

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

**Stand 1. Februar 2014**

**hier: alle für die Ärztinnen und Ärzte gemäß § 1c AVR.DD geltenden Re-  
gelungen der AVR bzw. der Anlage 8a**

## I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

### § 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft, Umbenennung

(1) Die der Diakonie Deutschland angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(1a) Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland heißt seit dem Jahr 2012 Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband. Der Name der Arbeitsrechtlichen Kommission, die das Beschlussgremium für diese Arbeitsvertragsrichtlinien ist, wurde demgemäß geändert in Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland. Daher heißen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Beschluss vom 23. Januar 2014 Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland.

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

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

(5) Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR können Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile einer Einrichtung nur Gebrauch machen, wenn

- a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung bzw. des wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden,
- b) Leiharbeiternehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeiternehmer i. S. d. AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen.

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

## **Übergangsregelung:**

- gestrichen –

## **Anmerkung zu Abs. 5:**

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

## **§ 1a Geltungsbereich**

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

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

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

- a) sie der Diakonie Deutschland direkt angeschlossen ist,
- b) sie gemäß der Satzung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes von einer Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht hat oder eine Ausnahmeentscheidung vorliegt,
- c) sie nicht dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Gliedkirche oder einer entsprechenden Ordnung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes unterfällt.

### **Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :**

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

## **§ 1b Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Die AVR gelten nicht, sofern deren vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung;
- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 10 der AVR anzuwenden ist.

## **§ 1c Geltungsbereich für Ärztinnen und Ärzte**

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

## **§ 2 Allgemeine Dienstpflichten**

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

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

## **II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG - VERSETZUNG UND ABORDNUNG - PROBEZEIT**

### **§ 5 Einstellung**

(1) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1).

(2) Persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sind weitere Voraussetzungen für die Einstellung.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat auf Verlangen vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen. Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

(4) Der Dienstvertrag wird schriftlich gemäß den Anlagen 15 und 15a bis 15e der AVR abgeschlossen. Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist. Soweit in diesen Fällen nichts anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(5) Befristete Dienstverhältnisse dürfen nur auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe i. S. v. § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen. Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu informieren.

Die Befristung eines Dienstverhältnisses bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren ist auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. Unterabs. 1 Satz 1 gem. § 14 Abs. 2 und Abs. 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zulässig.

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

## **§ 6 Ärztliche Betreuung**

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

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

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

### III. ARBEITSZEIT

#### § 10 Fernbleiben vom Dienst

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und ihre bzw. seine Genehmigung einzuholen.

Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge; darüber hinaus kann nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihrer bzw. seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.

Hält sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie bzw. er darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen. Darüber hinaus ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, wenn sie bzw. er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt eine arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterin bzw. ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist sie bzw. er verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihr bzw. ihm nach Unterabs.2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat. Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 2 Unterabs.1 besteht für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge und des Krankengeldzuschusses nach § 24 Abs. 2 und 4.

(3) Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. Abs. 2 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

**Anmerkung zu Abs. 2:**

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

## § 11 Dienstbefreiung

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

- |   |   |   |
|---|---|---|
| a)  | Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerschaft  | 1 Arbeitstag,   |
| b)  | Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartner, der eingetragenen Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils   | 2 Arbeitstage,  |
| c)  | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | 1 Arbeitstag,   |
| d)  | 25- und 40jähriges Jubiläum (§ 25a)   | 1 Arbeitstag,   |
| e)  | Schwere Erkrankung  |   |
| aa)   | eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,  | 1 Arbeitstag, im Kalenderjahr,  |
| bb)   | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat  | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr  |
| cc)   | einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres bzw. seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr  |
| <p>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p> |   |   |
| f)  | Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,   | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |

(2) Bei Erfüllung kirchlicher und allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten

nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber abzuführen.

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

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

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

(6) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.

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

#### **Anmerkung zu Absatz 1:**

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

#### **Anmerkung zu Abs. 6:**

Zu den „begründeten Fällen“ i.S. des Abs. 4 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

## IV. ENTGELT

### § 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

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

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

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

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

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

(3) Eine schwierige Wettbewerbssituation ist gegeben, wenn

- a) eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsgrundlage anwenden (die Voraussetzungen liegen in der Regel zum Beispiel bei Pflegediensten / -einrichtungen und Rehabilitationsdiensten / -einrichtungen vor)
- oder
- b) die Festsetzung der Preise oder Zuschüsse für Leistungsangebote von Hilfen und Einrichtungen oder die Vergabe, Zuweisung oder Beauftragung durch einen öffentlich-rechtlichen Kostenträger (Kommune, Land, Bund) erfolgt. (Diese Voraussetzungen liegen in der Regel bei der Schuldnerberatung, der Beratung von Migrantinnen und Migranten und anderen Personen mit entsprechendem Hilfebedarf, Beschäftigungsgesellschaften oder teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen vor.)

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

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen gegenüber nach In-Kraft-Treten einer Dienstvereinbarung gemäß Abs. 2 eine betriebsbedingte Beendigungskündigung wirksam wird, erhalten eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den aufgrund der Dienstvereinbarung verringerten Werten und den Entgelttabellenwerten für die letzten 12 Monate.

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

Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist ferner,

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

Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u.a.

- aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbständigen Teil der Einrichtung,
  - bb) die Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,
  - cc) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die Situation zu belegen (z. B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen);
- b) dass die Mitarbeitervertretung das Recht hat, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen;
  - c) dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung, sofern eine solche besteht, über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert.

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

(7) In die Dienstvereinbarung sind die Gründe, die zu der vereinbarten Maßnahme führen, aufzunehmen. Wird die Dienstvereinbarung für einen wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Dienstvereinbarung betroffenen Personen zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste entsprechend fortzuschreiben, im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle gem. Anlage 7.

(8) Kommt eine Dienstvereinbarung innerhalb von drei Monaten nicht zustande (vorläufiges Scheitern der Dienstvereinbarung), kann jede Seite die Entscheidung der Einigungsstelle gemäß Anlage 7 beantragen. Die Frist beginnt mit schriftlicher Aufforderung der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung und im Falle der Aufforderung durch die Dienststellenleitung mit vollständiger Information im Sinne von Absatz 6.

Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt an die Stelle der Dienstvereinbarung.

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

- a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,
- b) eine Aufstellung, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind,
- c) die Bestätigung, dass die Gesamtmitarbeitervertretung informiert worden ist und ggf. deren Stellungnahme,
- d) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass ihr die erforderlichen Unterlagen vorgelegen haben und sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

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

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

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

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

### **Anmerkung:**

Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 1 ist eine organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Ereignisse und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

### **Anmerkung zu Abs. 3 Buchst. a):**

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

### **„Besondere Regelungen für die AVR – Fassung Ost –**

(1) – gestrichen –

(2) – gestrichen –

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

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

**In Baden:** Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden.

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

(1) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten vom Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a), das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

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

## § 21a Berechnung und Auszahlung der Bezüge

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

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 28 Abs. 10 und § 24 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses weder Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a,
- c) der Elternzeit nach dem BEEG,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

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

(2) Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Für die Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 9b Abs. 8 Satz 3.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgeltes (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

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

(5) Scheidet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen des Bezuges von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Berufsunfähigkeitsrente aus und verzögert sich die Rentenzahlung, so ist ihr bzw. ihm gegen Abtretung des Anspruchs ein Vorschuss auf die Rente zu gewähren.

(6) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cent von mindestens 0,5 ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

#### **Anmerkungen:**

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

## **§ 22 Sachleistungen**

(1) Eine Verpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

(2) Die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte in der Sozialversicherung auf das Entgelt angerechnet. Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(3) Eine der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Entgelt angerechnet. Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

### **Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :**

Abs. 3 gilt nicht.

## **§ 23 Reisekostenvergütung - Trennungsentschädigung – Umzugskostenerstattung**

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

### **Sonderregelung AVR – Fassung Ost –:**

Die Worte „die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung“ entfallen.

## V. SOZIALBEZÜGE

### § 24 Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

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

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

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

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

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

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

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

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

Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung

bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

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

- a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr in-

nerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr.

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

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

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i. V. mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z. B. BAT) angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. Die Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gehen insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Nettourlaubsentgeltes gezahlt. Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10).

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

#### **Anmerkung zu Abs. 1:**

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

**Anmerkung zu Abs. 6:**

Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Fall des Abs. 6 den Dienst vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie bzw. er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

## **§ 25 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr bzw. ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über, als dieser der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr bzw. ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

## **§ 25a Jubiläumszuwendung**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung, soweit nicht in der jeweiligen Gliedkirche oder aufgrund einer Dienstvereinbarung eine günstigere Regelung besteht, bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

|               |             |
|---------------|-------------|
| von 10 Jahren | 153,39 €    |
| von 25 Jahren | 613,55 €    |
| von 40 Jahren | 1.227,10 €. |

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

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

Ist bereits aus Anlass einer anderen Bestimmung eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach §§ 29 Abs. 3, 29a Abs. 7, für den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihr bzw. ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

### **Übergangsregelung:**

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

## § 26a Sterbegeld

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

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

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

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

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10) der bzw. des Verstorbenen gewährt. Die Höhe des Urlaubsentgeltes bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist aufgrund der regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit zu berechnen.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an die Verstorbene bzw. den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an eine bzw. einen der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Berechtigte bzw. Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) erhalten.

## **VI. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG**

### **§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, die Überleitungsabkommen mit Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes abgeschlossen hat, sicherzustellen. Erfüllt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) Besteht grundsätzlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihr bzw. ihm auf ihren bzw. seinen Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

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

**§ 27a – gestrichen –**

## § 27b Entgeltumwandlung

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

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

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

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

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

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

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

## VII. URLAUB

### § 28 Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

(5) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 35 bzw. § 22 Absatz 2 der Anlage 8a) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36 bzw. § 22 Absatz 1 Buchstabe a) und Absatz 7 Satz 1 der Anlage 8a) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Unterabs. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub nach § 28a Abs. 4 zu vermindern ist.

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

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

(6) Bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein bereits von einer früheren Dienstgeberin bzw. einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbei-

ter eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

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

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

(8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(9) Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 10 Abs. 2 gilt entsprechend. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(10) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

#### **Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2:**

Ergibt die Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs nach Satz 1 bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet, weniger als 20 Arbeitstage (bei der 5-Tage-Woche), so ist der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrIG zu gewähren. Er beträgt 24 Werktagen bzw. 20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche.

#### **Anmerkung zu Abs. 7:**

Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG kann die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Zudem hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber

gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

**Anmerkung zu Abs. 10:**

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

(2) Für den Nachweis und die Auszahlung des Urlaubsentgeltes kann die folgende Verfahrensweise gewählt werden: Das Entgelt (§ 14 Abs. 1 bzw. § 17 der Anlage 8a) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen werden weitergezahlt. Der Teil des Entgeltes, welcher nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe folgender Berechnungsformel durch einen „Aufschlag“ für jeden Urlaubstag berücksichtigt:

Bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche:

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

Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche:

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

(3) Krankheitstage, für die lediglich ein Krankengeldzuschuss gezahlt wird, bleiben als Entgeltkürzungen bei der Ermittlung des Durchschnittsentgeltes außer Betracht: In diesem Fall verringert sich das im Berechnungszeitraum gezahlte Entgelt um die geleisteten Zuschüsse, und der Divisor der Berechnungsformel verkürzt sich um die entsprechende Anzahl der Krankheitstage.

## § 28a Dauer des Erholungsurlaubs

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

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

(2) – gestrichen –

(3) – gestrichen –

(4) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 29 Abs. 3, § 29a Abs. 1 bis 6 oder eines Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(5) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 1 Satz 1 und 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 1 Satz 1 und 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

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

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

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu Beginn oder im Laufe des Urlaubsjahres beginnt.

(7) – gestrichen –

**Übergangsregelung:**

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

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

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

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

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

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

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

Ärztliche und nicht-ärztliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Krankenhaus erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste einen Zusatzurlaub in Höhe von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr, sofern mindestens 144 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen, zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden erreicht werden. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 28a Abs. 5 Sätze 3, 4 und 5 AVR zu ermitteln.

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

**In Baden:** Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

## **§ 28c Urlaubsabgeltung**

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Dienstverhältnis nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 bzw. § 22 Absatz 2 Satz 6 der Anlage 8a zum Ruhen kommt. Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

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

## **§ 29 Sonderurlaub**

(1) - gestrichen -

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

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge Sonderurlaub erhalten, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a bzw. § 23 Absatz 3 der Anlage 8a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a bzw. § 23 Abs. 3 der Anlage 8a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung vorher schriftlich anerkannt hat.

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

(9) In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. Diese Mitarbeiterin bzw. dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.



## VIII. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES

### § 31 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3 bzw. § 23 Abs. 2 der Anlage 8a), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.

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

- a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe,
- b) mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt oder wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 1 und Abs. 2 der Anlage 8a vorliegen.

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

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Lehnt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihr bzw. ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

## **§ 32 Außerordentliche Kündigung**

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

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

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

(4) Einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3 bzw. § 23 Abs. 2 der Anlage 8a), kann nur aus in ihrer bzw. seiner Person oder in ihrem bzw. seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

## **IX. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **§ 44 Schlichtungsstelle**

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

## **§ 45 Ausschlussfristen**

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

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

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

## ANLAGEN

### Anlage 6

– gestrichen –

– gestrichen –

## **EINIGUNGSSTELLE**

### **§ 1 Errichtung der Einigungsstelle**

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

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

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

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

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

### **§ 2 Verfahren**

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

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

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

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

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

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

### **§ 3 Zuständigkeit der Einigungsstelle**

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

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

### **§ 4 Kosten der Einigungsstelle**

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

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

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

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

## Regelungen für Ärztinnen und Ärzte

### § 1 Geltungsbereich

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

(2) <sup>1</sup>Im Übrigen gelten die Bestimmungen der AVR. <sup>2</sup>Folgende Bestimmungen in den AVR gelten nicht:

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

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 kann § 17 in Reha-Kliniken angewendet werden.

### Abschnitt I Allgemeine Dienstpflichten

#### § 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

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

(3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärztinnen und Ärzte ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärztinnen und Ärzten oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin/ den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. <sup>2</sup>Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärztinnen und Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/ er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/ dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/ einen Betriebsarzt handeln, soweit

sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/ einen anderen Arzt geeinigt haben.  
<sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/ n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/ n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

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

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

(1) <sup>1</sup>Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>Die Ärztinnen und Ärzte können vom Dienstgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(2) <sup>1</sup>Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. <sup>2</sup>Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag ab 1. Januar 2014 in Höhe von 23,87 Euro. <sup>3</sup>Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.

(3) <sup>1</sup>Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

(4) <sup>1</sup>Die Ärztin/ Der Arzt kann vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin/ des leitenden Arztes. <sup>2</sup>Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Dienstgeber zu, hat die Ärztin/ der Arzt nach Maßgabe ihrer/ seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. <sup>3</sup>In allen anderen Fällen ist die Ärztin/ der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. <sup>4</sup>Die Ärztin/ Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer/ seiner Beteiligung entspricht. <sup>5</sup>Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

#### Anmerkung zu Absatz 2:

1. *Eine Ärztin/ Ein Arzt, die/ der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.*

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

#### **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

(1) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Ärztinnen und Ärzte an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

(2) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen/ betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Ärztinnen und Ärzte zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

##### Anmerkung zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*

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

##### Anmerkung zu Absatz 2:

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

##### Anmerkung zu Absatz 3:

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

## § 5 Qualifizierung

(1) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an medizinisch wissenschaftlichen Kongressen, ärztlichen Fortbildungsveranstaltungen und ähnlichen Veranstaltungen ist der Ärztin/ dem Arzt Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. <sup>2</sup>Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. <sup>3</sup>Bei Kostenerstattung durch Dritte kann eine Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage erfolgen.

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

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

(4) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Anlage ein Angebot dar, aus dem für die Ärztinnen und Ärzte kein individueller Anspruch außer nach Absatz 1 und Absatz 6 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(5) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Ärztinnen und Ärzten schriftlich bestätigt.

(6) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte haben - auch in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 Buchst. d) - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (7) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Ärztinnen und Ärzte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/ dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen kann mit der Ärztin oder dem Arzt eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 42 Stunden mit entsprechender Erhöhung des Entgelts vereinbart werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde 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 zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/ dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/ der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 28 Abs. 10 AVR von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/ dienstlichen 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.
- (4) Aus dringenden betrieblichen/ dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) <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 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. <sup>3</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden
- (6) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/ dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

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

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

(9) <sup>1</sup>Zum Abschluss von Dienstvereinbarungen nach Abs. 7 und Abs. 8 für Ärztinnen und Ärzte wird eine Einigungsstelle entsprechend den Bestimmungen der Anlage 7 AVR gebildet. <sup>2</sup>Bei der Einigungsstelle sind die Mitglieder der Mitarbeiterseite aus Ärztinnen und Ärzten und mindestens einem Vertreter der die Interessen der Ärztinnen und Ärzte in der ARK der Diakonie Deutschland vertretenden Gewerkschaften zu besetzen. <sup>3</sup>Wenn eine Dienstvereinbarung durch Beschluss einer Einigungsstelle zustande gekommen ist, gilt diese mit Anzeige bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

#### Anmerkungen zu § 6:

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

#### Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

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

#### Anmerkung zu Absatz 9:

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

## **§ 7 Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

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

(1) <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 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>§ 10 Absatz 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>§ 10 Absatz 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.

## **§ 8 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 (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

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

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

- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 8 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## **§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

(1) <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) [aufgehoben]

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

(5) <sup>1</sup>Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. <sup>2</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.

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

(7) <sup>1</sup>Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 12 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. <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>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 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>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

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

## § 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <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, sowie Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag |           |
| i. ohne Freizeitausgleich:  | 135 v.H., |
| ii. mit Freizeitausgleich:  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr:     | 35 v.H.,  |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 15 Buchst. c und d der höchsten tariflichen Stufe. <sup>3</sup>Für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 Euro je Stunde. <sup>4</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

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

(3) <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 § 9 Absatz 8 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <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 angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

(4) <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.

(5) <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.

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

#### Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

#### Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

*<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 Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.*

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

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

#### Anmerkung zu Absatz 3:

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

## § 11 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) <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 |
|-------|---|-----------|
| 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.   |

<sup>2</sup>Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. <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 gezahlt:

|        |             |
|--------|-------------|
| EG I   | 25,73 Euro, |
| EG II  | 29,84 Euro, |
| EG III | 32,41 Euro, |
| EG IV  | 34,47 Euro. |

<sup>2</sup>Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 1. Dezember 2014 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz

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

(4) <sup>1</sup>Die Ärztin/ Der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts nach Absatz 2 Satz 1. <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 Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 8 Absatz 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in Abs. 2 Satz 1. <sup>2</sup>Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. <sup>3</sup>Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 4 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1, 2 und 4 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>2</sup>Erfolgt Freizeitausgleich in Zeiten, zu denen gemäß

§§ 5 und 7 Abs. 9 ArbZG Ruhezeit zu gewähren ist, wird abweichend von Absatz 1 und Satz 1 diese Zeit in der Bereitschaftsdienststufe III mit dem Faktor 100 v.H., in der Bereitschaftsdienststufe II mit dem Faktor 85 v.H. und in der Bereitschaftsdienststufe I mit dem Faktor 70 v.H. als Arbeitszeit bewertet.<sup>3</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 17) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

#### 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.

## **§ 12 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 bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/ des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

## **§ 13 Arbeitszeitdokumentation**

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

## **Abschnitt III      Eingruppierung und Entgelt**

### **§ 14 Allgemeine Eingruppierungsregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 15. <sup>2</sup>Die Ärztin/ Der Arzt erhält 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 in der Person der Ärztin/des Arztes bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
- (3) Die Entgeltgruppe der Ärztin/ des Arztes ist im Dienstvertrag anzugeben.

#### Anmerkungen zu § 14 Absatz 2:

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

### **§ 15 Eingruppierung**

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

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

Anmerkung zu Buchst. b:

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

Anmerkung zu Buchstabe c:

*Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.*

Anmerkung zu Buchstabe d:

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

## **§ 16 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird der Ärztin/ dem Arzt vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/ seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/ er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/ er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

## **§ 17 Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die Ärztin/ Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach dem Anhang 1 der Anlage 8a. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/ er eingruppiert ist, und nach der für sie/ ihn geltenden Stufe.

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

## **§ 18 Stufen der Entgelttabelle**

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

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

(2) <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.*

**§ 19 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

(2) <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 Stufen 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 kann eine betriebliche Kommission gebildet werden.

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

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

<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 niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 18 Absatz 1 ergebenden Stufe. <sup>2</sup>Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§ 18 Absatz 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 15 Buchst. c, 18 Absatz 1) worden, erhält die Ärztin/der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.

(5) <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 § 18 und § 19 Absatz 4 ergebenden Stufe ihrer/ seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <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.

Anmerkung zu Absatz 2:

*Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.*

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 4:

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

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

- (1) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte können auf der Grundlage einer Zielvereinbarung eine Leistungsprämie erhalten. <sup>2</sup>Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen und Ärzten abgeschlossen werden. <sup>3</sup>Eine Zielvereinbarung in diesem Sinne ist eine freiwillig eingegangene verbindliche Abrede zwischen dem Dienstgeber bzw. in seinem Auftrag dem Vorgesetzten einerseits und der Ärztin/dem Arzt bzw. allen Mitgliedern einer Gruppe von Ärztinnen und/oder Ärzten andererseits; sie bedarf der Schriftform.
- (2) <sup>1</sup>An Ärztinnen und Ärzten können am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämien gezahlt werden. <sup>2</sup>Die für die Erfolgsprämie relevanten wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest.
- (3) Zur Umsetzung der Absätze 1 und 2 kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.
- (4) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewährten Leistungs- und Erfolgsprämien sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

### Anmerkungen zu Absatz 1:

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

## § 21 Führung auf Probe

- (1) <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 Arbeitsvertrages 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 § 19 Absatz 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.

## § 22 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Ärztin/der Arzt das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) oder eines berufsständischen Versorgungswerks zugestellt wird, wonach die Ärztin/ der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die Ärztin/ Der Arzt 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 § 92 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 oder eines berufsständischen Versorgungswerks für Ärzte/ Zahnärzte 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.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn die Ärztin/ der Arzt nach seinem vom Rentenversicherungsträger bzw. in einem berufsständischen Versorgungswerk festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/ der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/ seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die Ärztin/ der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/ er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/ er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/ eines Amtsarztes oder einer/ eines nach § 2 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/ Arztes. <sup>2</sup>Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/ dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die Ärztin/ der Arzt, deren/ dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (6) Leistungsgeminderte Ärztinnen und Ärzte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 2 Absatz 5 Satz 2) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (7) <sup>1</sup>Bei Ärztinnen und Ärzten, die Pflichtmitglieder eines berufsständischen Versorgungswerkes sind, endet das Dienstverhältnis abweichend von Absatz 1 Buchst. a mit Er-

reichen der für das jeweilige berufsständische Versorgungswerk nach dem Stand vom 1. März 2013 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach Absatz 1 Buchst. a erfolgt. <sup>2</sup>Nach dem 1. März 2013 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der in Satz 1 genannten Versorgungswerke im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente übereinstimmt.

## **§ 23 Kündigung von befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen**

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

|                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| bis zu einem Jahr        | einen Monat zum Monatsschluss, sowie |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                            |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                            |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                            |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                            |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                             |

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29 AVR, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Ärztinnen und Ärzte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich der Anlage 8a erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt, sofern dies von der Ärztin oder dem Arzt innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Dienstverhältnisses nachgewiesen wird (diese Frist endet frühestens am 31. März 2014).

## **§ 24 Zeugnis**

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen. <sup>2</sup>Das Endzeugnis und Zwischenzeugnis sind von der leitenden Ärztin/ dem leitenden Arzt und einer vertretungsberechtigten Person des Dienstgebers zu unterzeichnen.

## **§ 25 Beteiligung bei gekürzter Jahressonderzahlung**

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

- a) eine entsprechende Anhebung der Arbeitszeit nach § 6, beginnend mit dem Monat, in dem der Teil der Jahressonderzahlung fällig wäre, verteilt über einen Zeitraum von sechs Monaten; oder
- b) Reduzierung des Entgeltes im Umfang des entsprechenden Teils des Jahreseinkommens in Form einer individualrechtlichen Vereinbarung unter Angabe der Laufzeit der monatlichen Kürzung.

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

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

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

## **§ 27 Sonderregelung zur Entgeltumwandlung**

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

## Überleitungs- und Besitzstandsregelung:

### Präambel

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

### § 1 Geltungsbereich

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

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

### § 2 Überleitung

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

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

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

(2) <sup>1</sup>Ärztinnen und Ärzte, deren bisheriges Entgelt (Vergleichsentgelt) das ihnen am 1. Januar 2014 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage wird in der gleichen Höhe aufgezehrt wie sich das Monatsentgelt durch Stufensteigerungen und Höhergruppierung erhöht. <sup>3</sup>Die (ggf. verbleibende) Besitzstandszulage erhöht sich zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Umfang wie das Monatsentgelt nach § 17 der Anlage 8 a.

(3) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsjahresentgelt (Abs. 4) und dem Jahresentgelt (Abs. 5), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus Anhang 1 zu Anlage 8a (Entgelttabelle) unter Berücksichtigung der Bestimmungen aus § 21 AVR zugrunde zu legen.

(4) <sup>1</sup>Das Vergleichsjahresentgelt errechnet sich als das 13-fache des am 31. Dezember 2013 zustehenden Monatsentgeltes. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehö-

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

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

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

(7) <sup>1</sup>Verringert sich zum oder nach dem 1. Januar 2014 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Ärztin/des Arztes, reduziert sich ihre/seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <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.

Anmerkung zu Absatz 4

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

**§ 4 Kinderzuschlag nach § 19 a AVR**

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

**Anhang 1 zu Anlage 8a**

– gültig ab 01. Januar 2014 –

| <b>AVR DD – Ärzte – Monatsentgelte (40 Wochenstunden)</b> |                |                |                |                |                 |                 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>2. Jahr</b> | <b>3. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>5. Jahr</b>  | <b>6. Jahr</b>  |
| <b>EG I</b>   | 4.023,08<br>€  | 4.251,13<br>€  | 4.413,99<br>€  | 4.696,31<br>€  | 5.032,94<br>€   | 5.171,38<br>€   |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> | <b>9. Jahr</b> | <b>11. Jahr</b> | <b>13. Jahr</b> |
| <b>EG II</b>  | 5.309,81<br>€  | 5.755,02<br>€  | 6.145,94<br>€  | 6.373,97<br>€  | 6.596,55<br>€   | 6.819,15<br>€   |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> |                |                 |                 |
| <b>EG III</b>   | 6.650,86<br>€  | 7.041,76<br>€  | 7.601,00<br>€  |                |                 |                 |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> |                |                |                 |                 |
| <b>EG IV</b>  | 7.823,56<br>€  | 8.382,82<br>€  |                |                |                 |                 |

**Hilfstabelle – 42 Wochenstunden**

| <b>AVR DD - Ärzte - Monatsentgelte ab 1. Januar</b> |                |                |                |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>2. Jahr</b> | <b>3. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> |
| <b>EG I</b>   | 4.224,23 €     | 4.463,69 €     | 4.634,69 €     | 4.931,13 €     |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> | <b>9. Jahr</b> |
| <b>EG II</b>  | 5.575,30 €     | 6.042,77 €     | 6.453,24 €     | 6.692,67 €     |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> |                |
| <b>EG III</b>                                       | 6.983,40 €     | 7.393,85 €     | 7.981,05 €     |                |
|   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> |                |                |
| <b>EG IV</b>  | 8.214,74 €     | 8.801,96 €     |                |                |

**Anhang 1 zu Anlage 8a**

**Hilfstabelle - AVR DD – Ärzte – Zuschlagstabelle**

|   |                |                |                |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>EG I</b>                                     | <b>1. Jahr</b> | <b>2. Jahr</b> | <b>3. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> |
| Std.-Vg.  | 23,13 €        | 24,44 €        | 25,38 €        | 27,00 €        |
| Ü.-Zuschl.                                      | 3,81 €         | 3,81 €         | 3,81 €         | 3,81 €         |
| <b>Summe</b>                                    | <b>26,94 €</b> | <b>28,25 €</b> | <b>29,19 €</b> | <b>30,81 €</b> |
| Nachtzusch.                                     | 3,81 €         | 3,81 €         | 3,81 €         | 3,81 €         |
| Sonntagsarbeit                                  | 6,35 €         | 6,35 €         | 6,35 €         | 6,35 €         |
| Feiertagsarbeit ohne FA                         | 34,26 €        | 34,26 €        | 34,26 €        | 34,26 €        |
| Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr | 8,88 €         | 8,88 €         | 8,88 €         | 8,88 €         |
| <b>EG II</b>                                    | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> | <b>9. Jahr</b> |
| Std.-Vg.  | 30,53 €        | 33,09 €        | 35,34 €        | 36,65 €        |
| Ü.-Zuschl.                                      | 5,30 €         | 5,30 €         | 5,30 €         | 5,30 €         |
| <b>Summe</b>                                    | <b>35,83 €</b> | <b>38,39 €</b> | <b>40,64 €</b> | <b>41,95 €</b> |
| Nachtzusch.                                     | 5,30 €         | 5,30 €         | 5,30 €         | 5,30 €         |
| Sonntagsarbeit                                  | 8,84 €         | 8,84 €         | 8,84 €         | 8,84 €         |
| Feiertagsarbeit ohne FA                         | 47,71 €        | 47,71 €        | 47,71 €        | 47,71 €        |
| Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr | 12,37 €        | 12,37 €        | 12,37 €        | 12,37 €        |
| <b>EG III</b>                                   | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> | <b>7. Jahr</b> |                |
| Std.-Vg.  | 38,24 €        | 40,49 €        | 43,70 €        |                |
| Ü.-Zuschl.                                      | 6,56 €         | 6,56 €         | 6,56 €         |                |
| <b>Summe</b>                                    | <b>44,80 €</b> | <b>47,05 €</b> | <b>50,26 €</b> |                |
| Nachtzusch.                                     | 6,56 €         | 6,56 €         | 6,56 €         |                |
| Sonntagsarbeit                                  | 10,93 €        | 10,93 €        | 10,93 €        |                |
| Feiertagsarbeit ohne FA                         | 59,00 €        | 59,00 €        | 59,00 €        |                |
| Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr | 15,30 €        | 15,30 €        | 15,30 €        |                |
| <b>EG IV</b>                                    | <b>1. Jahr</b> | <b>4. Jahr</b> |                |                |
| Std.-Vg.  | 44,98 €        | 48,20 €        |                |                |
| Ü.-Zuschl.                                      | 7,23 €         | 7,23 €         |                |                |
| <b>Summe</b>                                    | <b>52,21 €</b> | <b>55,43 €</b> |                |                |
| Nachtzusch.                                     | 7,23 €         | 7,23 €         |                |                |
| Sonntagsarbeit                                  | 12,05 €        | 12,05 €        |                |                |
| Feiertagsarbeit ohne FA                         | 65,07 €        | 65,07 €        |                |                |
| Feiertagsarbeit mit FA; 24. und 31.12. ab 6 Uhr | 16,87 €        | 16,87 €        |                |                |

**Anhang 1 zu Anlage 8a**

**Hilfstabelle – AVR DD – Ärzte – Bereitschaftsdienst-Vergütung**

|               | <b>Basis</b> | <b>BD I / Std.</b> | <b>BD II / Std.</b> | <b>BD III / Std.</b> | <b>Feiertage -</b> |
|---------------|--------------|--------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| <b>EG I</b>   | 25,73 €      | 15,44 €            | 19,30 €             | 23,16 €              | 6,4                |
| <b>EG II</b>  | 29,84 €      | 17,90 €            | 22,38 €             | 26,86 €              | 7,4                |
| <b>EG III</b> | 32,41 €      | 19,45 €            | 24,31 €             | 29,17 €              | 8,4                |
| <b>EG IV</b>  | 34,47 €      | 20,68 €            | 25,85 €             | 31,02 €              | 8,4                |

**BEWERTUNG DER MITARBEITERUNTERKÜNFTE**

**aufgehoben**

## VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10 AVR) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die in § 9 Abs. 1 Unterabs. 1 AVR bzw. § 6 Abs. 1 der Anlage 8a für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet sie bzw. er diese, ist sie bzw. er im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

### § 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 27b.

(2) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- |    |   |         |
|----|---|---------|
| a) | für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter   | 6,65 €  |
| b) | gestrichen -  |         |
| c) | für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten  | 13,29 € |
| d) | für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, deren bzw. dessen Ausbildungsentgelt ggf. zuzüglich des Kinderzuschlages monatlich mindestens 971,45 € beträgt | 6,65 €. |

Die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1, der ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen

Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. Für die zu ihrer bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten treten an die Stelle der Dienstbezüge das Ausbildungsentgelt.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

## **§ 2 Mitteilung der Anlageart**

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte teilen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

## **§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

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

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

## **§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach der Anlage 12 AVR und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 12 AVR und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 12 AVR verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

### **§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter und die bzw. der Auszubildende nach Anlage 10 der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat sie bzw. er unverzüglich anzuzeigen.

#### **Anmerkung zu § 5:**

Die Vorschrift betrifft die Aufwendungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zum Wohnungsbau.

**In Baden:** Siehe Rundschreiben des Diakonischen Werkes Baden

- **Die Anlage 13 ist gestrichen. –**

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

### **Vorbemerkung**

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

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

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

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

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

- a) von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

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

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

- c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

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

#### **Anmerkungen zu Abs. 1:**

1. Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar durch
  - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
  - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberisch Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
  - Wegfall zweckgebundener Drittmittel

veranlasst sind.

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

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
  - Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
  - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
  - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
  - Schließung einer Verlageinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen Nachfrage-rückgangs,
  - Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme.
2. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

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

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

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

### **§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung**

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

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

### **§ 4 Arbeitsplatzsicherung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

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

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

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

## **§ 5 Fortbildung, Umschulung**

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

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

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

## **§ 6 Besonderer Kündigungsschutz**

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

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

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

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

## **§ 7 Entgeltsicherung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 8 Abfindung

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

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

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

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

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder
- b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

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

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

#### **Anmerkung zu Abs. 5:**

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

- a) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- b) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 10 v. H. der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- c) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mindestens 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

betroffen sind.

### **§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

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

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

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

## **§ 10 Anrechnungsvorschrift**

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

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

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

## **§ 11 In-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am 01. Juli 1990 in Kraft.

### **Sonderregelung AVR – Fassung Ost – :**

#### **Anmerkung:**

An § 8 wird folgende Anmerkung angefügt:

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

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

### **Vorbemerkung**

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

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit**

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

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

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

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

### **§ 4 Höhe des Entgeltes**

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

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

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

### **Übergangsregelung:**

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

### **§ 5 Aufstockungsleistungen**

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

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

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

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

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

## **§ 6 Nebentätigkeiten**

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

## **§ 7 Urlaub**

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

## **§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen**

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

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

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

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

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

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

## **§ 9 Ende des Dienstverhältnisses**

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

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

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

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

## **§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht**

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

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

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder
2. der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nicht nachgekommen ist.

### **§ 11 Befristung der Regelung**

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

### **§ 12 In-Kraft-Treten**

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

### **ORDNUNG FÜR DIE ERPROBUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE AUF EINRICHTUNGSEBENE (MODELLPROJEKTE)**

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

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

ganz oder teilweise umgewandelt werden.

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

3. Als Grundlage der Verteilungskriterien sind

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

zugelassen.

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

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

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

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

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