

## Anlagen zu den AVR.KW

Zuletzt geändert am 20. November 2023 (ABl. EKKW 2023 S. 300Nr. 181)

Anlage 1	Eingruppierungskatalog
Anlage 2	Tabellen der Grundentgelte (§ 15 AVR.KW)
Anlage 4	-unbesetzt-
Anlage 5	Sonderstufenentgelte (§ 18 Abs. 3 AVR.KW)
Anlage 6	Urlaubstag für Mitglieder der in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen entsendenden Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände
Anlage 7	(entfallen)
Anlage 7a	Zuschlagsberechtigte Arbeiten
Anlage 8	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
Anlage 8a	Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte
Anlage 9	Zeitzuschläge
Anlage 10	Ausbildungsverhältnisse
Anlage 10a	Ausbildungsvergütungen
Anlage 11	Inflationsausgleichsprämie
Anlage 12	Vermögenswirksame Leistung
Anlage 13	- gestrichen -
Anlage 14	Jahressonderzahlung
Anlage 15	Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit in der Diakonie in Kurhessen-Waldeck
Anlage 16	Sonderregelung für geförderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Anlage 17	Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Zukunft von Einrichtungen der Diakonie Kurhessen-Waldeck
Anlage 18	Arbeitsrechtsregelung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Einrichtungen der Diakonie Hessen für den Bereich Kurhessen-Waldeck
Anlage 19	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen(Einrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB XI bzw. Einrichtungen, die Leistungen nach §§ 37, 38 SGB V erbringen)

Anhang: Dienstvertragsvorlagen, Sicherungsordnung, Altersteilzeitordnung

**Anlage 1 AVR.KW  
Eingruppierungskatalog**

**Entgeltgruppe 1 (Anm. 1)**

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

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

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

Richtbeispiele:

Reinigungskraft,  
Küchenhilfe,  
Botin.

**Entgeltgruppe 2 (Anm. 2)**

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

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

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

Richtbeispiele:

Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen,  
Stationshilfe,  
Mitarbeiterin in der Vervielfältigung und in der Poststelle.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

#### Richtbeispiele:

Hauswirtschaftskraft,

Präsenzkraft,

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

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

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

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

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

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

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

#### Richtbeispiele:

Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin, Heilerziehungshelferin,

Mitarbeiterin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst,

Beiköchin,

Mitarbeiterin in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf.

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 (Anm. 3), denen zusätzlich**

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

Richtbeispiel:

Vorarbeiterin im Reinigungsdienst.

**Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 12, 13, 15)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen**

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen Aufgaben (Anm. 15) unter fachlicher Anleitung (Anm. 4) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung bei der Durchführung aktivierender oder tagesstrukturierender Aufgaben;
2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
3. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik (bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung);
4. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben in Pflege- und Betreuungseinheiten.

Richtbeispiele:

Stationsassistentin,

Unterstützungskraft in Kindertagesstätten,

Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben,

Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben,

Hausmeisterin.

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

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

**Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen**

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

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

Richtbeispiele:

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

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 (Anm. 4; Anm. 15), denen zusätzlich**

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

Richtbeispiel:

Leiterin einer Hausmeisterei.

**Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen**

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b) Handwerklicher Erziehungsdienst,
  - c) Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
  - b) Verwaltung,

c) Nichtärztlicher medizinischer Dienst.

Richtbeispiele:

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

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6**

(Anm. 5) mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

Richtbeispiele:

Küchenleiterin,  
Leiterin von Handwerksbetrieben.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

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

Richtbeispiele:

Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie,

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

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

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung,
  - b) Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik.

Richtbeispiele:

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

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

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

Richtbeispiele:

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

Personalreferentin,  
Qualitätsbeauftragte.

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8**

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

Richtbeispiele:

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

**Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen**

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

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

Richtbeispiele:

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



**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

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

Richtbeispiele:

Leitende Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen,

IT-Bereichsleiterin,

Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches,

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

**Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen**

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit komplexen (Anm. 15) und schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben und mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen.

Richtbeispiele:

Qualitätsmanagerin im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung,

Abteilungsleiterin Controlling.

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

1. in der Leitung (Anm. 10) einer großen Einrichtung oder eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/ Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge;
2. in der Leitung (Anm. 10) mehrerer großer Pflegebereiche einer großen stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen (Anm. 16) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;
4. in der Leitung (Anm. 10) einer großen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre/Bildung/Ausbildung.

Richtbeispiel:

Leiterin eines Beratungsdienstes.

**Entgeltgruppe 12 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16)**

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit schwierigen (Anm. 14) und komplexen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11), die in der Regel ein wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen;
2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen.

Richtbeispiele:

Psychologin,

Leiterin Finanz- und Rechnungswesen,

Leiterin Technischer Dienst,

Ärztin.

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung (Anm. 10) einer sehr großen Einrichtung oder eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anm. 16).**

Richtbeispiele:

Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung,

Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses,

Pädagogische Leiterin,

Kaufmännische Leiterin.

**Entgeltgruppe 13 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16)****A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen**

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit schwierigen (Anm. 14) und komplexen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und in der Regel eine zusätzliche Qualifikation voraussetzen;
2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben, die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen.

Richtbeispiele:

Pflegedirektorin,

Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung,

Fachärztin mit abgeschlossener Facharztweiterbildung.

**B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung (Anm. 10) besonders großer und verschiedenartiger Komplexeinrichtungen mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten.**Richtbeispiele:

Geschäftsführerin,

Kaufmännische Direktorin in einer großen Komplexeinrichtung.

**Anmerkungen:**

- (1) Einfachste Tätigkeiten erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulausbildung. Sie können nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu 2-monatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.
- (2) Sehr einfache Tätigkeiten setzen eine fachliche Einarbeitung jedoch keine Berufsausbildung voraus. In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (z. B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.
- (3) Einfache Tätigkeiten setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt. Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeitssituationen und -anforderungen angemessen reagiert werden.
- (4) Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.

Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Anlage 2 AVR.KW  
Tabellen der Grundentgelte (§ 15 AVR.KW)**

Anlage 2 ab 01.03.2023 und 01.09.2024

Stationäre Altenhilfe:

Anlage 2 für Einrichtungen der stationären Altenhilfe und Diakoniestationen ab  
01.03.2023 und 01.09.2024

**Anlage 4 AVR.KW  
-unbesetzt-**

**Anlage 5 AVR.KW**  
**Sonderstufentgelte (§ 18 Abs. 3 AVR.KW)**

Anlage 5 ab 01.03.2023 und 01.09.2024

Stationäre Altenhilfe:

Anlage 5 für die stationäre Altenhilfe ab 01.03.2023 und 01.09.2024

**Anlage 6 AVR.KW**

**Urlaubstag für Mitglieder der in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie  
Hessen entsendenden Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände**

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die oder der spätestens am 1.10. des Kalenderjahres Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Mitarbeiterverbandes ist, die bzw. der Vertreter der Dienstnehmerseite in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt haben, erhält einen zusätzlichen Urlaubstag im laufenden Kalenderjahr unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der zusätzliche Urlaubstag ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahrs anzutreten. Nach diesem Zeitpunkt verfällt der zusätzliche Urlaubstag.
- (3) Im Übrigen gelten die § 28, § 28a Absatz 4 und § 28c entsprechend.

**Anlage 7 AVR.KW  
(entfallen)**

**Anlage 7a AVR.KW**

**Zuschlagsberechtigte Arbeiten**

**§ 1**

**Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge**

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
  - a) die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,
  - b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
  - c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.
- (2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.
- (3) Zuschläge nach Abs. 1 Buchst. a) werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

**§ 2**

**Zahlung der Zuschläge**

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

1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen
2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)
3. Sonstige besonders schmutzige Arbeiten
4. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist



5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten
6. Arbeiten in in Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens zwei Stunden in ihnen arbeiten
7. Arbeiten bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen
8. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle
9. Arbeiten mit Motorkettensägen
10. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen
11. Desinfektionsarbeiten.

### § 3

#### Höhe des Zuschlages

Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag in folgender Höhe gezahlt: 1,60 Euro (ab 01.09.2024: 1,69 Euro), in Einrichtungen der stationären Altenhilfe: 1,58 Euro (ab 01.09.2024: 1,67 Euro), in Diakoniestationen: 1,55 Euro (ab 01.09.2024: 1,64 Euro).

### § 4

#### Berechnung der Zuschläge

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

### § 5

#### Pauschalierung

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

### § 6

#### Ausschluss

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

**Anlage 8 AVR.KW****Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft****A. Regelung für Hebammen, Entbindungspfleger, medizinischtechnische Assistentinnen und Gehilfinnen und medizinischtechnische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst**

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Die anfallenden Bereitschaftsdienste sollen auf die an dem Bereitschaftsdienst teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

(2) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 6, höchstens aber 8 Einsätze pro Monat und max. 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. Diese Anzahl der Bereitschaftsdienste darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre, und zwar auf durchschnittlich 8, höchstens aber 10 Einsätze pro Monat und max. 96 Einsätze im Kalenderjahr. Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 3 Einsätze pro Monat, max. 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden; hiervon kann mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder durch die Vereinbarung einer höheren durchschnittlichen monatlichen Anzahl von Bereitschaftsdiensten im Dienstvertrag abgewichen werden.

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird unter Beibehaltung der Regelungen des Unterabs. 1 im Übrigen. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden

Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Umsetzung ist nur zulässig für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Textform in die Verlängerung ihrer Arbeitszeit ohne Ausgleich einwilligen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten in Textform widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf dabei in 12 Monaten bzw. einem Jahr 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst aufgerundet; bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

In Notfällen und dringenden betrieblichen Erfordernissen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 4 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

(3) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von

22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

(4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt i. S. d. Anlage 8 A. ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9.

(5) Die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

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

(7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 Buchst. b) und des Abs. 2 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben Mitarbeiterin bzw. demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

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

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der

Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Das Überstundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs. 8 Unterabs. 4 werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

### **B. Regelung für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. Die anfallenden Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste sollen auf die an der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über

16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin muss in die Verlängerung seiner bzw. ihrer Arbeitszeit ohne Ausgleich in Textform einwilligen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten in Textform widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Teilzeitarbeit gem. § 29a AVR vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst aufgerundet; bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

In Notfällen und dringenden betrieblichen Erfordernissen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 4 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner nicht sichergestellt wäre.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt i. S. d. Anlage 8 B ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9.

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

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. Für die nach Unterabs. 2 und/oder Unterabs. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen auch zusammen, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.

**Anlage 8a AVR.KW****Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte****§ 1****Anwendung des TV Ärzte/VKA**

Für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte ist der „Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände vom 17.08.2006 in der Fassung des 5. Änderungstarifvertrages vom 05.02.2015“ (TV-Ärzte/VKA) mit der Maßgabe der folgenden Änderungen anzuwenden:

1. Zu § 1 TV-Ärzte/VKA: Abs. 1 wird ersetzt durch § 1 AVR.KW (Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft).

1a. Zu § 4 TV-Ärzte/VKA: In Abs. 2 Satz 2 werden die Daten 1. Dezember 2014 durch 1. April 2015 und 1. Dezember 2015 durch 1. April 2016 ersetzt. Satz 3 findet keine Anwendung.

2. Zu § 7 TV-Ärzte/VKA:

a. Abs. 5 wird ersetzt durch: „Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier über zehn Stunden dauernde Schichten und in einem Zeitraum von zwei Kalenderwochen nicht mehr als insgesamt acht über zehn Stunden dauernde Schichten geleistet werden. Zwischen der Ableistung von Bereitschaftsdienst und einer Schicht im Sinne des Satzes 1 muss jeweils ein Zeitraum von 72 Stunden liegen. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.“

b. Abs. 9 wird ersetzt durch: „Dienstvereinbarungen nach den Absätzen 4, 7 und 8 bedürfen der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission.“

2a. Zu § 12 TV-Ärzte/VKA: Abs. 2 wird ersetzt durch: Für die Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

Ab dem 1. März 2023 bis 31. August 2024:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	31,44	31,44	32,64	32,64	33,81	33,81



EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
II	37,37	37,37	38,55	38,55	39,74	39,74
III	40,34	40,34	41,52			
IV	43,89	43,89				

Ab dem 1. September 2024:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	34,11	34,11	35,41	35,41	36,68	36,68
II	40,55	40,55	41,83	41,83	43,12	43,12
III	43,77	43,77	45,05			
IV	47,62	47,62				

§ 19 Absatz 1 TV-Ärzte-VKA in der Fassung vom 05.02.2015 gilt entsprechend.

2b. Zu § 18 TV-Ärzte/VKA: Die Anlage zu § 18 wird durch Anhang zu § 1 Anlage 8a AVR.KW ersetzt.

3. Zu § 26 TV-Ärzte/VKA: Die Regelungen wird ersetzt durch: „Die Ärztinnen und Ärzte haben Anspruch auf eine zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 27 AVR.KW.“

3a. Zu § 27 TV-Ärzte/VKA: Anstelle von § 27 TV-Ärzte/VKA gelten die §§ 28 und 28a AVR.KW.

Für Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2014 fortbestanden hat und deren Urlaubsanspruch nach der bis zum 31.12.2014 geltenden Fassung des § 27 TV-Ärzte/VKA 30 Urlaubstage im Kalenderjahr betragen hat, beträgt der Urlaubsanspruch abweichend von § 28a Absatz 1 AVR.KW 30 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

4. Zu § 30 TV-Ärzte/VKA:

Weitere Anlässe im Sinne des § 30 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA sind

- kirchliche Trauung der Ärztin/ des Arztes 1 Arbeitstag,
- Taufe oder Konfirmation eines Kindes 1 Arbeitstag.

In Abs. 2 Satz 1 werden nach den Worten „Bei Erfüllung“ die Worte „kirchlicher und“ eingefügt.

Abs. 4 wird durch § 11 Abs. 3 AVR.KW ersetzt.

5. Zu § 35 TV-Ärzte/VKA:

Abs. 2 Satz 2 wird ersetzt durch: „Soweit Ärztinnen und Ärzte nach den bis zum 31.03.2013 geltenden Regelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.“

§ 35 wird um Abs. 4 ergänzt: „Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt insbesondere vor bei den in § 32 Abs. 2 AVR.KW geregelten Fällen.“

6. Zu § 39 TV-Ärzte/VKA: Die Regelung wird ersetzt durch: „Anlage 17 AVR.KW gilt entsprechend.“

### § 1a

#### Inflationsausgleichsprämie

Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte erhalten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt einen Zuschuss des Dienstgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c EstG nach Anlage 11 AVR.KW.

### § 2

#### Besitzstand für Ärztinnen und Ärzte

(1) Ärztinnen und Ärzte die am 31.03.2013 bereit in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherigen Entgelt („Entgelt alt“) das ihnen am 01.04.2013 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine monatliche Besitzstandszulage.

(2) Das Entgelt errechnet sich aus folgenden der Ärztin bzw. dem Arzt am 31.03.2013 zustehenden monatlichen Entgeltbestandteilen:

- Grundentgelt (§ 2 i. V. m. Anhang 1 zu Anlage 8a in ihrer bis zum 31.03.2013 geltenden Fassung);
- ggf. Besitzstandszulage nach § 3 Anlage 8a in ihrer bis zum 31.03.2013 geltenden Fassung;
- ggf. außertarifliche/persönliche Zulagen.

(3) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen dem „Entgelt alt“ gem. Abs. 2 und dem am 01.04.2013 zustehenden monatlichen Grundentgelt nach TV-Ärzte/VKA ermittelt.

(4) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als aufzehrbare persönliche Zulage gewährt. <sup>2</sup>Sie reduziert sich in dem Maße, in dem die Entgelte der Ärztinnen und Ärzte im Rahmen der Stufenentwicklung oder einer Höhergruppierung steigen.

(5) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 01.04.2013 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Ärztin bzw. des Arztes, reduziert sich ihre bzw. 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.

**§ 3**

**Laufzeit**

Diese Regelung gilt bis zu einer Änderung durch die ARK der Diakonie Hessen, mindestens bis zum 31.08.2025.

**Anhang zu § 1**

Anlage 8a ab 01.03.2023 und 01.09.2024

**Anlage 9 AVR.KW - Zeitzuschläge**

Anlage 9 ab 01.03.2023 und 01.09.2024

Stationäre Altenhilfe:

Anlage 9 für die stationäre Altenhilfe und Diakoniestationen ab 01.03.2023 und 01.09.2024

**Anlage 10 AVR.KW**

**Ausbildungsverhältnisse**

**I. Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen**

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

**§ 1**

**Ausbildungsentgelt**

- (1) 1) Praktikantinnen und Praktikanten für die Berufe  
der pharm.-techn. Assistentin/des pharm.-techn. Assistenten  
der Krankengymnastin/des Krankengymnasten  
der Logopädin/des Logopäden  
der Masseurin/des Masseurs  
der Masseurin und med. Bademeisterin/des Masseurs und med. Bademeisters  
der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters  
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen  
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen  
der Erzieherin/des Erziehers  
der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers  
der Altenpflegerin/des Altenpflegers

der Dorfhelferin/des Dorfhelfers

der Haus- und Familienpflegerin/des Haus- und Familienpflegers

der Heilerziehungspflegerin mit Vollzeitausbildung/des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung

der Erzieherin am Arbeitsplatz/Arbeitserzieherin mit Vollzeitausbildung

des Erziehers am Arbeitsplatz/Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung

der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt und ggf. einen Verheiratetenzuschlag gemäß Anlage 10a der AVR. 2Der Verheiratetenzuschlag steht auch alleinerziehenden Praktikantinnen und Praktikanten mit Kind zu.

(2) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und in der Nacht; für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei der Dienstgeberin bzw. beim Dienstgeber in dem zukünftigen Beruf der Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenentgelt im Sinne des § 20a Abs. 3 Unterabs. 1 AVR der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 10a der AVR. Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2) zu teilen.

(3) 1Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt und den Verheiratetenzuschlag angerechnet. 2Der Wert der Anrechnung vermindert sich in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung. 3Kann die Praktikantin bzw. der Praktikant während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Ausbildungsentgelts fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelen.

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

### **§ 1a**

#### **Probezeit**

Die ersten drei Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

### **§ 2**

#### **Arbeitszeit**

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

### § 3

#### **Krankheit**

Der Praktikantin bzw. dem Praktikanten wird im Fall der Unterbrechung ihrer bzw. seiner Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls die Urlaubsvergütung (§ 4) bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt. Dies gilt nicht, wenn die Praktikantin bzw. der Praktikant sich die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der Praktikantin bzw. des Praktikanten gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

Im Übrigen gelten § 24 und § 25 AVR entsprechend.

### § 4

#### **Erholungsurlaub**

(1) Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils maßgebend sind.

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

### § 5

#### **Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

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

### § 6

#### **Sonstige Bestimmungen**

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

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

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

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

2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

### **Übergangsregelung:**

Praktikantinnen und Praktikanten, die am 30. Juni 2008 einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 1 Abs. 4 Anlage 10 I a.F. haben, erhalten diese Zulage bis zum Ende ihres Praktikums weiter, solange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.

## **II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Für Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf gelten die zwingenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und diese Regelung.

(2) Die Regelung gilt nicht für

- a) körperlich, geistig oder seelisch behinderte sowie im Rahmen der Jugendhilfe untergebrachte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen ausgebildet werden;
- b) Praktikantinnen, Praktikanten, Vorpraktikantinnen, Vorpraktikanten, Volontärinnen, Volontäre, Schülerinnen und Schüler. Schülerinnen und Schüler in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zur/zum Beschäftigungstherapeutin, Beschäftigungstherapeuten, Krankengymnastin, Krankengymnasten, Altenpflegerin, Altenpfleger).

(3) Abweichend von Absatz 2 findet diese Regelung Anwendung auf die staatlich anerkannten bzw. als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungen an Krankenhäusern in folgendem Ausbildungsberuf: Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten.

### **§ 2**

#### **Ausbildungsentgelt**

(1) 1Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß Anlage 10a der AVR. 2Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgelts wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. 3Die Stundenvergütung beträgt 1/167,40 des monatlichen Ausbildungsentgelts.

(2) 1Für die Ausbildung an Vorfesttagen nach 12.00 Uhr und die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei der bzw. dem Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. 2Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle des Überstundenentgelts das Stundenentgelt gemäß Abs. 1 Satz 3 zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. des Stundenentgelts.

### § 3

#### **Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen**

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 10a der AVR die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(2) Hat die bzw. der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält sie, wenn sie bzw. er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die ihrer bzw. seiner Tätigkeit entsprechendes Entgelt nach den Bestimmungen der AVR.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a der AVR gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 4 erhält die bzw. der Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 10a der AVR, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihm gezahlten Ausbildungsentgelt und dem seiner Tätigkeit entsprechenden Entgelt nach den Bestimmungen der AVR.

### § 4

#### **Ausbildungsvertrag**

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll;
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung;
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte;
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit;
- e) Dauer der Probezeit;



- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts;
  - g) Dauer des Erholungsurlaubs;
  - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann;
  - i) die vereinbarten Nebenabreden.
- (2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

## § 5

### Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von der bzw. dem Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der bzw. dem Ausbildenden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss ordentlich gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist;
  - b) von der bzw. dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie bzw. er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- (3) <sup>1</sup>Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Besteht die bzw. der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. <sup>3</sup>Besteht die bzw. der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis entsprechend § 21 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz. <sup>4</sup>Besteht die bzw. der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr bzw. sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- <sup>5</sup>Kann die bzw. der Auszubildende ohne ihr bzw. sein eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie bzw. er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

## § 6

### Ärztliche Untersuchungen

- (1) Die bzw. der Auszubildende hat auf Verlangen der bzw. des Ausbildenden vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheit und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der bzw. dem Ausbildenden bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen.

(2) 1Die bzw. der Auszubildende kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. 2Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die bzw. der Auszubildende hat die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, die bzw. der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

(4) 1Die Kosten der Untersuchung trägt die bzw. der Auszubildende. 2Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der bzw. dem Auszubildenden auf ihren bzw. seinen Antrag bekanntzugeben.

### **§ 7**

**- gestrichen -**

### **§ 8**

#### **Regelmäßige Ausbildungszeit**

(1) Für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit (praktische und innerbetriebliche theoretische Ausbildung) nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß §§ 9 bis 9c AVR.

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

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

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

(5) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

### **§ 9**

#### **Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Ausbildungsfahrten**

1Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstreisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bzw. des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. 2Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Reisen in den Fällen, in denen die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Ab-

schlussprüfung besonders zusammengefasst werden, werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßigen Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigung (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen. 3Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden den Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts einer bzw. eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, übersteigen. 4Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. 5In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 € nicht ausgezahlt.

## § 10

### Krankheit

1Auszubildende erhalten im Falle der Unterbrechung ihrer Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls ihre Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen weiter, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus. 2Dies gilt nicht, wenn die bzw. der Auszubildende sich die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. 3Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der bzw. des Auszubildenden gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über. 4Im Übrigen gelten § 24 und § 25 AVR entsprechend.

## § 11

### Erholungsurlaub

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR.KW.

## § 12

### Familienheimfahrten

(1) 1Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes und zurück werden der bzw. dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die bzw. der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren

kann und daher außerhalb wohnen muss. 2Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) 1Die bzw. der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrt

- von mehr als 100 - 300 km 2 Ausbildungstage
- von mehr als 300 km 3 Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes. 2Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die bzw. der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. 3Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die bzw. der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

### **§ 13**

#### **Freistellung vor Prüfungen**

(1) 1Der bzw. dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. 2Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; die bzw. der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Den Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der Prüfung fortzuzahlen.

### **§ 14**

#### **Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Auszubildende erhalten nach Maßgabe der Anlagen 12 und 14 der AVR vermögenswirksame Leistungen und eine Jahressonderzahlung.

### **§ 15**

#### **Ausbildungsmittel**

Die bzw. der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

## § 16

### Prüfungen

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

## § 17

### Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) <sup>1</sup>Beabsichtigt die bzw. der Auszubildende, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat sie bzw. er dies der bzw. dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann die bzw. der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die bzw. der Auszubildende in Textform zu erklären, ob sie bzw. er in ein Dienstverhältnis zu der bzw. dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt. <sup>4</sup>Beabsichtigt die bzw. der Auszubildende keine Übernahme in ein Dienstverhältnis, hat sie bzw. er dies der bzw. dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird die bzw. der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 5 Abs. 3 bleibt unberührt.

## § 18

### Zeugnis

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

## § 19 Sonstige Bestimmungen

- (1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechend Anwendung.
- (2) Für Auszubildende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

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

### **III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in der Pflege und in der Geburtshilfe**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Regelung gilt für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 4. Juni 1985 oder des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden.
- (2) Diese Regelung gilt ab dem 1. Januar 2020 auch für
  - a) Auszubildende, die nach Maßgabe des Gesetzes über die Pflegeberufe vom 17. Juli 2017 (Pflegeberufegesetz – PflBG) ausgebildet werden, sowie
  - b) für Schülerinnen und Schüler der Altenpflegehilfe, die ihre Ausbildung nach dem 31. Dezember 2019 begonnen haben.

#### **§ 2**

##### **Ausbildungsvertrag**

- (1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben enthalten muss über
  - a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem ausgebildet wird,
  - b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
  - c) die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
  - d) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - e) die Dauer der Probezeit,
  - f) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes,
  - g) die Dauer des Erholungsurlaubs,
  - h) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - i) die vereinbarten Nebenabreden.
- (2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

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

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

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

### **§ 4 Probezeit**

1Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. 2Sie beträgt sechs Monate, für die Schülerin bzw. den Schüler in der Alten- oder Krankenpflegehilfe drei Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

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

(2) 1Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Schülerin bzw. den Schüler bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. 2Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

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

(4) 1Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. 2Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Schülerin bzw. dem Schüler auf ihren bzw. seinen Antrag bekanntzugeben.

### **§ 6**

**- gestrichen -**

### **§ 7**

#### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Schülerin bzw. des Schülers, die bzw. der nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei

der Trägerin bzw. beim Träger der Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, für den sie bzw. er ausgebildet wird.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Schülerin bzw. der Schüler auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

(4) Für die Kürzung der Ausbildungszeit durch freie Tage gilt § 9d AVR sinngemäß.

## **§ 8**

### **Ausbildungsentgelt**

(1) Die Schülerin bzw. der Schüler erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 10a der AVR.

(2) <sup>1</sup>Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes oder § 12 des Pflegeberufgesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gemäß Anlage 10a der AVR.KW die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

<sup>2</sup>Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 16 Abs. 1 Unterabs. 2, erhält die Schülerin bzw. der Schüler während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

<sup>3</sup>Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Schülerin bzw. der Schüler das nach Anlage 10a der AVR zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) <sup>1</sup>Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei der Trägerin bzw. beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Schülerin bzw. des Schülers beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgebend sind. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenentgelt im Sinne des § 20a Abs. 3 Unterabs. 1 AVR der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1). <sup>3</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 7 Abs. 1) zu teilen.

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

(5) <sup>1</sup>Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>2</sup>Der Wert der Anrechnung vermindert



sich in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung.

(6) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes (Abs. 1) hinaus. <sup>2</sup>Kann die Schülerin bzw. der Schüler während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach § 10, § 11 oder § 12 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v. H. des Ausbildungsentgeltes nach Abs. 1 hinaus.

## § 9

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

(1) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält die Schülerin bzw. der Schüler eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägerin bzw. des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. <sup>2</sup>Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsortes (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet, Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) <sup>1</sup>Verlängert sich bei vorübergehender Ausbildung an einer anderen Anstalt innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg der Schülerin bzw. des Schülers zur Ausbildungsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

## § 10

### **Krankheit**

<sup>1</sup>Der Schülerin bzw. dem Schüler wird im Fall der Unterbrechung ihrer bzw. seiner Ausbildung aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls die Urlaubsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn sich die Schülerin bzw. der Schüler die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. <sup>3</sup>Hat ein Dritter die Krankheit oder den Unfall verschuldet, so gehen die Ansprüche der Schülerin bzw. des Schülers gegen den Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über.

<sup>4</sup>Im Übrigen gelten § 24 und § 25 AVR entsprechend.

## § 11

### Erholungsurlaub

- (1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils maßgebend sind.
- (2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 28 Abs. 10 AVR.KW.

## § 11a

### Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes und zurück werden der Schülerin bzw. dem Schüler monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten oder der Ehefrau bzw. des Ehemannes so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt ist, dass die Schülerin bzw. der Schüler nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. 2Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## § 12

### Freistellung zur staatlichen Prüfung

- (1) 1Der Schülerin bzw. dem Schüler ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. 2Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schülerinnen bzw. Schüler zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Schülerin bzw. der Schüler erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.
- (2) Der Schülerin bzw. dem Schüler ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Abs. 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

## § 13

### Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

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

## § 14

### Ausbildungsmittel

Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung hat der Schülerin bzw. dem Schüler kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

## § 15

### Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) <sup>1</sup>Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Schülerin bzw. den Schüler nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Schülerin bzw. dem Schüler drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Schülerin bzw. der Schüler in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung zu treten.

<sup>4</sup>Beabsichtigt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung, die Schülerin bzw. den Schüler nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies ihr bzw. ihm drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

## § 16

### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 14 Krankenpflegegesetz bzw. § 17 Hebammengesetz bzw. § 21 Pflegeberufegesetz.

(2) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin bzw. dem Schüler jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Trägerin bzw. vom Träger der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss ordentlich gekündigt werden.

(3) <sup>1</sup>Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. des Hebammengesetzes bzw. § 2 Nr. 2 oder 3 des Pflegeberufegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,

b) aus einem sonstigen wichtigen Grund,

2. von der Schülerin bzw. dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie bzw. er die Ausbildung aufgeben will.

2Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabs. 1 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

3Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

## **§ 17**

### **Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Schülerinnen bzw. Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes oder des Pflegeberufgesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit und die Dienstzeit (§§ 11a und 11b AVR) nicht angerechnet.

### **Anmerkung zu § 5 Abs. 1**

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

### **Übergangsregelung:**

Schülerinnen und Schüler, die am 30. Juni 2008 einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 8 Abs. 4 Anlage 10 III a.F. haben, erhalten diese Zulage bis zum Ende ihrer Ausbildung weiter, solange die Anspruchsvoraussetzungen bestehen.

### **Anlage 10a AVR.KW - Ausbildungsvergütungen**

Anlage 10a Auszubildende und Diakoniestationen ab 01.08.2023 und 01.09.2024

**Anlage 11 AVR.KW****Inflationsausgleichsprämie**

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt einen Zuschuss des Dienstgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG, der in mehreren Teilbeträgen gezahlt wird.
- (2) <sup>1</sup>Beginnend ab Januar 2024 bis einschließlich August 2024 beträgt der Zuschuss monatlich 187,50 Euro. <sup>2</sup>Einen weiteren Teilbetrag des Zuschusses in Höhe von 1.500 Euro kann der Dienstgeber auch schon vor dem Jahr 2024 (frühestens nach Inkrafttreten der Vorschrift), spätestens aber mit der Gehaltszahlung für Dezember 2024 auszahlen, wobei der Betrag der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter spätestens am 31. Dezember 2024 zugeflossen sein muss.
- (3) <sup>1</sup>Der Anspruch besteht nur, wenn im jeweiligen Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat, sofern die Leistung im Sinne von § 3 Nr. 11c EStG der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter noch nicht vollumfänglich ausgezahlt wurde. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne von Satz 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 24 Absatz 2. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen.
- (4) <sup>1</sup>Der Zuschuss nach den vorstehenden Absätzen beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt maximal 3.000 Euro. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Zuschuss entsprechend dem individuellen Beschäftigungsumfang zum regelmäßigen durchschnittlichen Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten.
- (5) <sup>1</sup>Auszubildende, Schülerinnen und Schüler sowie Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne der Anlage 10 erhalten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Ausbildungsentgelt einen Zuschuss des Dienstgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG, der in mehreren Teilbeträgen gezahlt wird. <sup>2</sup>Dieser beträgt beginnend ab Januar 2024 bis einschließlich August 2024 monatlich 93,75 Euro. <sup>3</sup>Einen weiteren Teilbetrag des Zuschusses in Höhe von 750 Euro kann der Dienstgeber auch schon vor dem Jahr 2024 (frühestens nach Inkrafttreten der Vorschrift), spätestens aber mit der Gehaltszahlung für Dezember 2024 auszahlen, wobei der Betrag spätestens am 31. Dezember 2024 zugeflossen sein muss. <sup>4</sup>Die Absätze 3 bis 4 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass der Gesamtbetrag des Zuschusses 1.500 Euro beträgt.
- (6) <sup>1</sup>Der Zuschuss nach den vorstehenden Absätzen ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsentgelt) nicht zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Insbesondere handelt es sich nicht um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(7) <sup>1</sup>Der Zuschuss nach den vorstehenden Absätzen wird nicht mit sonstigen Leistungen verrechnet. <sup>2</sup>Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende, Schülerinnen und Schüler und Praktikantinnen und Praktikanten nach anderen Rechtsgrundlagen Leistungen nach § 3 Nr. 11c EStG erhalten haben, werden diese auf den Zuschuss nach den vorstehenden Absätzen angerechnet.

## Anlage 12 AVR.KW

### Vermögenswirksame Leistung

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 AVR für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet sie bzw. er diese, ist sie bzw. er im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

### § 1

#### Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(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 sechs Monate dauert.

(3) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

1. für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 Euro
2. *gestrichen*
3. für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten 13,29 Euro
4. für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, deren bzw. dessen Ausbildungsentgelt ggf. zuzüglich des Verheiratenzuschlages monatlich mindestens 971,45 Euro beträgt, 6,65 Euro.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

<sup>4</sup>Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

- (4) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. <sup>2</sup>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 in Textform 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Ansprüche auf die vermögenswirksamen Leistungen werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den 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 Euro - in den Fällen des § 1 Abs. 3 Buchst. c) von weniger als 13,29 Euro - 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 Vermögensbildungs-



gesetzes 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.

**Anlage 13 AVR.KW**

**- gestrichen -**

**Anlage 14 AVR.KW****Jahressonderzahlung**

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der sich am 01. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, das mindestens bis zum 31. Dezember des Jahres besteht, erhält eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich aus der Summe der Bezüge gemäß Unterabsatz 3 der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch zehn. <sup>2</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart ist, erhöht sich dieser Betrag um die durchschnittliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

<sup>2</sup>Beginnt das Beschäftigungsverhältnis nach dem 01. Oktober, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den Monat November, dividiert durch zehn, berechnet.

<sup>3</sup>Zu den Bezügen zählt das monatliche Tabellenentgelt, ggf. die Tätigkeitszulage gemäß § 12 Absatz 6, die Kinderzulage, ggf. die Besitzstandszulage, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie die Zeitzuschläge gemäß § 20a AVR KW.

(3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird zur Hälfte im November des laufenden Jahres, die zweite Hälfte im Juli des Folgejahres gezahlt. <sup>2</sup>Die Höhe der Zahlung im Juli ist vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung abhängig. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teile der Einrichtung (s. Anmerkung), wenn die zuständige Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung der Anwendung einer von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vorgelegten Liste von wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung zugestimmt hat. <sup>4</sup>In Mischeinrichtungen gelten Diakoniestationen als wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil der Einrichtung.

<sup>5</sup>Für die Juli-Zahlung gilt eine Ausschlussfrist von 5 Monaten nach Fälligkeit.

(4) <sup>1</sup>Weist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach, dass bei voller Juli-Zahlung der anteiligen Bruttopersonalkosten der Jahressonderzahlung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein negatives betriebliches Ergebnis im Vorjahr (Wirtschaftsjahr der geleisteten Novemberzahlung) vorliegen würde, entfällt der Anspruch auch teilweise in dem Maße, in dem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt. <sup>2</sup>Der Nachweis gilt als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder eines diakonischen oder kirchlichen Rechnungsprüfungsamtes vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juli-Zahlung ergibt. <sup>3</sup>Bestandteil der vorzulegenden Unterlagen ist die Zuordnung der Kosten der zentralen Dienste zu den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Einrichtung.

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

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge,
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015,
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen,
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden,
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB,
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe,
- mit außerordentlichen Erträge aus Pflegesatzstreitigkeiten
- bei Diakoniestationen: abzüglich eines Betrages von 1,50 v.H. der ausgewiesenen Erträge ohne Finanzerträge und außerordentliche Erträge (Umsatzrendite). Dies gilt für die Ermittlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung der Kalenderjahre 2022, 2023 und 2024 die jeweils im Juli des Folgejahres fällig sind; Die Notwendigkeit der Verlängerung dieser Regelung wird rechtzeitig vor ihrem Auslaufen überprüft.

negativ ist.

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

<sup>1</sup>Unter einem wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung im Sinne des Abs. 3 Satz 3 ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung, abgebildet werden kann. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Nicht ausreichend ist die Zuordnung einer organisatorischen Einheit der Einrichtung als Kostenstelle im Rahmen der Kostenstellenrechnung. <sup>4</sup>Für den wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist eine Gewinn- und Verlustrechnung zu erstellen.

**Anmerkung zu Abs. 5:**

§ 277 Abs. 4 HGB in der Fassung bis 23. Juli 2015 lautet:

„(4) Unter den Posten ‚außerordentliche Erträge‘ und ‚außerordentliche Aufwendungen‘ sind Erträge und Aufwendungen auszuweisen, die außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft anfallen. Die Posten sind hinsichtlich ihres Betrages und ihrer Art im Anhang zu erläutern, soweit die ausgewiesenen Beträge für die Beurteilung der Ertragslage nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Satz 2 gilt entsprechend für alle Aufwendungen und Erträge, die einem anderen Geschäftsjahr zuzurechnen sind.“

**Anlage 15 AVR.KW****Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit in der Diakonie in Kurhessen-Waldeck**

Für den Anwendungsbereich der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ gilt die „Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit in der Diakonie in Hessen und Nassau“ vom 20. Juli 2005 in der jeweils geltenden Fassung.

**Anlage 16 AVR.KW****Sonderregelung für geförderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter****§ 1****Geltungsbereich**

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

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

3Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Regelung eingestellt worden sind.

**§ 2****Anwendung der AVR**

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

**§ 3****Höhe der Vergütung, Voraussetzungen**

1Anstelle der in § 14 AVR festgelegten Vergütung sowie der zu zahlenden Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen richtet sich die Höhe der Vergütung nach den Zuschüssen zu den Lohnkosten gem. §§ 264 ff. SGB III.

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

#### § 4

##### **Schulungsmaßnahmen**

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die während ihrer Dienstzeit an berufsvorbereitenden bzw. berufsbegleitenden Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Qualifizierungsteil) teilnehmen, kann eine Absenkung der Vergütung einschließlich der zu zahlenden Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen entsprechend dem zeitlichen Umfang des Qualifizierungsteils vereinbart werden. Die Regelung des § 3 bleibt daneben unberührt. Förderbedingungen, die eine vollständige oder anteilige Vergütung auch des Qualifizierungsteils ermöglichen, sind entsprechend zu berücksichtigen.

#### § 5

##### **Abweichende Bestimmungen**

Die Vorschriften der §§ 24, Abs. 3 bis 9, 25a, 26, 26a, 30, 31, 38, 39 und 40 AVR finden keine Anwendung. Eine Versicherungspflicht gemäß § 27 AVR besteht nur, soweit die Teilnahme an der Zusatzversorgung im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Abweichend von § 29 Abs. 2 gilt, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Antrag bis zu 10 Tage Sonderurlaub innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten unter Fortzahlung der Vergütung zur Inanspruchnahme anerkannter beruflicher Fortbildungsmaßnahmen erhält.

#### § 6

##### **Kündigung**

Das Dienstverhältnis kann in der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende, ansonsten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Daneben bestehen für beide Vertragsparteien die besonderen gesetzlichen Kündigungsrechte, insbesondere gemäß SGB III.

#### § 7

##### **Schlussbestimmung**

Sofern günstigere Förderungsbedingungen rückwirkend eine Vollfinanzierung der Maßnahme ermöglichen, ist dies bei der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehen.

**Anlage 17 AVR.KW****Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Zukunft von Einrichtungen  
der Diakonie Kurhessen-Waldeck****Vom 18. Juli 2019**

Für den Anwendungsbereich der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ gilt die „Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Zukunft von Einrichtungen der Diakonie in Hessen und Nassau“ vom 18. Juli 2019 in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben entsprechend:

- Einem Antrag gemäß § 4 Absatz 1 steht nicht entgegen, dass ein Dienstgeber Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung auf Grundlage der bis zum 31. Mai 2018 geltenden Fassung der Anlage 17 AVR.KW (Dienstvereinbarung aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage) mit Zustimmung der ARK durchgeführt hat. Solche Maßnahmen gelten nicht als Maßnahmen zur vorübergehenden Absenkung der Personalkosten im Sinne der §§ 4 ff.,
- § 4 Abs. 2 Nr. 1 gilt für die Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR.KW entsprechend.

**Anlage 18****Regelung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Einrichtungen der Diakonie  
Hessen für den Bereich Kurhessen-Waldeck****§ 1****Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Hessen für den Bereich Kurhessen-Waldeck.
- (2) 1Einrichtungen im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung sind die durch Leitung und Organisation selbständigen Betriebe eines Rechtsträgers. 2Als Einrichtung gelten Einrichtungsteile, die durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind.



## § 2

### Zweck

1Diese Arbeitsrechtsregelung verfolgt den Zweck der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Einrichtungen. 2Hierzu werden Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die unterschiedliche Interessenlagen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen berücksichtigen.

## § 3

### Vorgezogene Entgelterhöhung

(1) Ein Dienstgeber kann zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit schriftlich beantragen, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission am 31.07.2023 beschlossene Entgelterhöhung vorzeitig, frühestens ab 1. September 2023, umzusetzen.

(2) In dem Antrag ist anzugeben,

1. für welchen Rechtsträger bzw. welche Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 2 die vorzeitige Entgelterhöhung beantragt wird,
2. auf welche Entgelttabelle (Laufzeit) sich der Antrag bezieht,
3. ab welchem Zeitpunkt die vorzeitige Entgelterhöhung für den Rechtsträger bzw. die Einrichtung in Kraft treten soll (nicht vor dem 1. September 2023).

(3) 1Beantragt der Dienstgeber eine vorzeitige Entgelterhöhung, gilt dies für alle Entgeltbestandteile und Beschäftigtengruppen, die von dem Erhöhungsbeschluss erfasst sind, soweit diese auf den Rechtsträger bzw. eine Einrichtung anwendbar sind. 2Die vorzeitige Anwendung der Entgelterhöhung kann nur für ganze Kalendermonate beantragt werden. 3Ein Antrag kann maximal für drei Kalendermonate rückwirkend gestellt werden. 4Maßgeblich für die Berechnung dieser Frist ist der Eingang des Antrags bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet durch Beschluss. Der Antrag kann nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden.

(5) 1Die vorzeitige Entgelterhöhung nach Absatz 1 darf vorläufig entsprechend dem Antrag umgesetzt werden. 2Die vorläufige Umsetzung ist in der auf den Beschluss folgenden Entgeltabrechnung rückgängig zu machen, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission dem Antrag nicht zustimmt.

## § 4

### Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage

(1) Ein Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften beantragen, dass Mitarbeitenden, die einer auf dem Markt besonders nachgefragten Berufsgruppe mit vergleichbarer Tätigkeit angehören, abweichend vom Grundentgelt (§ 15

AVR.KW) die Zahlung einer zeitlich befristeten monatlichen Zulage von bis zu 15 Prozent des Grundentgelts (§ 15 Absatz 1 AVR.KW) gewährt wird.

(2) Die Zulage ist zu berücksichtigen bei der Berechnung des Entgelts nach § 14 Absatz 1 AVR.KW und den Entgeltbemessungen, die sich unmittelbar aus dem Entgelt nach § 14 Absatz 1 AVR.KW ableiten sowie bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung (Anlage 14 Absatz 2 AVR.KW).

## **§ 5**

### **Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und Antragstellung**

(1) <sup>1</sup>Ein Antrag nach § 4 ist nur zulässig, wenn der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung umfassend über die geplante Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage informiert hat. <sup>2</sup>Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, sind an Stelle dessen die Mitarbeitenden im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung zu informieren. <sup>3</sup>Der Mitarbeitervertretung werden die erforderlichen Unterlagen vorgelegt und auf deren Wunsch erläutert. <sup>4</sup>Die Unterlagen müssen insbesondere umfassen:

1. eine Aufstellung über die derzeit in der Einrichtung betroffenen Stellen, unter Angabe der nach § 4 Abs. 1 S. 1 erfassten Berufsgruppe,
2. eine Aufstellung über noch offene oder abgelehnte interne Bewerbungen in der von der Zulage betroffenen Stellen- bzw. Berufsgruppe der letzten sechs Monate,
3. die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen,
4. eine detaillierte Prognose zu den voraussichtlichen Auswirkungen der Gewährung der Zulage auf die kurz-, mittel- und langfristige wirtschaftliche Stabilität der Einrichtung.

<sup>5</sup>Die Mitarbeitervertretung hat Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von 14 Arbeitstagen nach Vorlage der Unterlagen beziehungsweise nach Beendigung der Erläuterung.

(2) <sup>1</sup>Der Antrag auf Gewährung einer Zulage ist gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission zu begründen. <sup>2</sup>Er muss die Unterlagen gemäß Absatz 1 sowie die schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung enthalten.

## **§ 6**

### **Beschlussfassung**

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet über die Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage nach §§ 4 und 5.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission kann von der Leitung alle erforderlichen Informationen verlangen. <sup>2</sup>Sie kann die Mitarbeitervertretung und die Leitung anhören.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission erteilt die Zustimmung zur Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage durch Beschluss.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die Gewährung einer Zulage jederzeit für die Zukunft durch Beschluss aufheben.

## § 7

### **Schlussvorschriften**

(1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. März 2022 in Kraft und am 31. August 2025 außer Kraft.

(2) <sup>1</sup>Eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission, nach der bis zum 28. Februar 2022 geltenden Fassung dieser Arbeitsrechtsregelung beschlossene Bindungs- und Rekrutierungszulage, hat bis zu deren Ablauf Bestand. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission kann einen Beschluss auf Gewährung einer Bindungs- und Rekrutierungszulage, in der bis zum 28. Februar 2022 geltenden Fassung jederzeit für die Zukunft durch Beschluss aufheben.

## **Anlage 19 AVR.KW**

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen (Einrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB XI bzw. Einrichtungen, die Leistungen nach §§ 37, 38 SGB V erbringen)**

## § 1

### **Geltungsbereich der Anlage 19**

(1) Die Anlage 19 gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Alten- und Krankenpflege die in Mischeinrichtungen (Rechtsträger, die neben einer Diakonie-/Sozialstation auch andere Einrichtungen betreiben) beschäftigt sind, gilt die Anlage 19, wenn sie ihren Dienst überwiegend in der Diakonie-/Sozialstation zu erbringen haben und ggf. nur vorübergehend in anderen Einrichtungen des Trägers tätig sind.

## § 2

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Tätigkeit als Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer oder als Alten- bzw. Krankenpflegehelfer**

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Tätigkeit als Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer oder als Kranken- bzw. Altenpflegehelferin bzw. Altenpflegehelfer in einer Diakonie-/Sozialstation beträgt die Stufenlaufzeit in der Einarbeitungsstufe 18 Monate.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 in der Tätigkeit als Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer in einer Diakonie-/Sozialstation entfällt die Erfahrungsstufe.

**§ 3**  
**(unbesetzt)**

**§ 4**  
**Besitzstand**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30.06.2014 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2014 zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Dienstverträge aus den Arbeitsrechtsregelungen für Diakonie-/Sozialstationen kommen (Anlage 19 der „Sonderregelung der Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck für Diakonie-Sozialstationen - AVR.KW SR Diakoniestationen“ bzw. Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses vom 25. Oktober 1985 in der Fassung des jeweils letzten Änderungsbeschlusses) in die AVR.KW übergleitet worden sind, erhalten eine per-sönliche Besitzstandszulage nach folgender Maßgaben.

(2) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der „Vergleichsvergütung alt“ und dem „Jahresentgelt neu“, geteilt durch 13, errechnet:

$$\frac{\text{„Vergleichsvergütung alt“ minus „Jahresentgelt neu“}}{13}$$

13

(3) 1Die „Vergleichsvergütung alt“ berechnet sich wie folgt:

2Das 12,7479-fache der am 30.06.2014 zustehenden monatlichen Vergütung zuzüglich dem Urlaubsgeld nach Anlage 13 AVR.KW SR Diakoniestationen bzw. dem TV über ein Urlaubsgeld für Angestellte i.V.m. Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses.

3Zur monatlichen Vergütung in diesem Sinne zählen

- die Grundvergütung (§ 16a i.V.m. Anlage 3c AVR.KW SR Diakoniestationen bzw. § 27 BAT i. V. m. Anlage 5 Abschnitt II. Ziffer 3 Absatz 1 BAT-Anwendungsbeschluss),
- der Ortszuschlag der Stufen 1 und 2 gemäß § 19 i.V.m. Abschnitt B. Abs. 1 und 2 AVR.KW SR Diakoniestationen bzw. § 29 BAT i.V.m. Anlage 5 Abschnitt II. Ziffer 4 des BAT-Anwendungsbeschlusses,
- die allgemeine Zulage (Anlage 7 AVR.KW SR Diakoniestationen bzw. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte i.V.m. Anlage 5 Abschnitt II. Ziffer 7 des BAT-Anwendungsbeschlusses)
- ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den Einzelgruppenplänen und

- ggf. eine Besitzstandszulage (§ 4 der Anlage 19 AVR.KW SR Diakoniestationen bzw. Abschnitt III der Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses).
- (4) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer laufenden Beurlaubung nach § 29a AVR.KW bzw. AVR.KW SR Diakoniestationen, ist die Vergleichsvergütung“ gemäß Abs. 3 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Monat Juni 2014 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.
- (5) <sup>1</sup>Die „Jahresentgelt neu“ errechnet sich als das 13-fache des Entgeltanspruchs, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 01.07.2014 gemäß § 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2014) bzw. i.V.m. §§ 2, 3 Anlage 19 hat. <sup>2</sup>Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchstabe c) und d) hinzuzurechnen.
- (6) Die Besitzstandszulage wird durch Stufensteigerungen und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a aufgezehrt.
- (7) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 01.07.2014 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird. Erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <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.
- (8) Die Besitzstandszulage reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen der Vergütung aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung.
- (9) Bei allgemeinen Erhöhungen des Grundentgelts vermindert sich die Besitzstandszulage um die Hälfte des Erhöhungsbetrags.

## Anhang: Dienstvertragsvorlagen

### Dienstvertrag

zwischen \_\_\_\_\_  
- Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -

\_\_\_\_\_ - Anschrift -

und \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ - Mitarbeiterin/Mitarbeiter<sup>1)</sup> -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

#### § 1

\_\_\_\_\_ tritt am \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_  
in den Dienst der/des<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_

der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters<sup>1)</sup>,  
mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich<sup>1)</sup>.

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

auf unbestimmte Zeit<sup>1)</sup>

befristet<sup>1)</sup>:

für die Zeit zum<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

mit Ablauf<sup>1)2)</sup> \_\_\_\_\_

Grund der Befristung<sup>3)</sup> \_\_\_\_\_

Die Zeit bis zum \_\_\_\_\_ ist Probezeit<sup>1)</sup>.

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

#### § 2

Für das Dienstverhältnis gelten die allgemeinen und besonderen Bestimmungen des Dienstvertragsrechts der Diakonie Hessen-Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. in der jeweils gültigen Fassung. Insbesondere gelten die „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW) in ihrer jeweiligen Fassung sowie die diese ersetzenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

Die Beschäftigung erfolgt

o in \_\_\_\_\_ - Dienstort<sup>1)</sup> -

o an verschiedenen Orten<sup>1)</sup>  
(Diese Alternative kommt i Betracht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund ihres bzw. seines Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

§ 7 AVR bleibt unberührt.

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

2) Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll.

3) Der Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bzw. der sachliche Grund ist ausführlich aufzunehmen.

**§ 3**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter<sup>1)</sup> ist in die Entgeltgruppe \_\_\_\_\_ eingestuft.

Bei der Einstellung am \_\_\_\_\_ ist die \_\_\_\_\_ maßgebend.

**§ 4**

(gegebenenfalls Sondervereinbarungen gemäß § 22 AVR)

---

---

---

**§ 5**

Zusätzliche Altersversorgung (§ 27 AVR):

---

---

---

**§ 6**

Weiter wird folgendes vereinbart:

---

---

---

Diese Nebenabrede kann – nicht –<sup>1)</sup> gesondert mit einer Frist vom \_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_ gekündigt werden.

**§ 7**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

**§ 8**

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

Für die Kündigung gelten die Fristen des § 30 AVR.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Dienstgeberin<sup>1)</sup>/  
des Dienstgebers<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Mitarbeiterin<sup>1)</sup>/  
des Mitarbeiters<sup>1)</sup>

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

**Praktikantenvertrag**

zwischen \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Praktikantin/Praktikant<sup>1)</sup> -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

**§ 1**

Die Praktikantin/Der Praktikant<sup>1)</sup> wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 voranzugehen hat, beschäftigt.

**§ 2**

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_  
 (2) Die Zeit bis zum \_\_\_\_\_ ist Probezeit.

**§ 3**

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 26 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach den allgemeinen und besonderen Bestimmungen des Dienstvertragsrechts der Diakonie Hessen-Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. in der jeweils gültigen Fassung. Insbesondere gelten die Anlage 10 Abschnitt I und die Anlage 10a der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW) in ihrer jeweiligen Fassung sowie die diese ersetzenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

**§ 4**

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber<sup>1)</sup> gewährt der Praktikantin/dem Praktikanten<sup>1)</sup> für die Dauer des Praktikums  
 a) Personalunterkunft1)  
 b) Verpflegung1)  
 Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach der Sozialversicherungsentgeltordnung.

**§ 5**

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

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift der Dienstgeberin/  
 des Dienstgebers<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift der Praktikantin/  
 des Praktikanten<sup>1)</sup>

1) Nichtzutreffendes bitte streichen



## Ausbildungsvertrag

zwischen \_\_\_\_\_  
 vertreten durch \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 geboren am \_\_\_\_\_  
 wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ -Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup>  
 mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters<sup>1)</sup>  
 Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

### § 1

(1) Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf einer/eines<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_

ausgebildet.

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

### § 2

(1) Die Berufsausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_  
 (2) Die ersten drei Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

### § 3

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz und nach den allgemeinen und besonderen Bestimmungen des Dienstvertragsrechts der Diakonie Hessen-Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. in der jeweils gültigen Fassung. Insbesondere gilt Anlage 10 Abschnitt II der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW) in ihrer jeweiligen Fassung sowie die diese ersetzenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

### § 4

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

### § 5

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils geltenden Regelungen.  
 Sie beträgt zurzeit \_\_\_\_\_ Stunden.

### § 6

Die/Der<sup>1)</sup> Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe der Anlage 10a der AVR.

Es beträgt zurzeit:

\_\_\_\_\_ € im ersten Ausbildungsjahr,  
 \_\_\_\_\_ € im zweiten Ausbildungsjahr,  
 \_\_\_\_\_ € im dritten Ausbildungsjahr,  
 \_\_\_\_\_ € im vierten Ausbildungsjahr.

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

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

§ 7

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

vom \_\_\_\_\_ bis 31. Dezember 20\_\_\_\_ Ausbildungstage,  
 vom 1. Januar 20\_\_\_\_ bis 31. Dezember 20\_\_\_\_ Ausbildungstage,  
 vom 1. Januar 20\_\_\_\_ bis 31. Dezember 20\_\_\_\_ Ausbildungstage,  
 vom 1. Januar 20\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_20\_\_\_\_ Ausbildungstage,  
 vom 1. Januar 20\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_20\_\_\_\_ Ausbildungstage,

§ 8

- (1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von der/dem Auszubildenden<sup>1)</sup> jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/vom Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
  - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von der/dem<sup>1)</sup> Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er<sup>1)</sup> die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- (4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 9

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

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Auszubildende/Auszubildender<sup>1)</sup>/  
 Auszubildende/Auszubildender/

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift der gesetzlichen Vertreter  
 der/des Auszubildenden<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
 Vater

\_\_\_\_\_  
 Mutter

\_\_\_\_\_  
 gesetzliche Vertreterin/gesetzlicher Vertreter<sup>2)</sup>

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

## Ausbildungsvertrag in der Krankenpflege

zwischen \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Trägerin/Träger der Ausbildung<sup>1)</sup> -  
 und Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 wohnhaft in \_\_\_\_\_  
 mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin/des gesetzlichen Vertreters<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_ -Schülerin/Schüler<sup>1)</sup>.  
 Frau/Herrn<sup>1)</sup> \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

### § 1

Die Schülerin/Der Schüler wird für den Beruf einer/eines Krankenpflegers/ Kinderkrankenschwester/ Kinderkrankenpfleger/ Krankenpflegehelferin/ Krankenpflegehelfers nach dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I 2003, S. 1442 ff.) in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufe der Krankenpflege vom 10. November 2003 (BGBl. I 2003, S. 2263 ff.) ausgebildet.

### § 2

- (1) Die Ausbildung beginnt am \_\_\_\_\_ und dauert \_\_\_\_\_ Jahre. Hierauf wird die bisherige Berufsausbildung als \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_ Monaten angerechnet.  
 (2) Die ersten sechs/drei<sup>1)</sup> Monate der Ausbildung sind Probezeit.  
 (3) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 14 Krankenpflegegesetz.  
 (4) Besteht die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> die staatliche Prüfung nicht oder kann sie/er<sup>1)</sup> ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren/seinen<sup>1)</sup> Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

### § 3

- (1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Trägerin/dem Träger<sup>1)</sup> der Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.  
 (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden  
 1. von jeder Vertragspartnerin bzw. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,  
 a) wenn die Voraussetzungen des „ 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 KrPflG/HebG<sup>1)</sup> nicht oder nicht mehr vorliegen,  
 b) aus einem wichtigen Grund,  
 2. von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.  
 (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 Nr. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.  
 (4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

### § 4

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Krankenpflegegesetz und nach den allgemeinen und besonderen Bestimmungen des Dienstvertragsrechts der Diakonie Hessen-Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V in der jeweils gültigen Fassung. Insbesondere gilt Anlage 10 Abschnitt III der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW) in ihrer jeweiligen Fassung sowie die diese ersetzenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

\_\_\_\_\_  
 1) Nichtzutreffendes bitte streichen

### § 5

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

- (2) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.  
 (3) Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> ist verpflichtet, die Teile der Ausbildung, die in einer anderen Einrichtung durchgeführt werden, in dieser Einrichtung abzuleisten.

§ 6

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit regelt sich nach § 9 AVR.KW, sie beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses \_\_\_\_\_ Stunden.  
 (2) Solange die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt die sich aus Absatz 1 ergebende wöchentliche Ausbildungszeit in Verbindung mit dem ArbSchG.

§ 7

Die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> erhält unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes gem. § 7 Abs. 1 Anlage 10 III AVR.KW in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter sinngemäßer Anwendung des § 28a AVR.KW.

§ 8

- (1) Während der Ausbildung erhält die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> ein Entgelt, dessen Höhe sich nach der Anlage 10a AVR.KW richtet.  
 Das Entgelt beträgt zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses monatlich:  
 \_\_\_\_\_ € im ersten Ausbildungsjahr,  
 \_\_\_\_\_ € im zweiten Ausbildungsjahr,  
 \_\_\_\_\_ € im dritten Ausbildungsjahr<sup>1)</sup>.  
 (2) Das Ausbildungsentgelt wird auf ein von der Schülerin/dem Schüler<sup>1)</sup> eingerichtetes Girokonto im Inland eingezahlt, so dass die Schülerin/der Schüler<sup>1)</sup> am Zahltag gem. § 21a AVR.KW darüber verfügen kann.

§ 9

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

§ 10

Als Nebenabrede wird die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung<sup>1)</sup>, die Gewährung von Personalunterkunft<sup>1)</sup>, sonstiges<sup>1)</sup> vereinbart:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss<sup>1)</sup>, von \_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_<sup>1)</sup>.

§ 11

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

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Trägerin/Träger<sup>1)</sup>/  
 der Ausbildung

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Schülerin/Schüler/  
 ggf. gesetzliche Vertreterin/  
 gesetzlicher Vertreter

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

**Altersteilzeit – Dienstvertrag**

zwischen \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ - Dienstgeberin/Dienstgeber<sup>1)</sup> -

\_\_\_\_\_ - Anschrift -

und \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ - Mitarbeiterin/Mitarbeiter<sup>1)</sup> -

wird zum Dienstvertrag vom \_\_\_\_\_ der nachstehende **Änderungsvertrag** geschlossen.

**§ 1**

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab \_\_\_\_\_ als  
 Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 ATZO am \_\_\_\_\_.

**§ 2**

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

- o im Blockmodell<sup>1)</sup>
  - Arbeitsphase vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_
  - Freistellungsphase vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_
- o im Teilzeitmodell<sup>1)</sup>

**§ 3**

Für die Anwendung dieses Vertrages gelten das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) und die Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.  
 Ein entsprechendes Exemplar der Altersteilzeitordnung wurde der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter<sup>1)</sup> ausgehändigt.

**§ 4**

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

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift der Dienstgeberin<sup>1)</sup>/  
 des Dienstgebers<sup>1)</sup>

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift der Mitarbeiterin<sup>1)</sup>/  
 des Mitarbeiters<sup>1)</sup>

## **Sicherungsordnung**

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

### **Vorbemerkung**

1Bei 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. 2Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber zu beachten. 3Diesen 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 gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
  - Wegfall zweckgebundener Drittmittel
 veranlasst sind.

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

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
  - Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
  - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
  - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
  - Schließung einer Verlagseinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen 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) <sup>1</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. <sup>2</sup>Sie bzw. er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus (§ 5).

(2) <sup>1</sup>Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter abgewichen werden. <sup>5</sup>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) 1Kann 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. 2Abs. 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) 1Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. 2Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. 3In 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. 4Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. 5Gibt 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) 1Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. 2Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. 3Wird 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Urlaubsentgeltes nach § 28 Abs. 10 Satz 1 AVR, vermindert um den Kinderzuschlag. <sup>3</sup>Der Anteil des Entgeltes, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. <sup>4</sup>Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

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

(3) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil. <sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. <sup>2</sup>Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 28 Abs. 10 Unterabs. 1 Satz 1 AVR. <sup>3</sup>§ 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.

<sup>1</sup>Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. <sup>2</sup>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 Kündi-

gung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 11a AVR)	bis zum	nach	nach	nach	nach
	vollendeten 40. Lebens- jahr	vollende- tem 40. Lebens- jahr	vollende- tem 45. Lebens- jahr	vollende- tem 50. Lebens- jahr	vollende- tem 55. Lebens- jahr
	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 AVR) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>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 Dienst übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) 1Die 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. 2In 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) 1Ansprüche 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. 2Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(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) <sup>1</sup>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) <sup>1</sup>Leistungen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach der Ordnung anzurechnen. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber (z. <sup>3</sup>B §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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**

### **Inkrafttreten**

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.

## **Altersteilzeitordnung**

Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (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) fallen.

### **§ 2**

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

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin 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 demselben Dienstgeber bzw. derselben Dienstgeberin (Beschäftigungszeit im Sinne von § 11a AVR) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem 3. Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. <sup>2</sup>Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sein.

<sup>3</sup>Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin hat die Entscheidung über einen Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach billigem Ermessen zu treffen (§ 315 BGB). <sup>4</sup>Er bzw. sie hat seine bzw. ihre Entscheidung gegenüber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter schriftlich zu begründen.

(2) - gestrichen

(3) - gestrichen

(4) <sup>1</sup>Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden und die Dauer von 6 Jahren nicht überschreiten. <sup>2</sup>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 dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin bedarf der Schriftform.

(6) <sup>1</sup>In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. <sup>2</sup>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.

**Anmerkung zu Abs. 3 Satz 2:**

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat diese mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung ggf. nachzuweisen.

**Anmerkung zu Abs. 4:**

Eine Überschreitung der 6 Jahre ist rechtlich zulässig. Insofern sind aber Förderungshöchstdauer und -voraussetzungen nach dem Altersteilzeitgesetz zu beachten.

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

(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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 vom Dienstgeber bzw. von der Dienstgeberin 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) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgeltes. <sup>2</sup>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 Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. <sup>3</sup>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. des Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung, Jubiläumswendung) und vermögenswirksame Leistungen.

## § 5

### Aufstockungsleistungen

(1) <sup>1</sup>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% der um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsvergütung (Mindestnettobetrag). <sup>2</sup>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 im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 AVR) erzielt hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die Höhe des Mindestnettobetrages richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Verordnung über die Mindestnettobeträge nach dem Altersteilzeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

<sup>4</sup>Durch Dienstvertrag oder Dienstvereinbarung kann der in Satz 1, zweiter Halbsatz festgesetzte Prozentsatz (83%) erhöht werden.

(2) Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin ist verpflichtet, für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90% des bisherigen Arbeitsentgeltes zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze einerseits und der Bezüge nach § 4 andererseits entfällt.

(3) Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin 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) <sup>1</sup>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 Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre, höchstens jedoch drei Monatsentgelte. <sup>2</sup>Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

## § 6

### Nebentätigkeiten

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige 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. <sup>2</sup>§ 3 Abs. 2 AVR bleibt hiervon unberührt.

## § 7

### Urlaub

<sup>1</sup>Für die Mitarbeiterin 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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>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 seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden

Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ab.

(2) Ist die Mitarbeiterin 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 erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) 1Der 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. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

(4) Wenn die Mitarbeiterin oder 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, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Für den Fall, dass die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Abs. 2 Buchst. a) zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 Satzung der Kirchlichen Zusatz-

versorgungskasse (KZVK) oder einer entsprechenden Zusatzversorgungsvorschrift führen würde, verlängert sich das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin entsprechend um längstens bis zu 1 1/2 Jahre; eine weitere Verlängerung durch Dienstvertrag auf insgesamt bis zu drei Jahren bleibt den Vertragsparteien vorbehalten.

(4) <sup>1</sup>Endet bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2a) 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. <sup>2</sup>Bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters steht dieser Anspruch ihren bzw. seinen Erben zu.

### **Anmerkung zu Absatz 3:**

<sup>1</sup>Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a) vorliegen, d.h. eine nicht geminderte Altersrente beansprucht werden kann, erlöschen die Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Altersteilzeitgesetz). <sup>2</sup>Dies gilt auch in den Fällen, in denen das Altersteilzeitdienstverhältnis nach § 9 Abs. 3 fortgeführt wird.

## **§ 10**

### **Mitwirkungs- und Erstattungspflicht**

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

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin 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****Inkrafttreten**

Die Altersteilzeitordnung tritt am 01. Dezember 1998 in Kraft.\*<sup>1</sup> Die vor dem Inkrafttreten abgeschlossenen Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

---

**1** • Datum des erstmaligen Inkrafttretens. Die mit dem ersten Änderungsbeschluss vorgenommenen Änderungen treten zum 01.01.2000 in Kraft. Die Regelung des § 9 Abs. 3 gilt erst für Altersteilzeitdienstverträge, die nach dem 31.12.1999 geschlossen werden;  
• abweichende dienstvertragliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

