10 AT, Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) haben.
- b) <sup>1</sup>Mitarbeiter nach Abs. a Satz 1, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 490 Euro, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>§ 12a der Anlage 33 findet Anwendung. <sup>3</sup>Der Anspruch nach Satz 1 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte. <sup>4</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 3 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen

der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>5</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.

*(RK BW): Anmerkung zu Nr. 1b der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18:*

Der Auszahlungszeitraum der festgelegten Einmalzahlungen des Beschlusses der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Oktober 2022 zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst, Änderungen in der Anlage 33 wird dahingehend konkretisiert, dass die jeweiligen Einmalzahlungen ab dem 1. Januar 2023 fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind. Vor dem 1. Januar 2023 erfolgte Auszahlungen werden darauf angerechnet.

*(RK Nord): Anmerkung zu Nr. 1b der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18:*

Die RK Nord hat die Regelung am 10. Januar 2023 beschlossen, sodass die jeweiligen Einmalzahlungen ab diesem Datum fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind.

2 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Gruppen von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3a <sup>1</sup>Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).

*(RK Bayern):* <sup>2</sup>Dies gilt im Geltungsbereich der AVR in Bayern befristet bis zum 31. Dezember 2025 auch für die Tätigkeit als Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung. <sup>3</sup>Satz 2 gilt für am 31. Dezember 2025 bestehende Dienstverhältnisse fort, solange die Tätigkeit als Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung ausgeübt wird.

3b Als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).

4 <sup>1</sup>Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.

5 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwester/-pfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
- c) Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung in Einrichtungen der Behindertenhilfe,
- d) Arbeitserzieher, sofern ihnen die im Tätigkeitsmerkmal beschriebenen Aufgaben übertragen sind und keine speziellere Eingruppierungsziffer zutrifft,

eingruppiert.

- 6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 6,
  - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
  - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
  - h) Tätigkeiten von Mitarbeitern, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind,
  - i) Tätigkeiten in Abteilungen oder Stationen psychiatrischer Kliniken.
- 7 Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
- 8 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 9 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 10 Heime der Erziehungs-, Behinderten- oder Jugendhilfe sind Heime, in denen überwiegend Personen ständig leben, die Hilfen nach den §§ 53ff. SGB XII oder § 67 SGB XII erhalten, oder in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Erwachsene mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben.
- 11 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - b) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
  - c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
  - e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
  - f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

- g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit,
- i) schwierige Fachberatung,
- j) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- k) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen.

12 Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Mitarbeiter mit dem Abschluss Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

13 <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Anmerkung zu Satz 3 und 4:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

14 Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt.

15 <sup>1</sup>Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. <sup>2</sup>Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. <sup>3</sup>Ihm muss die technische, kaufmännische, Verwaltungs- und personalmäßige Leitung der Werkstatt obliegen.

16 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist nur der Mitarbeiter eingruppiert, dem die Verantwortung für den technischen Bereich der Werkstatt nach Weisung des Leiters der Werkstatt für behinderte Menschen obliegt.

17 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. <sup>3</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. <sup>4</sup>Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

18 Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation verlangt, dass sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist; die Ausbildung muss mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfung abgeschlossen werden.

19 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist der Gruppenleiter eingruppiert, dem die Leitung eines Arbeitsbereichs (z. B. Holz, Metall) übertragen ist und dem zusätzlich mindestens zwei weitere Gruppen zugeordnet sind.

20 Unter Techniker im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiter zu verstehen, die

- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
- b) einem nach Maßgabe über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ erworben haben.
- 21 Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanleitung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.
- 22 Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne der Anmerkung 20 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungsgang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z. B. staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökotrophologen).
- 23 <sup>1</sup>Ein Teilbereich ist die Zusammenfassung von mehreren Ausbildungs- oder Anleitungsguppen. <sup>2</sup>Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 24 Die Leitung des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung umfasst im Wesentlichen die Verantwortung für Organisation, Koordination, Überwachung und Planung der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung.
- 25 Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 26 Voraussetzung für die Eingruppierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung/Meisterprüfung ist
- a) in Einrichtungen der Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch entspricht,
- b) in Einrichtungen der Erziehungshilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die den Richtlinien über die Ausbilder-Fortbildung des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BVkE) entspricht.
- 27 Voraussetzung für die Eingruppierung ist in Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass der Mitarbeiter anstelle der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Ausbildereignungsprüfung verfügt.
- 28 <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2d eingruppiert waren, ohne dass der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe 4b in 4a der Anlage 2d vollzogen wurde, wird innerhalb eines Zeitraumes von längstens 4 Jahren ab dem Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zum Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstiegs eine entsprechende Neuberechnung des Besitzstandes vorgenommen. <sup>2</sup>Hierbei ist der Mitarbeiter so zu stellen, als hätte er den Bewährungsaufstieg erreicht.
- 29 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nicht Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.
- 30 <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs eine monatliche Zulage an den Mitarbeiter zahlen, deren Höhe mindestens 150,00 Euro betragen soll. <sup>2</sup>Hat der Dienstgeber bereits vor dem 1. April 2020 eine sol-

che Zulage an den Mitarbeiter gezahlt, kann er an diesen Mitarbeiter weiterhin eine monatliche Zulage zahlen, deren Höhe mindestens 80,00 Euro betragen soll.

- 31 Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs an Mitarbeiter mit koordinierender Tätigkeit (Anmerkung 11, Buchstabe e) oder als Leiter einer Gruppe (Anmerkung 11, Buchstabe h, 2. Alternative) eine monatliche Zulage zahlen, deren Höhe mindestens 80,00 Euro betragen soll.

## **ANHANG C (DERZEIT NICHT BESETZT)**

## **ANHANG D ÜBERLEITUNGS- UND BESITZSTANDREGELUNG**

### **Präambel**

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 33 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 33 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, 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**

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 33 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren nach Anlage 33 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

*(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern):* <sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage 33 zu den AVR festgelegt.

*(RK Ost):* <sup>1</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>2</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR festgelegt.

---

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 14 gültig ab 1.7.2012, § 14 gültig ab 1.1.2013.

### § 3 Besitzstandsregelung

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(2a) (*RK Ost*): (kein Abdruck wegen Fristablauf)

(2b) (*RK Ost*): Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 negativ (Umstellungsgewinn) und höher als 3 v.H. der Vergleichsvergütung, werden die Umstellungsgewinnanteile, die über einen Betrag von 3 v.H. des Bruttomonatsentgelts hinausgehen, erst nach der Hälfte der verbleibenden Stufenlaufzeit gewährt.

(3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR.

<sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsentgelts zuzüglich dem Leistungsentgelt gemäß § 14 der Anlage 33 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 15 der Anlage 33 zu den AVR.

<sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß §§ 11, 12 der Anlage 33 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 33 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

(5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

(5a) (*RK Bayern*): Für die Berechnung der Überleitung gilt: Für die Höhe aller Vergütungswerte i.S.d. § 3 Abs. 3 sind die jeweilig linear um 1,2 v.H. erhöhten Werte zu Grunde zu legen.

(6) Ruht das Dienstverhältnis sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(7) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am Tag vor dem Inkrafttreten\* der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.

(8) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszula-

\* Inkrafttreten: RK BW/NRW/Bayern gültig ab 1.1.2011, RK Mitte gültig ab 1.4.2011, RK Nord gültig ab 1.7.2011, RK Ost mit Ausnahme von § 14 gültig ab 1.7.2012, § 14 gültig ab 1.1.2013.

ge fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde.<sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Hat der Mitarbeiter im Kalenderjahr vor Inkrafttreten\* dieser Anlage die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 4 der Anlage 14 zu den AVR erfüllt, wird der sich daraus ergebende Zusatzurlaub im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage gewährt.<sup>2</sup>Erwirbt der Mitarbeiter im Kalenderjahr des Inkrafttretens\* dieser Anlage einen weiteren Anspruch auf Zusatzurlaub nach dieser Anlage, werden die Ansprüche nach § 4 der Anlage 14 und die nach dieser Anlage erworbenen Ansprüche miteinander verglichen.<sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält in diesem Fall ausschließlich den jeweils höheren Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub.

*Anmerkung zu § 3 Abs. 9:*

Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens\* dieser Anlage durch die Entscheidung der zuständigen Regionalkommission nicht mit dem Beginn eines Kalenderjahres zusammen, gelten die Vorschriften für die Berechnung des Zusatzurlaubs nach dieser Anlage für das gesamte Kalenderjahr, in dem die Anlage in Kraft tritt.

## § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 14 der Anlage 33 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen.<sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt.<sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern):* <sup>1</sup>Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.<sup>2</sup>Die Anwendung der Überforderungsklausel darf nicht dazu führen, dass das Jahresentgelt unter die Vergleichsjahresvergütung fällt.<sup>3</sup>Eine entsprechende Differenz ist entsprechend Satz 1 auszugleichen.

(4) *(RK Ost):* Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern.<sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen.<sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen.<sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

(6) *(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern):* Über weitere Regelungen zur Vermeidung von Überforderungen durch die Überleitung entscheiden die Regionalkommissionen im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

## ANHANG E ZUORDNUNGSTABELLE

Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht.

Vergütungsgruppe (AVR) alt	Entgeltgruppe (SuE)
Anlage 2d	Anhang B zur Anlage 33
9	S 2
8 mit Aufstieg nach 7	S 3
7 7 mit Aufstieg nach 6b	S 4
-	S 5
6b mit Aufstieg nach 5c 6b mit Aufstieg nach 5c + Vergütungsgruppenzulage	S 6
5c ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 7
5c mit Aufstieg nach 5b	S 8
5b ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 9
5b mit Aufstieg nach 4b	S 10
5b mit Aufstieg nach 4b + Vergütungsgruppenzulage	S 11
4b (Ziff. 17, 17a, 20, 21, 23 und 24) mit Aufstieg nach 4a	S 12
4b ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 13
-	S 14
4b mit Aufstieg nach 4a, (soweit nicht in S12)	S 15
4a ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 16
4a mit Aufstieg nach 3	S 17
3 mit Aufstieg nach 2	S 18
2 mit Aufstieg nach 1b	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1b	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1b mit Aufstieg nach 1a	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1a	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
Anlage 2	
3 Ziff. 19a	S17

## ANHANG F ZUORDNUNGSREGELUNG FÜR BESTANDSMITARBEITER

### Präambel

Diese Zuordnungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 10. Dezember 2015 zur Umsetzung der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst vom 30. September 2015, welcher im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommissionen durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Kraft tritt. Sie legt die Durchführung der Höhergruppierung fest und stellt sicher, dass der einzelne Mitarbeiter durch die Änderung der Tabellenwerte kein geringeres Tabellenentgelt hat.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Zuordnungsregelung gilt für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Bundesbeschlusses durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens des Bundesbeschlusses durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission fortbesteht.

## § 2 Durchführung der Höhergruppierung

(1) Bei Mitarbeitern der nachfolgend aufgeführten Entgeltgruppen erfolgt die Höhergruppierung stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Entgeltgruppe alt	Entgeltgruppe neu
S 6 Fallgruppe 1	S 8a
S 6 Fallgruppe 2	S 7 Fallgruppe 7
S 6 Fallgruppe 3	S 7 Fallgruppe 3
S 6 Fallgruppe 4	S 7 Fallgruppe 5
S 6 Fallgruppe 5	S 7 Fallgruppe 4
S 6 Fallgruppe 6	S 7 Fallgruppe 6
S 7 Fallgruppe 1	S 9 Fallgruppe 3
S 7 Fallgruppe 2	S 9 Fallgruppe 4
S 8 Fallgruppe 1	S 8b Fallgruppe 1*
S 8 Fallgruppe 2	S 9 Fallgruppe 5*
S 8 Fallgruppe 5	S 8b Fallgruppe 2
S 8 Fallgruppe 6	S 8b Fallgruppe 3*
S 8 Fallgruppe 7	S 8b Fallgruppe 4*
S 8 Fallgruppe 8	S 8b Fallgruppe 5*
S 11	S 11b

(2) Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt die Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR. Die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe erfolgt bei diesen Mitarbeitern nur auf Antrag. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von 12 Monaten ab dem Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission gestellt werden. Der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission zurück. Ruht das Dienstverhältnis beginnt die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Fallen bei diesen Mitarbeitern am Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission der Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

## § 3 Fortgeltung der Tabellenwerte

Für Mitarbeiter der Stufen 1 und 2 der Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 1 gelten die vor dem Inkrafttreten in der jeweiligen Regionalkommission festgelegten Tabellenwerte weiter, bis sie die Stufe 3 erreicht haben.

\* Mitarbeiter, die bereits mindestens sechs Jahre in der Stufe 4 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 5 auf, Mitarbeiter, die bereits mindestens acht Jahre in der Stufe 5 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 6 auf. Ansprüche für die Vergangenheit entstehen nicht, überschüssige Stufenlaufzeiten finden keine Berücksichtigung.