

## Beschluss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Dezember 2011

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (DCV) hat zu den Beschlüssen der Bundeskommission vom 21.10.2010, 9.12.2010 und 31.03.2011 Regelungen im Rahmen eines Vermittlungsspruches beschlossen; der Vermittlungsspruch - verkündet am 12.12.2011 – ist nach Durchführung des entsprechenden Verfahrens gemäß § 15 Abs. 3 – 5 Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV an die Stelle eines Beschlusses der Regionalkommission Ost getreten.

Dieser Beschluss der Regionalkommission Ost, der ordnungsgemäß ausgefertigt den Ordinarien der betroffenen (Erz-) Diözesen zur Inkraftsetzung zu-geleitet ist, lautet wie folgt:

### Beschluss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Dezember 2011

#### Teil 1

#### **Ärztinnen und Ärzte**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In den AVR wird folgende neue Anlage 30 eingefügt:**

**„Anlage 30:**

**Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Anlage gilt für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte, die in
- Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Kliniken und psychiatrischer Krankenhäuser,
  - Medizinischen Instituten von Krankenhäusern / Kliniken (z. B.: pathologischen Instituten, Röntgeninstituten oder Institutsambulanzen) oder in
  - Sonstigen Einrichtungen und Heimen (z. B.: Reha-Einrichtungen), in denen die betreuten Personen in teilstationärer oder stationärer ärztlicher Behandlung stehen, wenn die ärztliche Behandlung in den Einrichtungen selbst stattfindet,
- beschäftigt sind.

- (2) Soweit für diese Ärztinnen und Ärzte nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIA, IIIa, V, VII, XI Absatz d und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2, 3, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.

#### **§ 2**

#### **Einsatzzuschlag für Ärztinnen und Ärzte im Rettungsdienst**

Zu den aus der Haupttätigkeit obliegenden Pflichten der Ärztinnen und Ärzte gehört es ferner, am Rettungsdienst im Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten Ärztinnen und Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 22,17 €. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 1.

*Anmerkungen zu § 2:*

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

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

#### **§ 3**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage, verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum vom einem Jahr zu Grunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Ärztinnen und Ärzten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.
- (3) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Ärztin/der Arzt am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die

Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, soweit sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Abs. 3 Satz 3:*

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

- (4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden, ausschließlich der Pausen, ausgedehnt werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdiensten kombiniert werden.
- (6) Ärztinnen und Ärzte sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (7) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

*Anmerkung zu § 3:*

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

#### § 4

##### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 3 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 6 gilt für

Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) Für Ärztinnen und Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
  - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bleibt unberührt.
- (3) Ärztinnen und Ärzte die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

#### § 5

##### Sonderformen der Arbeit

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Ärztin/der Arzt längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

- (4) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die zeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten (§ 3 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 3 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 3 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit,
  - im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

## § 6

### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Die Ärztin/der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II fällt, kann unter den Voraussetzungen einer
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
  - Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den § 3, § 5 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht

Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II abgeleistet wird.

- (3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufe III fällt, kann unter den Voraussetzungen einer
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
  - Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den § 3, § 5 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 18 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. In einer Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden unter den Voraussetzungen und im Rahmen des Satz 1 verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- (4) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.
- (5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach den Absätzen 2 und 3 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 60 Stunden betragen.
- (6) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 3 Abs. 2 Satz 1.
- (7) Soweit Ärztinnen und Ärzte Teilzeitarbeit gemäß § 9 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 5 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen und Ärzte zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte. Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (8) Die Ärztin/der Arzt hat sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden

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

(9) § 3 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

### § 7

#### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Die Ärztin/der Arzt erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten – je Stunde

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   | 15 v. H.  |
| b) für Nachtarbeit   | 15 v. H.  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v. H.  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| – ohne Freizeitausgleich –   | 135 v. H. |
| – mit Freizeitausgleich –  | 35 v. H.  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H.  |

des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe; bei Ärztinnen und Ärzten gemäß § 12 Buchstabe c und d der höchsten tariflichen Stufe. Für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 0,64 € je Stunde. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e sowie Satz 3 wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

#### Anmerkungen zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlages und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Grün-

den nicht innerhalb des nach § 3 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Ärztin/der Arzt je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff Arbeitsstunden sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkungen zu § 3 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 6 Abs. 8 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend zu den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

#### Anmerkung zu Absatz 3:

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

(4) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,- € monatlich. Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 € pro Stunde.

(5) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulagen von 40,- €

monatlich. Ärztinnen und Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 € pro Stunde.

### § 8 Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

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.

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

EG I	25,00 €,
EG II	29,00 €,
EG III	31,50 €,
EG IV	33,50 €.

- (3) Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 für jede nach Absatz 1 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v. H. des Stundenentgelts nach Absatz 2. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.
- (4) Die Ärztin/der Arzt erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v. H. des Stundenentgelts gemäß der Tabelle in § 8 Abs. 2. Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.
- (5) Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten, einschließlich der eines ggf. nach Absatz 3 zu zahlenden Zeitzuschlags 1:1 entsprechenden Arbeitszeit, anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Frei-

zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 13) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

### § 9 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit Ärztinnen und Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Ärztinnen und Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher vollbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### § 10 Arbeitszeitdokumentation

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

*Anmerkung zu §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### § 11 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

- (1) Die Eingruppierungen der Ärztinnen und Ärzte richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 12. Die Ärztin/der Arzt erhält das Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) Die Ärztin/der Arzt ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte

von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

### § 12 Eingruppierung

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

- a) Entgeltgruppe I:  
Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Entgeltgruppe II:  
Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit

*Anmerkung zu § 12 Buchstabe b:*

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

- c) Entgeltgruppe III:  
Oberärztin/Oberarzt

*Anmerkung zu Buchstabe c:*

Oberärztin/Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik

bzw. der Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

- d) Entgeltgruppe IV:

Leitende Oberärztin/leitender Oberarzt ist diejenige Ärztin/derjenige Arzt, der/dem die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes (Chefärztin/Chefarzt) vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

*Anmerkung zu Buchstabe d:*

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

### § 13 Tabellenentgelt

- (1) Die Ärztin/der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach Anhang A dieser Anlage. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 12 Buchstabe c und d ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten tariflich ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

### § 13a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte entspricht.

### § 14 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe – in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 15 Abs. 2 - nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit) und zwar in

#### a) Entgeltgruppe I

- Stufe 2:  
nach einjähriger ärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 3:  
nach zweijähriger ärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 4:  
nach dreijähriger ärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 5:  
nach vierjähriger ärztlicher Tätigkeit,

**b) Entgeltgruppe II**

- Stufe 2:  
nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 3:  
nach sechsjähriger fachärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 4:  
nach achtjähriger fachärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 5:  
nach zehnjähriger fachärztlicher Tätigkeit,  
Stufe 6:  
nach zwölfjähriger fachärztlicher Tätigkeit,

**c) Entgeltgruppe III**

- Stufe 2:  
nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit.

- (2) Bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen werden in der Entgeltgruppe I Zeiten ärztlicher Tätigkeit angerechnet. Eine Tätigkeit als Ärztin/Arzt im Praktikum gilt als ärztliche Tätigkeit. In der Entgeltgruppe II werden Zeiten fachärztlicher Tätigkeit in der Regel angerechnet. Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit können angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Zeiten ärztlicher Tätigkeit im Sinne der Sätze 1 bis 3, die im Ausland abgeleistet worden sind, sind nur solche, die von einer Ärztekammer im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als der inländischen ärztlichen Tätigkeit gleichwertig anerkannt werden.

**§ 15****Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Ärztinnen und Ärzte erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Bei Leistungen der Ärztin/des Arztes, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 5 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufe 2 bis 5 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Ärztinnen und Ärzten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören und, soweit sie von der Mitarbeitervertretung benannt wer-

den, unter diese Regelung fallen. Der Dienstgeber entscheidet auf Vorlage der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

- (3) Den Zeiten in einer ärztlichen Tätigkeit im Sinne des § 14 Abs. 1 stehen gleich:
- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
  - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
  - Zeiten, in denen Ärztinnen und Ärzte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (4) Bei einer Eingruppierung in eine höhere oder eine niedrigere Entgeltgruppe erhält die Ärztin/der Arzt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das Tabellenentgelt der sich aus § 14 Abs. 1 ergebenden Stufe. Ist eine Ärztin/ein Arzt, die/der in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet ist (§14 Abs.1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§12 Buchst. c, § 14 Abs.1) worden, erhält die Ärztin/ der Arzt so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie/er Anspruch auf ein Entgelt hat, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.
- (5) Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann

Ärztinnen und Ärzten im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 14 und § 15 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer/seiner jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelts, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Haben Ärztinnen und Ärzte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

### § 16

#### **Leistungs-, erfolgsorientierte Entgelte und/oder Sozialkomponente**

- (1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelte sollen dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- (2) Für Ärztinnen und Ärzte kann eine Leistungsprämie, eine am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämie und/oder eine Sozialkomponente nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden.
- (3) Eine Dienstvereinbarung zur Leistungsprämie hat folgende Regelungen zu enthalten:
  - a) Ärztinnen und Ärzte können eine Leistungsprämie auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erhalten.
  - b) Die Zielvereinbarungen können auch mit Gruppen von Ärztinnen und Ärzten abgeschlossen werden.
  - c) Eine Zielvereinbarung in diesem Sinne ist eine freiwillig eingegangene, verbindliche Abrede zwischen dem Dienstgeber bzw. in seinem Auftrag dem Vorgesetzten einerseits und der Ärztin/dem Arzt bzw. allen Mitgliedern einer Gruppe von Ärztinnen und/ oder Ärzten andererseits; sie bedarf der Schriftform.
  - d) Zielvereinbarungen können insbesondere in Bezug auf abteilungs- oder klinikspezifische Fort- oder Weiterbildungen abgeschlossen werden. Soweit eine Zielvereinbarung in Bezug auf Fort- und Weiterbildung abgeschlossen wird, ist die Kostenübernahme durch den Dienstgeber oder einen Dritten sowie die zusätzliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge zu regeln.
  - e) Wird vom Dienstgeber bzw. der Ärztin/dem Arzt der Wunsch nach Abschluss einer Zielvereinbarung geäußert, ist ein Gespräch zu führen, um die Möglichkeit des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu prüfen; ein Anspruch auf Abschluss einer Zielvereinbarung besteht nicht.
  - f) Die Leistungsprämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
  - g) Zur Umsetzung der Einführung einer Leistungsprämie kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.
- (4) Eine Dienstvereinbarung zur Erfolgsprämie hat folgende Regelungen zu enthalten:
  - a) An Ärztinnen und Ärzte kann eine am Unternehmenserfolg orientierte Erfolgsprämie gezahlt werden.
  - b) Die für die Erfolgsprämie relevanten wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest.
  - c) Die Erfolgsprämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
  - d) Zur Umsetzung der Einführung einer Erfolgsprämie kann der Dienstgeber ein klinik- oder abteilungsbezogenes Budget zur Verfügung stellen.
- (5) Die Dienstvereinbarung zu einer Kinder-, Sozial- und Familienkomponente kann insbesondere folgende Inhalte regeln:
  - a) Geltungsbereich;
  - b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit);
  - c) Kündigungsregelung;
  - d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - e) Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente;
  - f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;
  - g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen;
  - h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.

### § 17

#### **Zusatzurlaub**

- (1) Ärztinnen und Ärzte, die ständig Wechselschicht nach § 5 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 5 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusam-

menhängende Monate und

- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

- (3) Ärztinnen und Ärzte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage

450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage

600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

- (4) Die Ärztin/ der Arzt erhält für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 5 Abs. 3) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der nach Satz 1 geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabs. 2 und 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

- (5) Zusatzurlaub nach dieser Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Arbeitstage nicht überschreiten. Bei Ärztinnen und Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.

- (6) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.

*Anmerkungen zu den Absätzen 1 und 2:*

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahltem Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen von Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.

## § 18

### Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der Ärztin/dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 15 Abs. 4 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## § 19

### Führung auf Zeit

- (1) Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Es ist eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren zulässig. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Ärztin/dem Arzt vorübergehend eine Führungsposition bis zu dem in Abs. 1 genannten Fristen übertragen werden. Der Ärztin/dem Arzt wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach

der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 15 Abs. 4 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der über-

tragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 15 Abs. 4. Nach Fristablauf erhält die Ärztin/der Arzt eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### Anhang A zur Anlage 30: Ärztinnen und Ärzte

<b>Tabelle AVR Ärztinnen und Ärzte</b> (gültig ab 01.07.2012) (monatlich in Euro)						
Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>IV</b>	7.265,10	-	-	-	-	-
<b>III</b>	6.176,10	6.539,11	-	-	-	-
<b>II</b>	4.930,79	5.344,22	5.707,23	5.918,98	6.125,68	6.332,38
<b>I</b>	3.735,91	3.947,67	4.098,91	4.361,08	4.673,67	-

### Anhang B zur Anlage 30: Überleitungs- und Besitzstandsregelung

#### Präambel

Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass die/der einzelne Ärztin / Arzt nach der Überleitung in die Anlage 30 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 1 der Anlage 30 zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

#### § 2 Überleitung

Ärztinnen und Ärzte gemäß § 1 der Anlage 30 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren, nach Anlage 30 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

#### § 3 Besitzstandsregelung

- (1) Ärztinnen und Ärzte, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Tag des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.
- (2) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Abs. 3) und dem Jahresentgelt (Abs.4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. Bei der Vergleichsberechnung sind die neuen Werte aus der zeitgleich mit dem Inkrafttreten der Anlage 30 zu den AVR von der Regionalkommission festgelegten Vergütungstabelle zugrunde zu legen.
- (3) Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der

jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR.

Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

- (4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am Tag des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 16 der Anlage 30 zu den AVR. Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 13 der Anlage 30 zu den AVR i.V.m. Anhang A der Anlage 30 zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.
- (5) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach Abschnitt III § 10 der Anlage 14 zu den AVR, ist die Monatsvergütung so zu berechnen, als ob die Ärztin / der Arzt im Monat nach dem Inkrafttreten der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.
- (6) Verringert sich nach dem Tag des Inkrafttretens der Anlage 30 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Ärztin / des Arztes, reduziert sich ihre / seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.
- (7) Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Abs. 2 und Abs. 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

## § 4

### Überforderungsklausel

- (1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann das Entgelt für längstens 3 Jahre um 1,5 v.H. gekürzt werden.
- (2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.
- (3) Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.
- (4) Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.
- (5) Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 2

### **Pflege - Krankenhäuser**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In den AVR wird folgende neue Anlage 31 eingefügt:**

**„Anlage 31:**

**Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in

- a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,
- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder
- c) sonstigen Einrichtungen (z.B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,

beschäftigt sind.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

<sup>1</sup>Von dem Geltungsbereich werden auch Fachabteilungen (z.B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.<sup>2</sup>Im Übrigen werden Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von dem Geltungsbereich der Anlage 31 nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.

#### **§ 2**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend

davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher

Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

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

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

*Anmerkung zu § 2:*

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

### § 3

#### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

### § 4

#### Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeits-

stunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

### § 5

#### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2)<sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3)<sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
  - a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
  - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
  - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit

ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- (4)<sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
  - a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.
- (5)<sup>1</sup>Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.
- (6)<sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (7)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.
- (9)<sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufe I einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

### § 6

#### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1)<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde für Überstunden
  - a) in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H.,

- |  |           |
|--|-----------|
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15  | 15 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 20 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| - ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vmhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

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

Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

#### *Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

#### *Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pau-

schale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

#### *Anmerkung zu Absatz 3:*

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

- (4) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 7

### **Bereitschaftsdienstentgelt**

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.
- (3) Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.
- (5) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 4 für jede nach den Absätzen 1 und 3 als Arbeitszeit gewertete Stunde, die an einem Feiertag geleistet worden ist, einen Zeitzuschlag in Höhe von 25 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang C dieser Anlage. <sup>2</sup>Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 6 nicht gezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt wird gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist oder eine entsprechende Regelung in einer Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt. <sup>2</sup>In diesem Fall kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 4 für die nach den Absätzen 1 und 3 gewertete Arbeitszeit bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>3</sup>Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 2 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 5 1:1 entsprechende Arbeitszeit. <sup>4</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 11) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>5</sup>Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.
- (7) <sup>1</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 1, 3, 4 und 5 kann im Falle der Faktorisation nach § 9 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst
- nach Absatz 1
    - in der Stufe I 37 Minuten,
    - in der Stufe II 46 Minuten und

- in der Stufe III 55 Minuten,
- nach Absatz 3 17,5 Minuten und
- bei Feiertagsarbeit nach Absatz 5 jeweils zuzüglich 15 Minuten.

## § 8

### Bereitschaftszeiten

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- <sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

Anmerkung zu § 8:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 9

### Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten

Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

### **§ 10 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens

sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **§ 11 Eingruppierung**

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs D dieser Anlage.

### **§ 12 Tabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.
- (3) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.
- (4) Mitarbeiter, denen die Leitung einer Station übertragen worden ist, erhalten für die Dauer der Übertragung der Stationsleitung eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 30 Euro, soweit diesen Mitarbeitern im gleichen Zeitraum keine anderweitige Funktionszulage gezahlt wird.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 12 Abs. 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 8,4 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. <sup>2</sup>Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausbezahlt.

*Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5:*

Für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer bzw. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer gelten die Regelungen des Absatzes 3.

**§ 12a****Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

**§ 13****Stufen der Entgelttabelle**

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (2a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er
- wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
  - wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser

Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

- Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
- <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.
- <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):
  - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.
- <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

**§ 13a****Besondere Stufenregelung**

- (1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe
- in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
    - Kr. 11 mit Aufstieg nach Kr. 12,
    - Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
    - Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8 (9 b),

- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
  - Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
  - Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
  - Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
  - Kr. 7 ohne Aufstieg,
  - Kr. 6 ohne Aufstieg,
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6,
  - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6,
  - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a.
- (2) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
- a) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
  - Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
  - Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
  - Kr. 7 ohne Aufstieg,
  - Kr. 6 ohne Aufstieg,
  - Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5,
- b) in der Entgeltgruppe 4 und 6 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend Kr 2 ohne Aufstieg.
- (3) Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Regelungen:
- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5

nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8,

f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7, Kr. 7 ohne Aufstieg,

g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 ohne Aufstieg

erreicht.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die

Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3)<sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4)<sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist

der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5)<sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 13, § 13a und § 14 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt § 14 unberührt.

## § 15

### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

- (1)<sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. <sup>3</sup>Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- (2)<sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.
- (3)<sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Ta-

bellentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. (g) des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

#### *Anmerkung zu Abs. 3*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.

- (4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird das zur Verfügung stehende jährliche Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres vollständig an die Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>3</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.
- (5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:
- Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
  - Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit);
  - Kündigungsregelung;
  - Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden;
  - Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung;
  - Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren;
  - Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären);

- Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem;
  - Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und / oder Abteilungen);
  - Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt;
  - Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen);
  - Regelungen zu Schulungsmaßnahmen;
  - Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung;
  - Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).
- (6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:
- Geltungsbereich (z.B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
  - Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit);
  - Kündigungsregelung;
  - Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente;
  - Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;
  - Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen;
  - Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.
- (7) Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.

### **§ 16 Jahressonderzahlung**

- (1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H., in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und in den Entgelt-

gruppen 13 bis 15 60 v.H. des der Mitarbeiters in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vmhundertsätze betragen.

(3a) Auf Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr. 6 ohne Aufstieg findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 16 Abs. 2 der letzte volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.

### § 17 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schicht-

arbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

- (4) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 1, Unterabs. 2 Satz 1 und Unterabs. 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.
- (6) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.
- (7) Im Übrigen gelten die §§ 1-3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 1 entsprechend.

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 erfüllt sind.

### **§ 18 Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 19 Führung auf Zeit**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags





**Anmerkung zu Anhang A zur Anlage 31**

Abweichend von § 12 Abs. 2 erhalten die Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6, Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6
- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 6
- in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5 und weiterem Aufstieg nach Kr. 5a
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 2 mit Aufstieg nach Kr. 3 und weiterem Aufstieg nach Kr. 4 sowie Kr. 3 mit Aufstieg nach Kr. 4
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6.

**Anhang B zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern  
(Kr-Anwendungstabelle)**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören (gültig ab 01.07.2012)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgeltgruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3348,13	3708,71	4172,30	4378,33
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3348,13	3796,28	4002,31
	11 a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3039,08	3348,13	3796,28	-
EG 10	10 a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	2936,06	3142,11	3533,57	-
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	2863,95	3121,50	3327,54	-
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2781,53	2977,27	3162,70	-
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
	9 b	6 mit Aufstieg nach 7	-	-	2534,29	2863,95	2977,27	-
		7 ohne Aufstieg				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9 a	6 ohne Aufstieg	-	-	2534,29	2621,86	2781,53	-	
					nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2245,83	2359,15	2451,87	2621,86	2781,53
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6						
		5 mit Aufstieg nach 6						
EG 7, EG 8	7 a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2111,90	2245,83	2451,87	2554,88	2661,00
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a						
		4 mit Aufstieg nach 5						-
EG 4, EG 6	4 a	2 mit Aufstieg nach 3 und 4	1753,39	1885,26	2008,88	2271,58	2338,55	2462,16
		3 mit Aufstieg nach 4						
		2 ohne Aufstieg						
EG 3, EG 4	3 a	1 mit Aufstieg nach 2	1649,62	1704,29	1741,27	1768,61	1787,90	1816,84
			38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.
			1713,90	1770,69	1809,11	1837,51	1857,55	1887,63
			40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

**Anhang B zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern  
(Kr-Anwendungstabelle)**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein (gültig ab 01.07.2012)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgelt- gruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergü- tungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3480,30	3855,10	4336,99	4551,16	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4		
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3480,30	3946,13	4160,30	
	11 a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3159,04	3480,30	3946,13	-	
EG 10	10 a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	3051,96	3266,14	3673,06	-	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4		
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	2997,00	3244,72	3458,89	-	
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4		
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2891,33	3094,80	3287,55	-	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
	9 b	6 mit Aufstieg nach 7	-	-	2634,32	2977,00	3094,80	-	
		7 ohne Aufstieg				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
9 a	6 ohne Aufstieg	-	-	2634,32	2725,35	2891,33	-		
					nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4			
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2334,48	2452,28	2548,66	2725,35	2891,33	
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6							
		5 mit Aufstieg nach 6							2195,26
EG 7, EG 8	7 a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2195,26	2334,48	2548,66	2655,73	2766,04	
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a						2034,65	-
		4 mit Aufstieg nach 5						-	-
EG 4, EG 6	4 a	2 mit Aufstieg nach 3 und 4	1822,60	1959,67	2088,18	2361,25	2430,86	2559,35	
		3 mit Aufstieg nach 4							
		2 ohne Aufstieg							1822,60
EG 3, EG 4	3 a	1 mit Aufstieg nach 2	1714,73	1771,57	1810,01	1838,42	1858,48	1888,55	
			38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	
			1781,55	1840,58	1880,53	1910,04	1930,88	1962,14	
			40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	

**Anhang C zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören (gültig ab 01.07.2012)

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1. Juli 2012
Kr. 12a	20,81 €
Kr. 11b	19,44 €
Kr. 11a	18,37 €
Kr. 10a	17,20 €
Kr. 9d	16,57 €
Kr. 9c	15,99 €
Kr. 9b	15,27 €
Kr. 9a	15,02 €
Kr. 8a	14,35 €
Kr. 7a	13,76 €
Kr. 4a	12,74 €
Kr. 3a	10,62 €

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein (gültig ab 01.07.2012)

Entgeltgruppe	Stundenentgelt gültig ab 1. Juli 2012
Kr. 12a	21,63 €
Kr. 11b	20,20 €
Kr. 11a	19,10 €
Kr. 10a	17,88 €
Kr. 9d	17,22 €
Kr. 9c	16,62 €
Kr. 9b	15,87 €
Kr. 9a	15,61 €
Kr. 8a	14,91 €
Kr. 7a	14,30 €
Kr. 4a	13,24 €
Kr. 3a	11,04 €

**Anhang D zur Anlage 31: Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern****Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern****Vergütungsgruppe Kr 1****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung (z.B. Pflegehelfer) <sup>1</sup>

**Vergütungsgruppe Kr 2****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 1a, 14</sup>
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 1a, 14</sup>
- 3 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach Ableistung eines qualifizierenden Kurses <sup>1, 7</sup>
- 4 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 1 Ziffer 1

**Vergütungsgruppe Kr 3****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 1 <sup>1</sup>
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 2 <sup>1, 14</sup>

**Vergütungsgruppe Kr 4****Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit 1
- 2 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 1

**Altenpflege**

- 3 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>
- 4 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 2

**Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

**Vergütungsgruppe Kr 5****Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit nach

zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 1<sup>1</sup>

- 2 Krankenpfleger, die als Krankenhaushygiene-  
pfleger stationsübergreifend und verantwortlich  
eingesetzt sind
- 3 Krankenpfleger, die
  - a) im Operationsdienst als Operationspfleger oder  
als Anästhesiepfleger tätig sind
  - oder
  - b) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und  
während der Operation zur Bedienung der  
Maschine herangezogen werden
  - oder
  - c) in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind
  - oder
  - d) dem Arzt in erheblichem Umfange bei Herzka-  
theterisierungen, Dilatationen oder Angiogra-  
phien unmittelbar assistieren
  - oder
  - e) in Dialyseeinheiten Kranke pflegen sowie die  
Geräte bedienen und überwachen
  - oder
  - f) in Ambulanzen oder Ambulanzen/Nothilfen Tä-  
tigkeiten gemäß Buchstabe a, c oder e ausüben.

#### **Altenpflege**

- 4 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit ent-  
sprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit  
in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 3<sup>1,9</sup>

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entspre-  
chender Tätigkeit nach einjähriger Tätigkeit in  
Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 5

#### **Operationstechnische Assistenten**

- 6 Operationstechnische Assistenten mit entspre-  
chender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe Kr 5a**

##### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern  
1 bis 3 nach vierjähriger Bewährung in einer die-  
ser Ziffern, frühestens jedoch nach sechsjähriger  
Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen  
Erlaubnis<sup>4</sup>
- 2 bis 3 (entfallen)
- 4 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anord-  
nung als ständige Vertretung von Stations- oder  
Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer  
6 bestellt sind<sup>1,8</sup>

##### **Altenpflege**

- 5 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 4  
nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer
- 6 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die  
durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer  
Organisationseinheit bestellt sind<sup>1,2</sup>
- 7 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die  
durch ausdrückliche Anordnung als ständige Ver-  
tretung der Leitung einer Organisationseinheit der  
Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 19 bestellt sind<sup>1,8</sup>

##### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 8 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungs-  
gruppe Kr 5 Ziffer 5 nach vierjähriger Bewährung  
in dieser Ziffer<sup>4</sup>
- 9 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch aus-  
drückliche Anordnung zur/zum Vorsteherin/Vor-  
steher des Kreißsaals bestellt sind<sup>1,3</sup>

#### **Vergütungsgruppe Kr 6**

##### **Krankenpflege**

- 1 Fachkrankenpfleger bzw. Krankenpfleger mit er-  
folgreich abgeschlossener Weiterbildung und mit  
entsprechender Tätigkeit<sup>1,3,10</sup>
  - 2 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer  
4 nach fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit  
in Vergütungsgruppe Kr 5a
  - 3 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern  
2 und 3 nach sechsjähriger Bewährung in der je-  
weiligen Ziffer der Vergütungsgruppe Kr 5 oder in  
dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 1
  - 4 Krankenpfleger in der Intensivpflege/-medizin, die  
einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen<sup>1,3</sup>
  - 5 Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener  
sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung und ent-  
sprechender Tätigkeit<sup>1,15</sup>
  - 6 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anord-  
nung als Stationspfleger oder Gruppenpfleger  
bestellt sind<sup>1,11,12</sup>
  - 7 Krankenpfleger, die
    - a) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und  
während der Operation zur Bedienung der  
Maschine herangezogen werden
    - oder
    - b) in Blutzentralen tätig sind<sup>5</sup>
    - oder
    - c) in besonderen Behandlungs- und Untersu-  
chungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten  
der Endoskopie tätig sind
- oder

- d) dem Operationsdienst vorstehen  
oder  
e) dem Anästhesiedienst vorstehen,  
denen jeweils weitere Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 8 Krankenpfleger, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 9 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 10 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 12, 16</sup>
- 11 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen
- 12 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 13 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 14 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 3 bis 4 bestellt sind <sup>1, 8</sup>
- 15 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Stations- oder Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 5 bestellt sind <sup>1, 8</sup>
- 16 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 17 Krankenpfleger, die als Unterrichtspfleger tätig sind <sup>17</sup>

#### **Altenpflege**

- 18 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffern 6 und 7 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 19 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 2, 6</sup>
- 20 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die

durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 17 bestellt sind <sup>1, 8</sup>

- 21 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 16 bestellt sind <sup>8</sup>

- 22 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die als Unterrichtsaltenpfleger tätig sind <sup>8</sup>

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 23 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens fünf Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

- 24 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitenden Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 23 bestellt sind <sup>8</sup>

- 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>18</sup>

#### **Operationstechnische Assistenten**

Operationstechnische Assistenten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 6

#### **Vergütungsgruppe Kr 7**

##### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 4, 6, 7d) und e), 9, 10, 11, 13 bis 17 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger <sup>20</sup>
- 3 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 3a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 4 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 3, 6</sup>
- 5 Krankenpfleger als Stationspfleger oder Gruppenpfleger, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 11, 12</sup>
- 6 Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5, 6</sup>
- 7 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig

unterstellt sind <sup>6</sup>

- 8 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
  - 9 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 10 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 2 bis 3 bestellt sind <sup>8</sup>
  - 11 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 8 Ziffer 6 oder Kr 8 Ziffer 5 bzw. Kr 9 Ziffer 5 bestellt sind <sup>8</sup>
- 12 bis 14 (entfallen)

### Altenpflege

- 15 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 19 bis 22 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
  - 16 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger <sup>25</sup>
  - 17 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 2, 6</sup>
  - 18 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 13 bestellt sind <sup>8</sup>
- 19 bis 21 (entfallen)

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 22 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
  - 23 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) <sup>23</sup>
  - 24 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens zehn Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 18 bestellt sind <sup>8</sup>
- 26 bis 28 (entfallen)

### Vergütungsgruppe Kr 8

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern

2 bis 5, 7 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 5 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören <sup>20</sup>
- 6 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 7 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 3 bestellt sind <sup>8</sup>
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 9 Ziffer 7 und Kr 9 Ziffer 6 bzw. Kr 10 Ziffer 3 bestellt sind <sup>8</sup>
- 9 (entfällt)

- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegesulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind <sup>17, 22, 29, 30</sup>
- 11 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegesulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 9 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### Altenpflege

- 12 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 16 bis 18 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 13 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als

Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 30 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>

- 14 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 12 bestellt sind <sup>8</sup>
- 15 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind <sup>19, 22, 24</sup>
- 16 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 13 bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 17 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 18 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 23</sup>
- 19 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 15 bestellt sind <sup>8</sup>
- 19a Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>18, 22, 24</sup>
- 20 Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Ersten Lehrhebammen/-entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 14a bestellt sind <sup>8, 18, 22, 24</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 9

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 2 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vor-

stehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind <sup>6</sup>
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 5 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören <sup>20, 21</sup>
- 6 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 7 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 10 Ziffer 5 und Kr 10 Ziffer 4 bzw. Kr 11 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 9 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>
- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 7 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### Altenpflege

- 11 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 13 bis 16 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 12 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 60 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>
- 13 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>

- 13a Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>

### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 14 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 18 bis 20 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 14a Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Erste Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>22, 24, 27</sup>
- 15 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 23</sup>

### **Vergütungsgruppe Kr 10**

#### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 10 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 3 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 5 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 6 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 11 Ziffer 4 und Kr 11 Ziffer 3 bzw. Kr 12 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 7 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder

Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>

- 7a Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffer 6 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### **Altenpflege**

- 8 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 12 bis 13a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 8a Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>
- 8b Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 90 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 9 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 14a und 15 nach fünfjähriger Bewährung in diesen Ziffern

#### **Vergütungsgruppe Kr 11**

#### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffern 2 bis 7a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 3 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 5 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 12 Ziffer 4 und Kr 12 Ziffer 3 bzw. Kr 13 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 6 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende

Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 150 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>

### Altenpflege

- 7 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a und 8b nach fünfjähriger Bewährung in dieser Ziffer

### Vergütungsgruppe Kr 12

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffern 2 bis 6 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 3 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 5 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 13 Ziffer 3 bzw. Kr 14 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 13

Leitende Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 12 Ziffern 2 bis 5 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13

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

#### I

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13 gelten nur für Mitarbeiter in stationären Einrichtungen.

#### II

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

#### III

<sup>1</sup>Unter Krankenpflegern sind Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach dem Krankenpflegegesetz zu verstehen.

<sup>2</sup>Unter Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung sind auch Altenpfleger mit Abschlussprüfung zu verstehen.

#### IV

Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert. Altenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpfleger geltenden Zeiten maßgebend.

#### V

Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Anmerkungen zu der in Bezug genommenen Ziffer der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

\* \* \*

- 1 (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - Kranken in geriatrischen Abteilungen bzw. Stationen,
  - gelähmten oder an Multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

- (1a) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

- (2) <sup>1</sup>Krankenpfleger/Altenpfleger der Vergütungsgruppen Kr 5a bis Kr 8, die als
- (a) Stationspfleger, Gruppenpfleger, Stationspfleger oder
  - (b) Krankenpfleger, Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Abs. 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Abs. 1 oder 1a haben. <sup>2</sup>Die Zulage steht auch Krankenpflegern, Altenpflegern zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- (3) <sup>1</sup>Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, welche die Grund und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung der Stufe 3 der Entgeltgruppe Kr 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflege Tätigkeit. <sup>2</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. <sup>3</sup>Eine nach Abs. 1, 1a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
- 2 <sup>1</sup>Unter Altenpflegern in der Leitung einer Organisationseinheit (z.B. Station) sind Pflegekräfte in Einrichtungen der Altenhilfe zu verstehen, die dem Pflegedienst in einer Organisationseinheit vorstehen. <sup>2</sup>Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
  - 3 <sup>1</sup>Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. <sup>2</sup>Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.
  - 4 Der Bewährungsaufstieg erfolgt frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
  - 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
  - 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
    - (a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
    - (b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
    - (c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
    - (d) bleiben Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
  - 7 Ein qualifizierender Kurs im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn der Kurs mindestens 110 theoretische Unterrichtsstunden umfasst (z.B. Schwesternhelferinnen-Kurs).
  - 8 Ständige Vertretung ist nicht die Vertretung in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
  - 9 Für Altenpfleger mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.
  - 10 Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Unterrichtsstunden (zu mindestens 45 Minuten) theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung innerhalb eines Jahres und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von zwei Jahren an einer staatlich anerkannten Weiterbildungsstätte oder an einer Weiterbildungsstätte, die von der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Durchführung der Weiterbildungen nach den entsprechenden DKG-Empfehlungen anerkannt worden ist, vermittelt werden.
  - 11 <sup>1</sup>Unter Stationspflegern sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. <sup>2</sup>In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im Allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.
  - 12 <sup>1</sup>Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. <sup>2</sup>Unter Gruppenpflegern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es

- handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 13 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der/dem vorstehenden Hebamme/Entbindungspfleger weitere Personen unterstellt sind.
- 14 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine mindestens einjährige Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer oder eine vom Deutschen Caritasverband anerkannte vergleichbare Ausbildung hat. <sup>2</sup>Die vergleichbare Ausbildung muss mindestens 550 theoretische Unterrichtsstunden umfassen.
- 15 Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
- 16 Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Mitarbeiter unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.
- 17 Unterrichtspfleger sind Krankenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- 18 Lehrhebammen/-entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- 19 Unterrichtsaltenpfleger sind Altenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- 20 Leitende Krankenpfleger sind Krankenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugewiesenen Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Krankenpfleger und kein(e) Leitende(r) Hebamme/Entbindungspfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 21 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung erfolgreich abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 2000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Weiterbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. <sup>3</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zur Pflegedienstleitung mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 22 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger erfolgreich abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Die Weiterbildung setzt voraus,
- dass mindestens 2000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. <sup>3</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 23 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugewiesenen Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein(e) weitere(r) Leitende(r) Hebamme/Entbindungspfleger und kein Leitender Krankenpfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 24 Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger bzw. für Unterrichtsaltenpfleger.
- 25 Leitende Altenpfleger sind Altenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Altenpfleger und kein Leitender Krankenpfleger weisungsbefugt ist.
- 26 Leitende Unterrichtspfleger sind Unterrichtspfleger, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einem Arzt oder einem Leitenden Krankenpfleger leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).
- 27 Erste(r) Lehrhebamme/-entbindungspfleger sind Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- 28 Leitende Unterrichtsaltenpfleger sind Unterrichtsaltenpfleger, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.
- 29 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe sind auch Diplom-Medizin-Pädagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit von Unterrichtspflegern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingruppiert. <sup>2</sup>Sie erhalten eine Vergütungsgruppenzulage zwischen ihrer Grundvergütung und der Grundvergütung der nächsthöheren Vergütungsgruppe.
- 30 Bei den Diplom-Medizin-Pädagogen, die am 31. Dezember 1991 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1992 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung von der Zeit

einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neuregelung bereits seit Beginn des Dienstverhältnisses bestanden hätte.

## **Anhang E zur Anlage 31: Überleitungs- und Besitzstandsregelung**

### **Präambel**

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 31 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 31 zu den AVR, die am 30. Juni 2012 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2012 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

### **§ 2 Überleitung**

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 31 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren, nach Anlage 31 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

<sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)Zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR festgelegt.

### **§ 3 Besitzstandsregelung**

- (1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Juli 2012 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Be-

sitzstandszulage.

- (2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Abs. 3) und dem Jahresentgelt (Abs.4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

- (3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am 30. Juni 2012 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtsspendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR.

<sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

- (4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Juli 2012 zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlage 31 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gem. § 16 der Anlage 31 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 31 zu den AVR i.V.m Anhang A der Anlage 31 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

- (5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3a zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

- (6) Ruht das Dienstverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat vor dem Inkrafttreten der Anlage 31 zu den AVR die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

- (7) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 1. Juli 2012 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 30. Juni 2012 die Arbeitszeit befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte

Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.

- (8) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Abs. 2 und Abs. 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.
- (9) <sup>1</sup>In den Fällen des § 4 der Anlage 14 zu den AVR wird der nach dem Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2011 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des § 17 der Anlage 31 zu den AVR im Kalenderjahr 2011 zustehenden Zusatzurlaub angerechnet.

#### § 4 Überforderungsklausel

- (1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 15 der Anlage 31 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.
- (2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.
- (3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.
- (4) Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die

Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

- (5) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung mit Ausnahme des § 15 auf den 01.07.2012 fest. Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten der Vorschrift des § 15 dieser Regelung auf den 01.01.2013 fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

**gez. Hans-Jürgen van Schewick**

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 3

#### **Pflege - Betreuungseinrichtungen**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In den AVR wird folgende neue Anlage 32 eingefügt:**

**„Anlage 32:**

**Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen**

#### § 1

#### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in
- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
  - b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,

- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in

e) ambulanten Pflegediensten

beschäftigt sind, soweit die Einrichtungen nicht vom Geltungsbereich der Anlage 31 erfasst werden.

- (2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Die § 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIB, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2a, 2c, 3a, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.

## § 2

### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entspre-

chender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

#### Anmerkung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

#### Anmerkung zu § 2:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

## § 3

### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für

Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1)<sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2)<sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Arbeitsleistung zu erbringen haben oder nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- <sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (3)<sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

#### § 4

##### Sonderformen der Arbeit

- (1)<sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich

auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

- (4)<sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplantumus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

#### § 5

##### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2)<sup>1</sup>Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

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

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

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4)<sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

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

zulässig ist.

(5)<sup>1</sup>Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6)<sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9)<sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 6

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1)<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden   |           |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9  | 30 v.H.,  |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15  | 15 v.H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 20 v.H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v.H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |           |
| - ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in

Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer

ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

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

- (4) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

**§ 7**

**Bereitschaftsdienstentgelt**

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

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

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 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 der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.
- (3) <sup>1</sup>Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang C dieser Anlage.
- (5) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisierung nach § 9 Abs. 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.

### § 8 Bereitschaftszeiten

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### § 9 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Zeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 10 Teilzeitbeschäftigung

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

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## § 11 Eingruppierung

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 Buchstaben a bis d richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang D dieser Anlage, die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 Buchstabe e richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang E dieser Anlage.

## § 12 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A und B dieser Anlage.

## § 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

## § 13 Stufen der Entgelttabelle

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche

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

2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 13a geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 13a

#### Besondere Stufenregelung

(1) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. 11 mit Aufstieg nach Kr. 12,
  - Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
  - Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8 (9 b),
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
  - Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,

- Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
- Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
- Kr. 7 ohne Aufstieg,
- Kr. 6 ohne Aufstieg,

- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6,
  - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6,
  - Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a.

(2) Abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

- a) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
  - Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
  - Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr. 7,
  - Kr. 7 ohne Aufstieg,
  - Kr. 6 ohne Aufstieg,
  - Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5,
- b) in der Entgeltgruppe 4 und 6 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend Kr. 2 ohne Aufstieg.

(3) Abweichend von § 13 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Regelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 12 mit Aufstieg nach Kr. 13,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 10 mit Aufstieg nach Kr. 11,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 9 mit Aufstieg nach Kr. 10,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 8 mit Aufstieg nach Kr. 9,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 7 mit Aufstieg nach Kr. 8,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b)

nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 mit Aufstieg nach Kr 7, Kr. 7 ohne Aufstieg,

- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. 6 ohne Aufstieg

erreicht.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

#### Anmerkung zu Absatz 2:

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 15) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam

wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

### § 15

#### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

- (1)<sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. <sup>3</sup>Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- (2)<sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.
- (3)<sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. (g) des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

*Anmerkung zu Abs. 3:*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu

übernehmen.

- (4)<sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird das zur Verfügung stehende jährliche Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres vollständig an die Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>3</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.
- (5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:
  - a) Geltungsbereich (z.B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
  - b) Regelung zu Lohnausfallzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit);
  - c) Kündigungsregelung;
  - d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden;
  - f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung;
  - g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren;
  - h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären);
  - i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem;
  - j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und / oder Abteilungen);
  - k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt;
  - l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen);
  - m) Regelungen zur Schulungsmaßnahmen;
  - n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung;
  - o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die

Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).

- (6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:
- Geltungsbereich (z.B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
  - Regelung zu Entgeltausfallzeiten (Krankheit, Elternzeit);
  - Kündigungsregelung;
  - Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente;
  - Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;
  - Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen;
  - Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.
- (7) Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.

### § 16 Jahressonderzahlung

- (1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt,
- |                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 90 v.H.,    |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12  | 80 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 60 v.H.     |
- des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine

elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

#### *Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teil-

betrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

### § 17 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabsatz 1 Satz 1, Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.

(6) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die das 50.

Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.

(7) Im Übrigen gelten die § 1 bis § 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 erfüllt sind.

### § 18 Führung auf Probe

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 19 Führung auf Zeit

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart

werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrück-

lich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.



Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein (gültig ab 01.07.2012)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	3686,64	4090,31	4240,62	4777,40	5185,35	5453,75
<b>14</b>	3338,80	3703,83	3918,54	4240,62	4734,46	5002,85
<b>13</b>	3077,93	3413,96	3596,47	3950,74	4444,59	4648,57
<b>12</b>	2759,08	3059,68	3489,11	3864,86	4347,97	4562,68
<b>11</b>	2662,46	2952,33	3167,04	3489,11	3956,13	4170,83
<b>10</b>	2565,84	2844,96	3059,68	3274,40	3682,35	3778,98
<b>9<sup>1)</sup></b>	2266,31	2512,15	2640,99	2984,53	3252,93	3467,63
<b>8</b>	2121,38	2351,12	2458,49	2555,11	2662,46	2730,09 <sup>2)</sup>
<b>7</b>	1986,12 <sup>3)</sup>	2200,82	2340,39	2447,75	2528,26	2603,42
<b>6</b>	1947,46	2157,87	2265,24	2367,23	2437,01	2506,80
<b>5</b>	1865,86	2066,63	2168,61	2270,61	2345,77	2399,44
<b>4</b>	1773,54 <sup>5)</sup>	1964,64	2093,46	2168,61	2243,77	2287,78 <sup>4)</sup>
<b>3<sup>6)</sup></b>	1744,56	1932,43	1986,12	2072,00	2136,41	2195,46
<b>2</b>	1609,27	1782,13	1835,81	1889,48	2007,57	2131,04
<b>1</b>	-	1434,30	1460,06	1492,27	1522,32	1599,62

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

<b>E 9b</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
		2732,25	2898,64	3102,63

2) 2773,04

3) 2039,80

4) 2565,83

5) 1827,21

6)

<b>E 3a</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
	1741,41	1799,12	1838,15	1867,00	1887,38	1917,93
	39 Std.					
	1786,06	1845,24	1885,29	1914,88	1935,77	1967,11
	40 Std.					

**Anmerkung zu Anhang A zur Anlage 32**

Abweichend von § 12 Abs. 2 erhalten die Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6, Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6
- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 6
- in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5 und weiterem Aufstieg nach Kr. 5a
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 4 mit Aufstieg nach Kr. 5
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 2 mit Aufstieg nach Kr. 3 und weiterem Aufstieg nach Kr. 4 sowie Kr. 3 mit Aufstieg nach Kr. 4
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6,

**Anhang B zur Anlage 32:**

**Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen  
(Kr-Anwendungstabelle)**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören (gültig ab 01.07.2012)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgeltgruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3348,13	3708,71	4172,30	4378,33	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4		
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3348,13	3796,28	4002,31	
	11 a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3039,08	3348,13	3796,28	-	
EG 10	10 a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	2936,06	3142,11	3533,57	-	
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4		
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	2863,95	3121,50	3327,54	-	
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4		
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2781,53	2977,27	3162,70	-	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
	9 b	6 mit Aufstieg nach 7 7 ohne Aufstieg	-	-	2534,29	2863,95	2977,27	-	
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
9 a	6 ohne Aufstieg	-	-	2534,29	2621,86	2781,53	-		
					nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4			
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2245,83	2359,15	2451,87	2621,86	2781,53	
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6							
		5 mit Aufstieg nach 6							2111,90
EG 7, EG 8	7 a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2111,90	2245,83	2451,87	2554,88	2661,00	
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a							1957,38
		4 mit Aufstieg nach 5							-
EG 4, EG 6	4 a	2 mit Aufstieg nach 3 und 4	-	1753,39	1885,26	2008,88	2271,58	2338,55	2462,16
		3 mit Aufstieg nach 4							
		2 ohne Aufstieg							
EG 3, EG 4	3 a	1 mit Aufstieg nach 2	-	1649,62	1704,29	1741,27	1768,61	1787,90	1816,84
				38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.	38,5 Std.
				1713,90	1770,69	1809,11	1837,51	1857,55	1887,63
				40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

**Anhang B zur Anlage 32:****Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen (Kr-Anwendungstabelle)**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein (gültig ab 01.07.2012)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle (TVÖD)	Entgeltgruppe KR (TVÖD)	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	12 mit Aufstieg nach 13	-	-	3.489,11	3.864,86	4.347,97	4.562,68
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 11	11 b	11 mit Aufstieg nach 12	-	-	-	3.489,11	3.956,13	4.170,83
	11a	10 mit Aufstieg nach 11	-	-	3.167,04	3.489,11	3.956,13	-
EG 10	10a	9 mit Aufstieg nach 10	-	-	3.059,68	3.274,40	3.682,35	-
						nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
EG 9, EG 9 b	9 d	8 mit Aufstieg nach 9	-	-	2.984,53	3.252,93	3.467,63	-
						nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
	9 c	7 mit Aufstieg nach 8	-	-	2.898,65	3.102,63	3.295,87	-
						nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
	9 b	6 mit Aufstieg nach 7	-	-	2.640,99	2.984,53	3.102,63	-
		7 ohne Aufstieg				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9a	6 ohne Aufstieg	-	-	2.640,99	2.732,25	2.898,64	-	
					nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4		
EG 7, EG 8, EG 9 b	8a	5 a mit Aufstieg nach 6	-	2.340,39	2.458,49	2.555,11	2.732,25	2.898,65
		5 mit Aufstieg nach 5a und 6						
		5 mit Aufstieg nach 6						
EG 7, EG 8	7a	5 mit Aufstieg nach 5 a	-	2.200,82	2.340,39	2.555,11	2.662,46	2.773,04
		4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a	2.039,80					
		4 mit Aufstieg nach 5	-					
EG 4, EG 6	4a	2 mit Aufstieg nach 3 und 4	1.827,31	1.964,64	2.093,46	2.367,23	2.437,01	2.565,83
		3 mit Aufstieg nach 4	-	-	-	-	-	
		2 ohne Aufstieg	1.827,22	1.964,64	2.093,46	-	-	-
EG 3, EG 4	3a	1 mit Aufstieg nach 2	1.741,41	1.799,12	1.838,15	1.867,00	1.887,38	1.917,93
			39 Std.	39 Std.	39 Std.	39 Std.	39 Std.	39 Std.
			1.786,06	1.845,24	1.885,29	1.914,88	1.935,77	1.967,11
			40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.

**Anhang C zur Anlage 32:****Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt Ab 01.07.2012 Tarifgebiet Ost der RK Ost	Stundenentgelt Ab 01.07.2012 Tarifgebiet West der RK Ost
Kr. 12a	20,81 €	21,68 €
Kr. 11b	19,44 €	20,26 €
Kr. 11a	18,37 €	19,15 €
Kr. 10a	17,20 €	17,93 €
Kr. 9d	16,57 €	17,27 €
Kr. 9c	15,99 €	16,66 €
Kr. 9b	15,27 €	15,91 €
Kr. 9a	15,02 €	15,65 €
Kr. 8a	14,35 €	14,95 €
Kr. 7a	13,76 €	14,34 €
Kr. 4a	12,74 €	13,28 €
Kr. 3a	10,62 €	11,07 €

**Anhang D zur Anlage 32:****Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen stationären Einrichtungen****Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 Buchstaben a bis d****Vergütungsgruppe Kr 1****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung (z.B. Pflegehelfer) <sup>1</sup>

**Vergütungsgruppe Kr 2****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 1a, 14</sup>
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit <sup>1, 1a, 14</sup>
- 3 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach Ableistung eines qualifizierenden Kurses <sup>1, 7</sup>
- 4 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 1 Ziffer 1

**Vergütungsgruppe Kr 3****Kranken- und Altenpflege**

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 1 <sup>1</sup>
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 2 <sup>1, 14</sup>

**Vergütungsgruppe Kr 4****Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>
- 2 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 1

**Altenpflege**

- 3 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>
- 4 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 2

**Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

**Vergütungsgruppe Kr 5****Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 1 <sup>1</sup>
- 2 Krankenpfleger, die als Krankenhaushygienepfleger stationsübergreifend und verantwortlich eingesetzt sind
- 3 Krankenpfleger, die
  - a) im Operationsdienst als Operationspfleger oder als Anästhesiepfleger tätig sind  
oder
  - b) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden  
oder
  - c) in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind  
oder
  - d) dem Arzt in erheblichem Umfang bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren  
oder
  - e) in Dialyseeinheiten Kranke pflegen sowie die

Geräte bedienen und überwachen  
oder

- f) in Ambulanzen oder Ambulanzen/Nothilfen Tätigkeiten gemäß Buchstabe a, c oder e ausüben.

### Altenpflege

- 4 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 3<sup>1,9</sup>

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 5

### Operationstechnische Assistenten

- 6 Operationstechnische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit

### Vergütungsgruppe Kr 5a

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern 1 bis 3 nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Ziffern, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis<sup>4</sup>

2 bis 3 (entfallen)

- 4 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Stations- oder Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 6 bestellt sind<sup>1,8</sup>

#### Altenpflege

- 5 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 4 nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer
- 6 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind<sup>1,2</sup>
- 7 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 19 bestellt sind<sup>1,8</sup>

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 8 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer 4
- 9 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung zur/zum Vorsteherin/Vorsteher des Kreißaals bestellt sind<sup>1,3</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 6

#### Krankenpflege

- 1 Fachkrankenpfleger bzw. Krankenpfleger mit er-

folgreich abgeschlossener Weiterbildung und mit entsprechender Tätigkeit<sup>1,3,10</sup>

- 2 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 4 nach fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 5a
- 3 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern 2 und 3 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer der Vergütungsgruppe Kr 5 oder in dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 1
- 4 Krankenpfleger in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen<sup>1,3</sup>
- 5 Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit<sup>1,15</sup>
- 6 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger oder Gruppenpfleger bestellt sind<sup>1,11,12</sup>
- 7 Krankenpfleger, die
- a) die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden  
oder
  - b) in Blutzentralen tätig sind<sup>5</sup>  
oder
  - c) in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind  
oder
  - d) dem Operationsdienst vorstehen  
oder
  - e) dem Anästhesiedienst vorstehen,  
denen jeweils weitere Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 8 Krankenpfleger, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 9 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 10 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,6,12,16</sup>
- 11 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen
- 12 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mit-

arbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

- 13 Krankenpfleger, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 14 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 3 bis 4 bestellt sind <sup>1,8</sup>
- 15 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Stations- oder Gruppenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 5 bestellt sind <sup>1,8</sup>
- 16 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 17 Krankenpfleger, die als Unterrichtspfleger tätig sind <sup>17</sup>

#### **Altenpflege**

- 18 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffern 6 und 7 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 19 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,2,6</sup>
- 20 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 17 bestellt sind <sup>1,8</sup>
- 21 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 16 bestellt sind <sup>8</sup>
- 22 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die als Unterrichtsaltenpfleger tätig sind <sup>8</sup>

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 23 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens fünf Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 24 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitenden Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 23 bestellt sind <sup>8</sup>
- 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>18</sup>

#### **Operationstechnische Assistenten**

- 26 Operationstechnische Assistenten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 6

#### **Vergütungsgruppe Kr 7**

##### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 4, 6, 7d) und e), 9, 10, 11, 13 bis 17 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
  - 2 Leitende Krankenpfleger <sup>20</sup>
  - 3 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 3a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 4 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,3,6</sup>
  - 5 Krankenpfleger als Stationspfleger oder Gruppenpfleger, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,6,11,12</sup>
  - 6 Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5,6</sup>
  - 7 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 8 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6,12,16</sup>
  - 9 Krankenpfleger, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
  - 10 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 2 bis 3 bestellt sind <sup>8</sup>
  - 11 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 8 Ziffer 6 oder Kr 8 Ziffer 5 bzw. Kr 9 Ziffer 5 bestellt sind <sup>8</sup>
  - 12 bis 14 (entfallen)
- ##### **Altenpflege**
- 15 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern

- 19 bis 22 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 16 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger <sup>25</sup>
- 17 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leitung einer Organisationseinheit bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 2, 6</sup>
- 18 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 13 bestellt sind <sup>8</sup>
- 19 bis 21 (entfallen)

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 22 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 23 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) <sup>23</sup>
- 24 Hebammen/Entbindungspfleger, denen mindestens zehn Hebammen/Entbindungspfleger durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 25 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 18 bestellt sind <sup>8</sup>
- 26 bis 28 (entfallen)

### Vergütungsgruppe Kr 8

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 2 bis 5, 7 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>

- 5 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören <sup>20</sup>
- 6 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 7 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 3 bestellt sind <sup>8</sup>
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 9 Ziffer 7 und Kr 9 Ziffer 6 bzw. Kr 10 Ziffer 3 bestellt sind <sup>8</sup>
- 9 (entfällt)
- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind <sup>17, 22, 29, 30</sup>
- 11 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 9 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### Altenpflege

- 12 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 16 bis 18 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 13 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 30 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>
- 14 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 12 bestellt sind <sup>8</sup>
- 15 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind <sup>19, 22, 24</sup>
- 16 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 13 bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>

#### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 17 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungs-

- gruppe Kr 7 Ziffern 23 bis 25 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 18 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 23</sup>
  - 19 Hebammen/Entbindungspfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Hebammen/Entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 15 bestellt sind <sup>8</sup>
  - 19a Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>18, 22, 24</sup>
  - 20 Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Ersten Lehrhebammen/-entbindungspflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 14a bestellt sind <sup>8, 18, 22, 24</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 9

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 2 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>
- 2a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind <sup>6</sup>
- 3 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3, 6</sup>
- 4 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 5 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören <sup>20, 21</sup>
- 6 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen

mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>

- 7 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 8 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 10 Ziffer 5 und Kr 10 Ziffer 4 bzw. Kr 11 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 9 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>
- 10 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 7 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### Altenpflege

- 11 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 13 bis 16 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 12 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 60 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>
- 13 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>
- 13a Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a bestellt sind <sup>8, 19, 22, 24</sup>

#### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 14 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffern 18 bis 20 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 14a Hebammen/Entbindungspfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die als Erste Lehrhebammen/-entbindungspfleger an Hebammenschulen tätig sind <sup>22, 24, 27</sup>
- 15 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger in

Frauenkliniken (Abteilungen für Geburtshilfe) mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 23</sup>

### **Vergütungsgruppe Kr 10**

#### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 2 bis 10 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6, 12, 16</sup>
- 3 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 5 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 6 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 11 Ziffer 4 und Kr 11 Ziffer 3 bzw. Kr 12 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 7 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>
- 7a Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Unterrichtspflegern der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffer 6 bestellt sind <sup>8, 17, 22, 29, 30</sup>

#### **Altenpflege**

- 8 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 12 bis 13a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 8a Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unter-

richtsaltenpfleger, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 75 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 24, 28</sup>

- 8b Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung als Leitende Altenpfleger in Einrichtungen, in denen mindestens 90 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 25</sup>

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 9 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffern 14a und 15 nach fünfjähriger Bewährung in diesen Ziffern

### **Vergütungsgruppe Kr 11**

#### **Krankenpflege**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffern 2 bis 7a nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>
- 3 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20</sup>
- 5 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 12 Ziffer 4 und Kr 12 Ziffer 3 bzw. Kr 13 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>
- 6 Krankenpfleger mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger, die als Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 150 Lehrgangsteilnehmern tätig sind <sup>22, 26, 29, 30</sup>

#### **Altenpflege**

- 7 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 10 Ziffer 8a und 8b nach fünfjähriger Bewährung in dieser Ziffer

### **Vergütungsgruppe Kr 12**

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 11 Ziffern 2 bis 6 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Leitende Krankenpfleger mit entsprechender Weiterbildung, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6, 20, 21</sup>

- 3 Leitende Krankenpfleger, die der Krankenhausleitung angehören, in Krankenhäusern, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6,20</sup>
- 4 Leitende Krankenpfleger in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind <sup>6,20</sup>
- 5 Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leitenden Krankenpflegern der Vergütungsgruppen Kr 13 Ziffer 3 bzw. Kr 14 Ziffer 2 bestellt sind <sup>8</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 13

- 1 Leitende Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 12 Ziffern 2 bis 5 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13

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

#### I

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13 gelten nur für Mitarbeiter in stationären Einrichtungen.

#### II

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

#### III

<sup>1</sup>Unter Krankenpflegern sind Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach dem Krankenpflegegesetz zu verstehen. <sup>2</sup>Unter Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung sind auch Altenpfleger mit Abschlussprüfung zu verstehen.

#### IV

<sup>1</sup>Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

<sup>2</sup>Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert. Altenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpfleger geltenden Zeiten maßgebend.

#### V

Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die An-

merkungen zu der in Bezug genommenen Ziffer der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

\* \* \*

- 1 (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen bzw. Stationen,
  - d) gelähmten oder an Multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
 ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
- (1a) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
- (2) <sup>1</sup>Krankenpfleger/Altenpfleger der Vergütungsgruppen Kr 5a bis Kr 8, die als
  - a) Stationspfleger, Gruppenpfleger, Stationspfleger oder
  - b) Krankenpfleger, Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Abs. 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Abs. 1 oder 1a haben. <sup>2</sup>Die Zulage steht auch Krankenpflegern, Altenpflegern zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- (3) <sup>1</sup>Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, welche die Grund und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten

- in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung der Stufe 3 der Entgeltgruppe Kr 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. <sup>2</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. <sup>3</sup>Eine nach Absatz 1, 1a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
- 2 <sup>1</sup>Unter Altenpflegern in der Leitung einer Organisationseinheit (z.B. Station) sind Pflegekräfte in Einrichtungen der Altenhilfe zu verstehen, die dem Pflegedienst in einer Organisationseinheit vorstehen. <sup>2</sup>Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
  - 3 <sup>1</sup>Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. <sup>2</sup>Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.
  - 4 Der Bewährungsaufstieg erfolgt frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
  - 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
  - 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
    - (a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
    - (b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
    - (c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
    - (d) bleiben Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
  - 7 Ein qualifizierender Kurs im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn der Kurs mindestens 110 theoretische Unterrichtsstunden umfasst (z.B. Schwesternhelferinnen-Kurs).
  - 8 Ständige Vertretung ist nicht die Vertretung in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
  - 9 Für Altenpfleger mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.
  - 10 Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Unterrichtsstunden (zu mindestens 45 Minuten) theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung innerhalb eines Jahres und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von zwei Jahren an einer staatlich anerkannten Weiterbildungsstätte oder an einer Weiterbildungsstätte, die von der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Durchführung der Weiterbildungen nach den entsprechenden DKG-Empfehlungen anerkannt worden ist, vermittelt werden.
  - 11 <sup>1</sup>Unter Stationspflegern sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. <sup>2</sup>Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. <sup>3</sup>In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im Allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.
  - 12 <sup>1</sup>Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenpflegern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. <sup>2</sup>Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
  - 13 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der/dem vorstehenden Hebamme/Entbindungspfleger weitere Personen unterstellt sind.
  - 14 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine mindestens einjährige Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer oder eine vom Deutschen Caritasverband anerkannte vergleichbare Ausbildung hat. <sup>2</sup>Die vergleichbare Ausbildung muss mindestens 550 theoretische Unterrichtsstunden umfassen.
  - 15 Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
  - 16 Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Mitarbeiter unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.

- 17 Unterrichtspfleger sind Krankenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- 18 Hebammen/-entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- 19 Unterrichtsaltenpfleger sind Altenpfleger, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- 20 Leitende Krankenpfleger sind Krankenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Krankenpfleger und kein(e) Leitende(r) Hebamme/Entbindungspfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 21 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung erfolgreich abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 2000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Weiterbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. <sup>3</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zur Pflegedienstleitung mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 22 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger erfolgreich abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 2000 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt werden. <sup>3</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist ebenfalls eingruppiert, wer vor dem 31. Dezember 1990 eine vergleichbare Weiterbildung zur/zum Unterrichtspfleger, Lehrhebamme/-entbindungspfleger mit einer geringeren Anzahl an theoretischen Unterrichtsstunden begonnen hat.
- 23 Leitende Hebammen/Entbindungspfleger sind Hebammen/Entbindungspfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein(e) weitere(r) Leitende(r) Hebamme/Entbindungspfleger und kein Leitender Krankenpfleger hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 24 Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtspfleger gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen/-entbindungspfleger bzw. für Unterrichtsaltenpfleger.
- 25 Leitende Altenpfleger sind Altenpfleger, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber kein weiterer Leitender Altenpfleger und kein Leitender Krankenpfleger weisungsbefugt ist.
- 26 Leitende Unterrichtspfleger sind Unterrichtspfleger, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einem Arzt oder einem Leitenden Krankenpfleger leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).
- 27 Erste(r) Lehrhebamme/-entbindungspfleger sind Lehrhebammen/-entbindungspfleger, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- 28 Leitende Unterrichtsaltenpfleger sind Unterrichtsaltenpfleger, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.
- 29 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe sind auch Diplom-Medizin-Pädagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit von Unterrichtspflögern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingruppiert. <sup>2</sup>Sie erhalten eine Vergütungsgruppenzulage zwischen ihrer Grundvergütung und der Grundvergütung der nächst höheren Vergütungsgruppe.
- 30 Bei den Diplom-Medizin-Pädagogen, die am 31. Dezember 1991 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1992 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neuregelung bereits seit Beginn des Dienstverhältnisses bestanden hätte.

#### **Anhang E zur Anlage 32:**

#### **Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Diensten Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 Buchstabe e**

##### **Vergütungsgruppe Kr 1**

- 1 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung (z.B. Pflegehelfer)<sup>1</sup>

##### **Vergütungsgruppe Kr 2**

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit<sup>1,9</sup>
- 3 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach Ableistung eines qualifizierenden Kurses<sup>1,4</sup>
- 4 Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 1 Ziffer 1

### Vergütungsgruppe Kr 3

- 1 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 11
- 2 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Ziffer 2<sup>1,9</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 4

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Krankenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 1
- 3 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 4 Altenpflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 3 Ziffer 2

### Vergütungsgruppe Kr 5

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 11
- 2 Krankenpfleger, Altenpfleger in der Tätigkeit als Gemeindecrankenpfleger<sup>1,8</sup>
- 3 Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Ziffer 3<sup>1,6</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 5a

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffern 1 und 2 nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Ziffern, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis<sup>2</sup>
- 2 Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Gemeindecrankenpflege<sup>1,7</sup>
- 3 Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 3 nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer

### Vergütungsgruppe Kr 6

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 2 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Ziffer oder in der Tätigkeit als Gemeindecrankenpfleger in Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 1

- 2 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 5a Ziffer 2 nach dreijähriger Bewährung in dieser Ziffer
- 3 Krankenpfleger, Altenpfleger als Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation, denen mindestens drei Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>
- 4 Krankenpfleger, Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffer 2 bestellt sind<sup>1,5</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 7

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffer 3 oder 4 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, Altenpfleger als Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation, denen mindestens zehn Pflegepersonen oder sechs Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>
- 3 Krankenpfleger, Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 2 bestellt sind<sup>1,5</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 8

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern 2 oder 3 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, Altenpfleger, als Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation, denen mindestens 25 Pflegepersonen oder zehn Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>
- 3 Krankenpfleger, Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung der Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 2 bestellt sind<sup>1,5</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 9

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 8 Ziffer 2 oder 3 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer
- 2 Krankenpfleger, Altenpfleger als Leitung einer Caritaspflegestation/Sozialstation, denen mindestens 50 Pflegepersonen oder 25 Pflegefachkräfte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3</sup>

### Vergütungsgruppe Kr 10

- 1 Krankenpfleger, Altenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 9 Ziffer 2 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Ziffer

## Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 10

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

### I

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 10 gelten nur für Mitarbeiter in ambulanten Einrichtungen.

### II

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

### III

<sup>1</sup>Unter Krankenpflegern sind Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach dem Krankenpflegegesetz zu verstehen.

<sup>2</sup>Unter Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung sind auch Altenpfleger mit Abschlussprüfung zu verstehen.

### IV

<sup>1</sup>Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

<sup>2</sup>Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpfleger bzw. Altenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger bzw. Altenpfleger eingruppiert.

<sup>3</sup>Altenpfleger, die Tätigkeiten von Krankenpflegern ausüben, sind als Krankenpfleger eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpfleger geltenden Zeiten maßgebend.

### V

Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Anmerkungen zu der in Bezug genommenen Ziffer der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

\* \* \*

1 Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 10, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

2 Der Bewährungsaufstieg erfolgt frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis; Zeiten der Berufstätigkeit sind nicht Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 AT.

3 <sup>1</sup>Die Eingruppierung als Leitung einer Caritaspfle-

gestation/Sozialstation setzt eine abgeschlossene Ausbildung als Pflegefachkraft voraus.

<sup>2</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,

(a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

(b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

(c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

(d) bleiben Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler angerechnet werden, gilt Buchstabe a.

<sup>3</sup>Wenn in der Caritaspflegestation/Sozialstation außer Pflegepersonen auch sonstige Mitarbeiter unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.

4 Ein qualifizierender Kurs im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn der Kurs mindestens 110 theoretische Unterrichtsstunden umfasst (z.B. Schwesternhelferinnen-Kurs).

5 Ständige Vertretung ist nicht die Vertretung in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

6 Für Altenpfleger mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.

7 Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung innerhalb eines Jahres und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von zwei Jahren vermittelt werden.

8 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fällt, wer die häusliche Betreuung von Alten und Kranken und ihre medizinische Versorgung im Rahmen des Berufsbildes der Krankenpfleger, Altenpfleger eigenständig wahrnimmt.

9 <sup>1</sup>In dieser Vergütungsgruppe ist eingruppiert, wer eine mindestens einjährige Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer oder eine vom Deutschen Caritasverband anerkannte ver-

gleichbare Ausbildung hat. <sup>2</sup>Die vergleichbare Ausbildung muss mindestens 550 theoretische Unterrichtsstunden umfassen.

## **Anhang F zur Anlage 32:**

### **Überleitungs- und Besitzstandsregelung**

#### **Präambel**

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 32 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 32 zu den AVR, die am 30. Juni 2012 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2012 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

#### **§ 2 Überleitung**

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 32 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren, nach Anlage 32 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

<sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-) Zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenanstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR festgelegt.

#### **§ 3 Besitzstandsregelung**

- (1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Juli 2012 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine

Besitzstandszulage.

- (2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Abs. 3) und dem Jahresentgelt (Abs.4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.
- (2a) <sup>1</sup>Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 positiv, wird die monatliche Besitzstandszulage bei der nächsten Stufensteigerung des Regelentgelts mit bis zu 50 v.H. des der Steigerung entsprechenden Wertes verrechnet. <sup>2</sup>Sofern ein Abschmelzen nach S. 1 nicht möglich ist, wird ein Betrag von bis zu 50 v.H. des der Steigerung entsprechenden Wertes mit sonstigen Vergütungssteigerungen verrechnet. <sup>3</sup>Eine Verrechnung nach S. 1 oder S. 2 erfolgt längstens bis zum 31.12.2020.
- (2b) Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 negativ (Umstellungsgewinn) und höher als 3 v.H. der Vergleichsvergütung, werden die Umstellungsgewinnanteile, die über einen Betrag von 3 v.H. des Bruttomonatsentgelts hinausgehen, erst nach der Hälfte der verbleibenden Stufenlaufzeit gewährt.
- (3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am 30. Juni 2012 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnacht-zuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.
- (4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Juli 2012 zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlage 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlage 32 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 32 zu den AVR i.V.m. Anhang A der Anlage 32 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.
- (5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3a zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung

abweichen.

- (6) Ruht das Dienstverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Monat vor dem Inkrafttreten der Anlage 32 zu den AVR die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.
- (7)<sup>1</sup>Verringert sich nach dem 1. Juli 2012 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 30. Juni 2012 befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.
- (8) Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Abs. 2 und Abs. 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.
- (9)<sup>1</sup>In den Fällen des § 4 der Anlage 14 zu den AVR wird der nach dem Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2011 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des § 17 der Anlage 32 zu den AVR im Kalenderjahr 2011 zustehenden Zusatzurlaub angerechnet.

#### § 4

#### Überforderungsklausel

- (1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 15 der Anlage 32 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.
- (2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der

Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

- (3)<sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.
- (4) Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.
- (5)<sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung mit Ausnahme des § 15 auf den 01.07.2012 fest. Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten der Vorschrift des § 15 dieser Regelung auf den 01.01.2013 fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 4

### Sozial- und Erziehungsdienst

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In den AVR wird folgende neue Anlage 33 eingefügt:**

**„Anlage 33:**

**Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.
- (2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>§ 2a, § 9a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, IIa, IIIA, IIIa, V, VII und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2d, 3, 5, 6 und 6a sowie die § 4 und § 6 bis § 9 der Anlage 14 zu den AVR finden keine Anwendung.
- (3) <sup>1</sup>Diese Anlage findet keine Anwendung auf Mitarbeiter in befristeten Projekten, wenn diese Projekte vor dem 01.07.2012 begonnen worden sind. <sup>2</sup>Für diese Mitarbeiter findet eine Umstellung nicht statt.

#### § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Abweichend davon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

<sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

- (4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

*Anmerkung zu Absatz 4:*

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

*Anmerkung zu § 2:*

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

## § 2a Qualifizierung

<sup>1</sup>Im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – 19,5 Stunden im Kalenderjahr für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert.

## § 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 2 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 9 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## § 4 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem

Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 5

### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2)<sup>1</sup>Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

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

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

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<sup>2</sup>Abweichend von den § 3, § 5 und § 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(4)<sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B

eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,

- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(5)<sup>1</sup>Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 2 Abs. 2 Satz 1.

(6)<sup>1</sup>In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 10 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(7)<sup>1</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(8) § 2 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

(9)<sup>1</sup>Für Mitarbeiter in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, gelten die Absätze 1 bis 8 mit der Maßgabe, dass die Grenzen für die Stufen A und B einzuhalten sind. <sup>2</sup>Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

## § 6

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1)<sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden
 

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
 

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,

- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 9) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

Bei Überstunden richtet sich die Vergütung für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:*

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Vergütung einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 2 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 4 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme

einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 4 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 9 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

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

- (4) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

**§ 7**

**Bereitschaftsdienstentgelt**

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
  - a) <sup>1</sup>Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 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.

<sup>2</sup>Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Einrichtungsleitung und die Mitarbeitervertretung.
- (3) <sup>1</sup>Für die Mitarbeiter gemäß § 5 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (4) Das Entgelt für die nach den Absätzen 1 und 3 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach dem auf eine Stunde umgerechneten individuellen Tabellenentgelt.
- (5) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Falle der Faktorisation nach § 9 Abs. 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden.

### § 8 Bereitschaftszeiten

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### § 9 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 2 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 2 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Mitarbeiter der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 2 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 6 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 6 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die

innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6)<sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren.<sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

### § 10 Teilzeitbeschäftigung

- (1)<sup>1</sup>Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.<sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2)Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3)Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

Bei In-Kraft-Treten dieser Anlage bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### §11 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1)Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage.

- (2)<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen.<sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.<sup>3</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.<sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.<sup>5</sup>Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>6</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 13 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten ent-

sprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2 und

- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 5.

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:*

Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 5:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

- (3) Soweit innerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

## § 12

### Tabellenentgelt

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

- (2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach Anhang A dieser Anlage.

## § 12a

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

## § 12b

### Einmalzahlung für das Jahr 2011

- (1) Die Mitarbeiter im Sinne dieser Anlage erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2011 ausbezahlt wird.
- (2) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Entgelt (auch Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>2</sup>Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.
- (3) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.
- (4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

## § 13

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission

werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 14) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 11 Abs. 2 Satz 6 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## § 14

### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

- (1) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die caritativen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. <sup>3</sup>Die Kinder-, Sozial- und Familienkomponente soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- (2) <sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt und/oder eine Sozialkomponente kann nur durch eine ergänzende Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung nach § 38 MAVO eingeführt werden. <sup>2</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zu Stande, findet Absatz 4 Anwendung.
- (3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2011 1,5 v.H.

der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversorgung), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. (g) des Allgemeinen Teils zu den AVR. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

*Anmerkung zu Absatz 3:*

Ab dem Jahr 2012 strebt die Arbeitsrechtliche Kommission an, den Vomhundertsatz des TVöD zu übernehmen.

(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird das zur Verfügung stehende jährliche Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar des Folgejahres vollständig an die Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>3</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.

(5) Kommt eine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:

- a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
- b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit);
- c) Kündigungsregelung;
- d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
- e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden;

- f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung;
  - g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren;
  - h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele? Zuständigkeiten klären);
  - i) Bewertungsrichtlinien zur Transformation der Leistungen in ein Punktesystem;
  - j) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen (z. B. Bildung von Teilbudgets nach Entgeltgruppen und / oder Abteilungen);
  - k) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt;
  - l) Regelungen zu Dokumentation (die Leistungsergebnisse werden nicht in die Personalakte übernommen);
  - m) Regelungen zur Schulungsmaßnahmen;
  - n) Regelungen für freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung;
  - o) Regelungen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgeltes darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen; umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch die Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. Gewährung eines Leistungsentgeltes ausgeschlossen).
- (6) Kommt eine Dienstvereinbarung zu einer Sozialkomponente zu Stande, kann diese insbesondere folgende Inhalte regeln:
- a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
  - b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z. B. Krankheit, Elternzeit);
  - c) Kündigungsregelung;
  - d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
  - e) Entscheidung für ein System zur Sozialkomponente;
  - f) Festlegung von Kriterien für die Sozialkomponente;
  - g) Regelungen zu den Geldverteilungsgrundsätzen;
  - h) Regelungen zu den Auszahlungsmodalitäten, soweit nicht in dieser Anlage geregelt.
- (7) Diese Bestimmung ist ab dem 1. Januar 2013 anzuwenden.

## § 15 Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2)<sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

### *Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.

(4)<sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermin-

dert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5)<sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

## § 16 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3)<sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die

Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

- (4)<sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (5)<sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabsatz 1 Satz 1, Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.
- (6)<sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR gilt entsprechend.
- (7) Im Übrigen gelten die §§ 1 bis 3 der Anlage 14 zu den AVR mit Ausnahme von § 1 Abs. 6 Unterabsatz 2 Satz 1 entsprechend.

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 erfüllt sind.

### § 17

#### Führung auf Probe

- (1)<sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren

vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3)<sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 18

#### Führung auf Zeit

- (1)<sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 7 Abs. 4 des Allgemeinen Teils zu den AVR) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.
- (3)<sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen

den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten

der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### Anhang A zur Anlage 33:

#### Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören (gültig ab 01.07.2012)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	2916,02	3013,21	3402,02	3693,61	4131,02	4398,32
<b>S 17</b>	2624,40	2891,71	3207,62	3402,02	3790,81	4019,24
<b>S 16</b>	2556,37	2828,53	3042,38	3304,81	3596,42	3771,38
<b>S 15</b>	2459,17	2721,61	2916,02	3139,57	3499,22	3654,74
<b>S 14</b>	2430,01	2624,40	2867,41	3061,81	3304,81	3474,92
<b>S 13</b>	2430,01	2624,40	2867,41	3061,81	3304,81	3426,31
<b>S 12</b>	2332,81	2575,81	2809,09	3013,21	3265,93	3372,85
<b>S 11</b>	2235,62	2527,21	2653,58	2964,62	3207,62	3353,41
<b>S 10</b>	2177,29	2410,57	2527,21	2867,41	3139,57	3363,13
<b>S 9</b>	2167,57	2332,81	2478,61	2745,91	2964,62	3173,60
<b>S 8</b>	2080,08	2235,62	2430,01	2707,03	2959,75	3159,01
<b>S 7</b>	2016,91	2211,31	2366,84	2522,35	2639,00	2809,09
<b>S 6</b>	1982,89	2177,29	2332,81	2488,33	2629,27	2783,82
<b>S 5</b>	1982,89	2177,29	2323,09	2400,85	2507,77	2692,45
<b>S 4</b>	1798,21	2041,21	2167,57	2274,49	2342,53	2430,01
<b>S 3</b>	1701,01	1905,13	2041,21	2177,29	2216,17	2255,05
<b>S 2</b>	1628,11	1720,45	1788,49	1866,25	1944,00	2021,77

**Anhang A zur Anlage 33:****Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein (gültig ab 01.07.2012)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3038,80	3140,08	3545,26	3849,13	4304,96	4583,51
S 17	2734,90	3013,46	3342,68	3545,26	3950,43	4188,47
S 16	2664,01	2947,63	3170,48	3443,96	3747,84	3930,17
S 15	2562,71	2836,20	3038,80	3271,76	3646,56	3808,62
S 14	2532,33	2734,90	2988,15	3190,73	3443,96	3621,23
S 13	2532,33	2734,90	2988,15	3190,73	3443,96	3570,57
S 12	2431,03	2684,27	2927,37	3140,08	3403,44	3514,87
S 11	2329,75	2633,62	2765,31	3089,44	3342,68	3494,61
S 10	2268,96	2512,07	2633,62	2988,15	3271,76	3504,74
S 9	2258,83	2431,03	2582,97	2861,53	3089,44	3307,22
S 8	2167,66	2329,75	2532,33	2821,01	3084,37	3292,02
S 7	2101,83	2304,41	2466,50	2628,56	2750,11	2927,37
S 6	2066,38	2268,96	2431,03	2593,10	2739,97	2901,04
S 5	2066,38	2268,96	2420,91	2501,94	2613,36	2805,82
S 4	1873,92	2127,15	2258,83	2370,26	2441,16	2532,33
S 3	1772,63	1985,35	2127,15	2268,96	2309,48	2350,00
S 2	1696,66	1792,89	1863,79	1944,83	2025,86	2106,90

**Anhang B zur Anlage 33:****Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst****Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33****S 2**Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung<sup>1</sup>**S 3**Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>1</sup>**S 4**

1. Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter,

die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten<sup>1,2</sup>

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern mit staatlicher Anerkennung<sup>1,3</sup>
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen

**S 5**

(derzeit nicht belegt)

**S 6**

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher

- Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>1,3,5</sup>
2. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21,26,27</sup>
  4. Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>1,21,22</sup>
  5. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>14</sup>
  6. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>1,20</sup>

### S 7

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten<sup>8</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

### S 8

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten<sup>1,3,5,6</sup>
2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit<sup>1,7</sup>
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen<sup>1</sup>
4. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6 bestellt sind<sup>1,4</sup>

5. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung<sup>1</sup>
6. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>1,14,20</sup>
7. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Erzieher am Arbeitsplatz in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>1,21,22,26,27</sup>
8. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortlicher Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

### S 9

1. Erzieher / Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst<sup>1,3,5,6</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind<sup>4,8</sup>

### S 10

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>8,9</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen<sup>1</sup>
4. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>1,16</sup>
5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung<sup>1,14,19,20</sup>

6. Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>1, 21, 23</sup>
7. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung mit entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen<sup>7, 18</sup>
8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
  - a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung<sup>7</sup>
  - b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>7</sup>
  - c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>7</sup>
  - d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten<sup>7</sup>

### S 11

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>1, 13</sup>

### S 12

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten<sup>1, 11, 13, 28</sup>
2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>15</sup>
3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>1, 19</sup>
4. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21, 24, 25</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>1, 21, 23</sup>

### S 13

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>8, 9</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind<sup>4, 8, 9</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten<sup>8</sup>
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>4, 8, 9</sup>
5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind<sup>1, 4, 10</sup>
6. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben<sup>1</sup>

### S 14

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise)<sup>12, 13</sup>

### S 15

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen<sup>8, 9</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.<sup>4, 8, 9</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für

behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>8,9</sup>

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe.<sup>1,10</sup>
6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,9,10</sup>
7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>1,13</sup>

### S 16

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen<sup>8,9</sup>
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>8,9</sup>
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

### S 17

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>8,9</sup>
2. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX

oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen<sup>8,9</sup>

3. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen<sup>1,9,10</sup>
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>1,4,9,10</sup>
5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>1,13</sup>
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit
7. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>9,21,24,25</sup>
8. Mitarbeiter als technischer Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen<sup>16,17</sup>
9. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen<sup>15,17</sup>

### S 18

1. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen<sup>1,9,10</sup>
2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt<sup>1,13</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>9,24</sup>

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschul-  
ausbildung in der Tätigkeit als Leiter/-innen  
einer Werkstatt für behinderte Menschen mit  
einer Durchschnittsbelegung von mindestens  
180 Plätzen <sup>15, 17</sup>

### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18

#### (Anhang B zur Anlage 33)

- 1 <sup>1</sup>Der Mitarbeiter – ausgenommen der Mitarbeiter  
bzw. Meister im handwerklichen Erziehungs-  
dienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in  
einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder  
einem Jugendwohnheim oder einer vergleich-  
baren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe  
von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim  
überwiegend behinderte Menschen im Sinne des  
§ 2 SGB IX, Personen, die Hilfen nach § 67 SGB  
XII erhalten, oder Kinder und Jugendliche mit  
wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum  
Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege  
ständig untergebracht sind; sind nicht überwie-  
gend solche Personen ständig untergebracht,  
beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für  
den Mitarbeiter bzw. Meister im handwerk-  
lichen Erziehungsdienst in einem Heim im  
Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die  
Zulage 40,90 Euro monatlich. <sup>3</sup>Die Zulage wird  
nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter  
einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung  
des Entgelts nach § 21 haben. <sup>4</sup>Sie ist bei der  
Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu  
berücksichtigen.
- 2 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinder-  
te Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in  
Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach  
§ 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen  
Kliniken,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen  
z.B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erzie-  
hungsgruppen, denen besondere Aufgaben  
in der gemeinsamen Förderung behinderter  
und nicht behinderter Kinder zugewiesen  
sind) mit einem Anteil von mindestens einem  
Drittel von behinderten Menschen im Sinne  
des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kinder-  
tagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Men-  
schen im Sinne des § 2 SGB IX, in Gruppen  
von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII  
erhalten, oder in Gruppen von Kindern und  
Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungs-
- schwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten)  
Gruppen.
- 3 Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern  
gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten,  
Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht  
schulpflichtige Kinder und die Betreuung von  
über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen  
für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB  
IX oder in Einrichtungen der Gefährdetenhilfe).
- 4 Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs-  
und sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 5 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher  
Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwester/-pfleger, die in Kin-  
derkrippen tätig sind,
  - c) Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkranken-  
schwestern/-pfleger, Altenpfleger mit staat-  
licher Anerkennung in Einrichtungen der  
Behindertenhilfe,
  - d) Arbeitserzieher, sofern ihnen die im Tä-  
tigkeitsmerkmal beschriebenen Aufgaben  
übertragen sind und keine speziellere Ein-  
gruppierungsziffer zutrifft,
- eingruppiert.
- 6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind  
z.B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erzie-  
hungsgruppen, denen besondere Aufgaben  
in der gemeinsamen Förderung behinderter  
und nicht behinderter Kinder zugewiesen  
sind) mit einem Anteil von mindestens einem  
Drittel von behinderten Menschen im Sinne  
des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kin-  
dertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten  
Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von  
Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII er-  
halten, oder von Kindern und Jugendlichen  
mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der  
offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten)  
Gruppen,
  - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für  
mindestens vier Mitarbeiter mindestens der  
Entgeltgruppe S 6,
  - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrich-  
tungsübergreifenden Aufgaben.

- 7 Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
- 8 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungs- und -fürsorge.
- 9 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl, der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze, zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>4</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 10 Heime der Erziehungs-, Behinderten- oder Jugendhilfe sind Heime, in denen überwiegend Personen ständig leben, die Hilfen nach den §§ 53 ff. SGB XII oder § 67 SGB XII erhalten, oder in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Erwachsene mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben.
- 11 Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
  - schwierige Fachberatung,
  - schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
  - Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten
- oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.
- 12 Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Mitarbeiter mit dem Abschluss Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.
- 13 <sup>1</sup>Unter Sozialarbeitern und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter mit dem Abschluss Diplomsozialarbeiter und Diplomsozialpädagoge oder Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit einem Bachelor-Abschluss zu verstehen. <sup>2</sup>Daneben unterfallen diesem Tätigkeitsmerkmal auch Diplom-Heilpädagogen und Heilpädagogen mit Bachelor-Abschluss.
- 14 <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches verfügt. <sup>2</sup>Der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt ist der Abschluss als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen.
- 15 <sup>1</sup>Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. <sup>2</sup>Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. <sup>3</sup>Ihm muss die technische, kaufmännische, verwaltungs- und personalmäßige Leitung der Werkstatt obliegen.
- 16 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist nur der Mitarbeiter eingruppiert, dem die Verantwortung für den technischen Bereich der Werkstatt nach Weisung des Leiters der Werkstatt für behinderte Menschen obliegt.
- 17 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. <sup>3</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen, in denen die Einrichtung vorübergehend nicht oder nur gering belegt ist, sind

- außer Betracht zu lassen. <sup>4</sup>Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.
- 18 Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation verlangt, dass sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist; die Ausbildung muss mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfung abgeschlossen werden.
- 19 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist der Gruppenleiter eingruppiert, dem die Leitung eines Arbeitsbereichs (z.B. Holz, Metall) übertragen ist und dem zusätzlich mindestens zwei weitere Gruppen zugeordnet sind.
- 20 Unter Techniker im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiter zu verstehen, die
- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
  - b) einem nach Maßgabe über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ erworben haben.
- 21 Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanleitung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.
- 22 Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne der Anmerkung 22 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungsgang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z.B. staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökologen).
- 23 Ein Teilbereich ist die Zusammenfassung von mehreren Ausbildungs- oder Anleitungsguppen. Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 24 Die Leitung des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung umfasst im Wesentlichen die Verantwortung für Organisation, Koordination, Überwachung und Planung der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung.
- 25 Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.
- 26 Voraussetzung für die Eingruppierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung/Meisterprüfung ist
- a) in Einrichtungen der Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch entspricht,
  - b) in Einrichtungen der Erziehungshilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die den Richtlinien über die Ausbilder-Fortbildung des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BVKE) entspricht.
- 27 Voraussetzung für die Eingruppierung ist in Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass der Mitarbeiter anstelle der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Ausbildereignungsprüfung verfügt.
- 28 <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2d eingruppiert waren, ohne dass der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe 4b in 4a der Anlage 2d vollzogen wurde, wird innerhalb eines Zeitraumes von längstens 4 Jahren ab dem Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zum Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstiegs eine entsprechende Neuberechnung des Besitzstandes vorgenommen. <sup>2</sup>Hierbei ist der Mitarbeiter so zu stellen, als hätte er den Bewährungsaufstieg erreicht.

**Anhang C zur Anlage 33:  
Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**  
(derzeit nicht belegt)

**Anhang D zur Anlage 33:  
Überleitungs- und Besitzstandsregelung**

**Präambel**

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist es, zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach der Überleitung in die Anlage 33 zu den AVR durch diese Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat. <sup>2</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

**§ 1  
Geltungsbereich**

- (1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 32 zu den AVR, die am 30. Juni 2012 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2012 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

**§ 2  
Überleitung**

<sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 33 zu den AVR werden so in das neue System übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Bereich der katholischen Kirche tätig waren, nach Anlage 33 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären.

<sup>2</sup>Dabei wird der Mitarbeiter aus den Regelvergütungsstufen gemäß § 1 Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR so übergeleitet, dass die erreichte Regelvergütungsstufe zunächst mit 2 multipliziert wird. <sup>3</sup>Die sich hieraus ergebende (Jahres-)zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeiten im Sinne von § 13 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR festgelegt.

**§ 3  
Besitzstandsregelung**

- (1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Juli 2012 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

- (2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Abs. 3) und dem Jahresentgelt (Abs.4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

- (2a) <sup>1</sup>Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 positiv, wird die monatliche Besitzstandszulage bei der nächsten Stufensteigerung des Regelentgelts mit bis zu 50 v.H. des der Steigerung entsprechenden Wertes verrechnet. <sup>2</sup>Sofern ein Abschmelzen nach S. 1 nicht möglich ist, wird ein Betrag von bis zu 50 v.H. des der Steigerung entsprechenden Wertes mit sonstigen Vergütungssteigerungen verrechnet. <sup>3</sup>Eine Verrechnung nach Satz 1 oder Satz 2 erfolgt längstens bis zum 31.12.2020.

- (2b) Ist der Unterschiedsbetrag nach Absatz 2 negativ (Umstellungsgewinn) und höher als 3 v.H. der Vergleichsvergütung, werden die Umstellungsgewinnanteile, die über einen Betrag von 3 v.H. des Bruttomonatsentgelts hinausgehen, erst nach der Hälfte der verbleibenden Stufenlaufzeit gewährt.

- (3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am 30. Juni 2012 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Urlaubsgeldes gemäß Anlage 14 und der Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

- (4) <sup>1</sup>Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Juli 2012 zustehenden Monatsentgelts zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 14 der Anlage 33 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 13 der Anlage 33 zu den AVR. <sup>2</sup>Zum Monatsentgelt im Sinne dieser Vorschrift gehören das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlage 33 zu den AVR i. V.m. Anhang A der Anlage 33 zu den AVR und weitere regelmäßige gewährte Zulagen.

- (5) <sup>1</sup>Fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage mit dem Zeitpunkt einer linearen Vergütungserhöhung zusammen, erfolgt die Berechnung des Besitzstandes auf Basis der erhöhten Regelvergütungstabelle in Anlage 3a zu den AVR und der erhöhten Entgelttabelle in dieser Anlage. <sup>2</sup>Die Regionalkommissionen können durch Beschluss von der vorstehenden Regelung abweichen.

- (6) Ruht das Dienstverhältnis, sind die Monatsvergütung (Absatz 3) und das Monatsentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im

Monat vor dem Inkrafttreten der Anlage 32 zu den AVR die Tätigkeit im selben Umfang wie vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

- (7)<sup>1</sup>Verringert sich nach dem 1. Juli 2012 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 30. Juni 2012 befristet verändert ist. <sup>4</sup>Die umstellungsbedingte Neufestsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 dieser Anlage gilt nicht als Arbeitszeitreduzierung im Sinne dieses Absatzes.
- (8)<sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Abs. 2 und Abs. 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.
- (9)<sup>1</sup>In den Fällen des § 4 der Anlage 14 zu den AVR wird der nach dem Kalenderjahr 2010 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2011 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des § 16 der Anlage 33 zu den AVR im Kalenderjahr 2011 zustehenden Zusatzurlaub angerechnet.

#### § 4

#### Überforderungsklausel

- (1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalko-

sten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mehr als 3 v.H. entstehen, kann die Einführung des Leistungsentgelts und / oder der Sozialkomponente nach § 14 der Anlage 33 zu den AVR für längstens 3 Jahre ausgesetzt werden.

- (2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.
- (3)<sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.
- (4) Macht der Dienstgeber von der Anwendung der Überforderungsklausel Gebrauch, erhöht sich die Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.
- (5)<sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen sind der zuständigen Mitarbeitervertretung vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Die Entscheidung ist ferner einem Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission anzuzeigen. <sup>3</sup>Dazu sind die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen vorzulegen. <sup>4</sup>Der Ausschuss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission führt eine reine Missbrauchskontrolle durch.

**Anhang E zur Anlage 33:****Zuordnungstabelle**

Zuordnung der Vergütungsgruppen für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht.

<b>Vergütungsgruppe (AVR) alt</b>	<b>Entgeltgruppe (SuE)</b>
<b>Anlage 2d</b>	<b>Anhang B zur Anlage 33</b>
9	S 2
8 mit Aufstieg nach 7	S 3
7 7 mit Aufstieg nach 6b	S 4
-	S 5
6b mit Aufstieg nach 5c 6b mit Aufstieg nach 5c + Vergütungsgruppenzulage	S 6
5c ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 7
5c mit Aufstieg nach 5b	S 8
5b ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 9
5b mit Aufstieg nach 4b	S 10
5b mit Aufstieg nach 4b + Vergütungsgruppenzulage	S 11
4b (Ziff. 17, 17a, 20, 21, 23 und 24) mit Aufstieg nach 4a	S 12
4b ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 13
-	S 14
4b mit Aufstieg nach 4a, (soweit nicht in S 12)	S 15
4a ohne Aufstieg + Vergütungsgruppenzulage	S 16
4a mit Aufstieg nach 3	S 17
3 mit Aufstieg nach 2	S 18
2 mit Aufstieg nach 1b	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1b	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1b mit Aufstieg nach 1a	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
1a	Keine Überleitung in Anlage 33 zu den AVR
<b>Anlage 2</b>	
3 Ziff. 19a	S 17

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung mit Ausnahme des § 14 auf den 01.07.2012 fest. Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten der Vorschrift des § 14 dieser Regelung auf den 01.01.2013 fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 5

#### **Sozial- und Erziehungsdienst (Anpassung der Anlage 2d zu den AVR für Bestandsmitarbeiter)**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In Anlage 2d zu den AVR wird vor dem Abschnitt „Vergütungsgruppe 1a“ folgender neuer Abschnitt eingefügt:**

#### **„Geltungsbereich**

Diese Anlage findet mit Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in der jeweiligen Region keine Anwendung. Dies gilt nicht für Mitarbeiter dieser Anlage, die am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag nach dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die nicht vom Geltungsbereich der Anlage 33 zu den AVR erfasst werden. Dies sind insbesondere die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 2 mit Aufstieg nach 1b, 1b und 1a der Anlage 2d zu den AVR.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung auf den 01.07.2012 fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

**schusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**  
Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 6

#### **Untere Lohngruppen**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In Anlage 2 zu den AVR wird den Tätigkeitsmerkmalen**

- in Vergütungsgruppe 9a Ziffern 1b, 2, 2a, 2b, 3, 4, 4a, 4b, 5, 6, 7, 8

- in Vergütungsgruppe 9 die Ziffern 2, 3, 4, 8, 12, 13, 17, 19, 21, 31 sowie

- in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a

**folgende Hochziffer 143 angefügt:**

„143 <sup>1</sup>Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung auf den 01.01.2012 fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 7

### **Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

**In Anlage 1 zu den AVR wird nach Abschnitt IIa folgender neuer Abschnitt IIb eingefügt:**

**„IIb Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Für Mitarbeiter, die eine Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - nebenberuflich (§ 2) ausüben, gilt nachfolgende Regelung.

#### **§ 2**

#### **Nebenberuflich Beschäftigte**

<sup>1</sup>Nebenberuflich tätig im Sinne dieser Regelung ist, wer eine Tätigkeit bis zu 13 Wochenstunden ausübt und monatlich nicht mehr als 400,00 Euro verdient.  
<sup>2</sup>Im Übrigen wird die Nebenberuflichkeit über die Lohnsteuerrichtlinien 2008, R3.26 Absatz 2 zu § 3 Nr. 26 EStG definiert.

#### **§ 3**

#### **Vergütung**

(1) <sup>1</sup>Mit dem Mitarbeiter kann einzelvertraglich eine pauschale Stundenvergütung vereinbart werden.  
<sup>2</sup>In der Stundenvergütung ist ein Anteil für die Weihnachtsgeldzahlung, das Urlaubsgeld sowie für Zeitzuschläge und Zulagen enthalten.

(2) Bei der Festlegung der pauschalen Stundenvergütung darf

- a) 7,50 Euro für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2b, 30 und 33 zu den AVR,
- b) 9,00 Euro für Mitarbeiter der Anlagen 31 und 32 zu den AVR

nicht unterschritten werden.

(3) Die Bestimmungen der Anlage 8 zu den AVR finden Anwendung.

#### **§ 4**

#### **Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

Die Vertragsbedingungen sind der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.

#### **§ 5**

#### **In-Kraft-Treten**

Die Regelung tritt zum 1. Januar 2012 in Kraft und ist auf 3 Jahre befristet, gilt aber längstens bis zu einem anderweitigen Beschluss der Bundeskommission.“

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das**

**Inkrafttreten dieser Regelung auf den 01.01.2012 und die Laufzeit dieser Regelung auf drei Jahre, längstens jedoch bis zu einem anderweitigen Beschluss der Bundeskommission, fest.**

**Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 8

### **Vergütungsveränderungen 2010 und 2011/ Festlegen von mittleren Werten und Bandbreiten**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

#### **I. Anlage 1 zu den AVR**

**Die Vorbemerkung zu den Bestimmungen der Anlage 1 zu den AVR wird ersatzlos gestrichen.**

#### **II. Einmalzahlung 2011**

**1. Die Regionalkommission Ost fügt in Anlage 1 zu den AVR folgenden neuen Abschnitt IIIa ein und legt folgenden Wert für diese Einmalzahlung 2011 fest:**

**„IIIa Einmalzahlung für das Jahr 2011**

(1) Die Mitarbeiter, mit Ausnahme der Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 192,00 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird.

(2) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird.  
<sup>2</sup>Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen

Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.“

**2. Die Regionalkommission Ost fasst in Anlage 1 zu den AVR den Abschnitt IIIb wie folgt neu und legt folgenden Wert für diese Einmalzahlung fest:**

**„IIIb Einmalzahlung zur Abgeltung der Erhöhung der mittleren Werte für die Jahre 2010 und 2011**

(1) Die Mitarbeiter, mit Ausnahme der Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 308,00 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird.

(2) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>2</sup>Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.“

**III. Dozenten und Lehrkräfte**

**Die Regionalkommission Ost fasst Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR wie folgt neu und legt für Dozenten und Lehrkräfte, die nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR nicht unter die Anlage 2 zu den AVR fallen, die folgenden Regelvergütungskürzungen vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

„Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung ab 1. Januar 2012 um 69,90 Euro gekürzt.“

**IV. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost legt in Abschnitt V C der Anlage 1 zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Kinderzulage fest:**

**1. Tarifgebiet „Ost“**

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

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

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

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

(a) <sup>1</sup>In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis

vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30.06.2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. <sup>2</sup>Sie beträgt ab dem 1. Januar 2012 monatlich 90,73 Euro.

(b) <sup>1</sup>Die Kinderzulage erhöht sich vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
12, 11, 10, 9 und Kr 1	5,12 Euro	25,61 Euro
9a und Kr 2	5,12 Euro	20,49 Euro
8	5,12 Euro	15,36 Euro

**2. Tarifgebiet „West“ und Berlin**

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

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

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

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

(a) <sup>1</sup>In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, erhalten Mitarbei-

ter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30.06.2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. <sup>2</sup>Sie beträgt ab dem 1. Januar 2012 monatlich 94,80 Euro.

(b) <sup>1</sup>Die Kinderzulage erhöht sich vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
12, 11, 10, 9 und Kr 1	5,35 Euro	26,75 Euro
9a und Kr 2	5,35 Euro	21,40 Euro
8	5,35 Euro	16,06 Euro

**V. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 AVR**

**Die Regionalkommission Ost legt in Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 AVR vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte für die Höhe des Einsatzzuschlags im Rettungsdienst fest:**

„Ab dem 01.01.2012 beträgt er 16,77 Euro.“

**VI. Anlage 1b zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst Abs. 2 in § 3 der Anlage 1b zu den AVR wie folgt neu und legt für die Besitzstandszulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte fest:**

„(2) Die Zulage nach Absatz 1 beträgt monatlich:

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 01.01.2012
1 bis 2, Kr 14, Kr 13	115,90 Euro
3 bis 5b, Kr 12 bis Kr 7	115,90 Euro
5c bis 12, Kr 6 bis Kr 1	110,40 Euro

**VII. Anlagen 2a und 2c zu den AVR**

**1. Die Regionalkommission Ost fasst die Hochziffer 1a in Anlage 2a zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der monatlichen Zulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg

sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, eine monatliche Zulage in Höhe von 53,57 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, eine monatliche Zulage in Höhe von 52,33 Euro.

**2. Die Regionalkommission Ost fasst die Hochziffer 1a in Anlage 2c zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der monatlichen Zulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, eine monatliche Zulage in Höhe von 53,57 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, eine monatliche Zulage in Höhe von 52,33 Euro.

**VIII. Anlage 2b zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst die Anmerkung A zu dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe 5b der Anlage 2b zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der Vergütungsgruppenzulage vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 132,53 Euro.“

**IX. Anlage 2d zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst die Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der**

**Vergütungsgruppenzulage vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

**Die Regionalkommission Ost legt in den Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR die folgenden Werte der Vergütungsgruppenzulage für das Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie die Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 83,62 Euro.

B Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 100,34 Euro.

C Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 110,81 Euro, frühestens jedoch nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c.

D Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 122,66 Euro.

E Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 102,22 Euro.

F Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 136,09 Euro.“

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

**Die Regionalkommission Ost legt in den Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR die folgenden Werte der Vergütungsgruppenzulage für die Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 87,19 Euro.

- B Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 104,63 Euro.
- C Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 115,56 Euro, frühestens jedoch nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c.
- D Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 127,94 Euro.
- E Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 106,62 Euro.
- F Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 141,97 Euro.“

#### **X. Anlage 3 und 3a zu den AVR**

##### **1. Die Regionalkommission Ost legt für die unter**

**die Anlagen 2, 2b und 2d zu den AVR fallenden Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Fassung der Anlage 3 zu den AVR fest.**

- 2. Die Regionalkommission Ost legt für die unter die Anlagen 2a und 2c zu den AVR fallenden Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Fassung der Anlage 3a zu den AVR fest.**
- 3. <sup>1</sup>Die Regionalkommission Ost legt für die unter die Sonderregelung (SR) Berlin fallenden Mitarbeiter einschließlich der H-Gruppen mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Tabelle SR Berlin und nach der im Anschluss wiedergegebenen Tabelle H fest. <sup>2</sup>Die Erhöhung der Monatsvergütung um 2,32 v.H. gilt entsprechend für vergleichbare, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vermittlungsspruches noch angewendete alte Vergütungsregelungen.**

**Anlage 3 AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „Ost“ der Regionalkommission Ost

Verg-Gr.	Regelvergütung in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	3681,56	4003,68	4325,77	4494,76	4663,74	4832,65	5001,63	5170,59	5339,52	5508,50	5677,45	5832,15
<b>1a</b>	3408,39	3686,32	3964,21	4118,94	4273,70	4427,82	4583,21	4737,92	4892,71	5047,40	5202,15	5271,62
<b>1b</b>	3160,50	3398,92	3637,36	3788,95	3940,55	4092,13	4243,69	4395,28	4546,86	4698,45	4761,60	
<b>2</b>	3008,13	3211,79	3415,48	3541,79	3668,12	3794,48	3920,79	4047,12	4173,41	4299,73	4380,30	
<b>3</b>	2738,35	2913,61	3088,88	3204,17	3319,42	3434,71	3549,93	3665,21	3780,50	3895,77	3913,14	
<b>4a</b>	2552,01	2701,99	2852,02	2953,10	3054,16	3155,19	3256,25	3357,33	3458,38	3554,70		
<b>4b</b>	2383,04	2509,38	2635,71	2724,14	2812,54	2900,97	2989,40	3077,83	3166,27	3235,73		
<b>5b</b>	2232,99	2335,70	2443,07	2522,01	2597,81	2673,62	2749,39	2825,17	2900,97	2951,49		
<b>5c</b>	2075,20	2154,95	2237,44	2306,37	2379,01	2451,63	2524,28	2596,90	2661,63			
<b>6b</b>	1965,43	2031,83	2098,23	2145,00	2193,33	2241,72	2292,18	2345,83	2399,55	2439,00		
<b>7</b>	1866,51	1922,10	1977,64	2016,92	2056,21	2095,49	2135,02	2176,26	2217,55	2243,16		
<b>8</b>	1775,76	1821,85	1867,91	1897,72	1924,80	1951,90	1978,99	2006,10	2033,17	2060,28	2086,01	
<b>9a</b>	1716,85	1751,62	1786,36	1813,37	1840,37	1867,38	1894,40	1921,43	1948,41			
<b>9</b>	1676,25	1714,17	1752,12	1780,57	1806,31	1832,05	1857,79	1883,54				
<b>10</b>	1546,91	1578,08	1609,25	1637,70	1663,44	1689,16	1714,91	1740,67	1758,29			
<b>11</b>	1458,86	1483,24	1507,62	1526,60	1544,93	1564,54	1583,48	1602,47	1621,43			
<b>12</b>	1380,29	1404,65	1429,06	1448,01	1466,99	1485,95	1504,92	1523,89	1542,85			

**Anlage 3a AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, soweit sie zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „Ost“ der Regionalkommission Ost

Verg.- Gr.	Regelvergütung in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kr 14</b>	3892,15	4007,57	4122,98	4212,76	4302,52	4392,31	4482,07	4571,83	4661,60
<b>Kr 13</b>	3482,53	3597,95	3713,37	3803,13	3892,88	3982,66	4072,43	4162,20	4251,97
<b>Kr 12</b>	3211,07	3318,58	3426,03	3509,61	3593,22	3676,81	3760,40	3843,99	3927,59
<b>Kr 11</b>	3028,47	3131,62	3234,76	3315,00	3395,24	3475,47	3555,69	3635,93	3716,17
<b>Kr 10</b>	2853,81	2949,52	3045,23	3119,64	3194,10	3268,51	3342,95	3417,38	3491,80
<b>Kr 9</b>	2693,53	2782,01	2870,53	2939,37	3008,21	3077,06	3145,90	3214,74	3283,57
<b>Kr 8</b>	2544,57	2626,55	2708,56	2772,35	2836,15	2899,92	2963,70	3027,49	3091,25
<b>Kr 7</b>	2408,41	2484,17	2559,90	2618,82	2677,73	2736,64	2795,56	2854,47	2913,38
<b>Kr 6</b>	2248,29	2317,70	2387,12	2441,10	2495,10	2549,09	2603,08	2657,07	2711,07
<b>Kr 5a</b>	2172,96	2237,86	2302,75	2353,24	2403,70	2454,20	2504,67	2555,15	2605,61
<b>Kr 5</b>	2121,25	2182,66	2244,06	2291,81	2339,58	2387,33	2435,06	2482,83	2530,61
<b>Kr 4</b>	2027,77	2082,35	2136,92	2179,38	2221,81	2264,27	2306,72	2349,18	2391,62
<b>Kr 3</b>	1941,06	1987,43	2033,81	2069,89	2105,96	2142,04	2178,10	2214,17	2250,23
<b>Kr 2</b>	1788,08	1828,72	1869,39	1901,01	1932,60	1964,24	1995,83	2027,46	2059,08
<b>Kr 1</b>	1713,57	1749,76	1785,93	1814,06	1842,20	1870,34	1898,47	1926,58	1954,73

**Anlage 3 AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erz-Bistümern Berlin und Hamburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „West“ der Regionalkommission Ost

Verg.-Gr.	Regelvergütung in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	3842,90	4179,47	4516,01	4692,58	4869,12	5045,61	5222,16	5398,70	5575,20	5751,77	5928,29	6089,92
<b>1a</b>	3557,49	3847,89	4138,23	4299,91	4461,60	4623,27	4784,99	4946,63	5108,36	5270,00	5431,69	5504,26
<b>1b</b>	3298,49	3547,60	3796,74	3955,11	4113,51	4271,89	4430,24	4588,63	4747,00	4905,40	4971,38	
<b>2</b>	3139,28	3352,09	3564,90	3696,87	3828,87	3960,88	4092,87	4224,86	4356,81	4488,80	4572,99	
<b>3</b>	2857,40	3040,53	3223,65	3344,11	3464,53	3584,99	3705,39	3825,84	3946,29	4066,73	4084,87	
<b>4a</b>	2662,72	2819,43	2976,17	3081,78	3187,38	3292,94	3398,53	3504,15	3609,72	3710,36		
<b>4b</b>	2486,17	2618,17	2750,17	2842,56	2934,93	3027,31	3119,72	3212,11	3304,52	3377,09		
<b>5b</b>	2329,40	2436,71	2548,89	2631,37	2710,57	2789,79	2868,95	2948,13	3027,31	3080,11		
<b>5c</b>	2164,53	2247,85	2334,04	2406,07	2481,96	2557,84	2633,73	2709,62	2777,25			
<b>6b</b>	2049,84	2119,21	2188,58	2237,45	2287,95	2338,51	2391,23	2447,29	2503,41	2544,64		
<b>7</b>	1946,48	2004,56	2062,60	2103,64	2144,69	2185,73	2227,03	2270,11	2313,25	2340,02		
<b>8</b>	1851,65	1899,81	1947,94	1979,08	2007,39	2035,70	2064,00	2092,32	2120,61	2148,93	2175,81	
<b>9a</b>	1790,11	1826,43	1862,75	1890,96	1919,17	1947,40	1975,63	2003,86	2032,05			
<b>9</b>	1747,69	1787,31	1826,95	1856,69	1883,57	1910,48	1937,37	1964,27				
<b>10</b>	1616,27	1648,84	1681,40	1711,14	1738,02	1764,90	1791,80	1818,72	1837,12			
<b>11</b>	1524,27	1549,74	1575,22	1595,06	1614,84	1634,70	1654,48	1674,32	1694,14			
<b>12</b>	1442,17	1467,63	1493,15	1512,93	1532,76	1552,58	1572,40	1592,21	1612,03			

**Anlage 3a AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erzbistümern Berlin und Hamburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „West“ der Regionalkommission Ost

Verg.-Gr.	Regelvergütung in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kr 14</b>	4062,94	4183,54	4304,13	4397,92	4491,70	4585,52	4679,31	4773,11	4866,89
<b>Kr 13</b>	3634,96	3755,54	3876,14	3969,93	4063,71	4157,52	4251,30	4345,10	4438,90
<b>Kr 12</b>	3351,32	3463,64	3575,92	3663,25	3750,61	3837,95	3925,28	4012,62	4099,98
<b>Kr 11</b>	3160,53	3268,31	3376,08	3459,92	3543,75	3627,58	3711,40	3795,23	3879,07
<b>Kr 10</b>	2978,04	3078,04	3178,05	3255,80	3333,60	3411,34	3489,11	3566,88	3644,65
<b>Kr 9</b>	2810,58	2903,02	2995,51	3067,44	3139,36	3211,30	3283,23	3355,15	3427,09
<b>Kr 8</b>	2654,94	2740,60	2826,29	2892,93	2959,60	3026,23	3092,87	3159,51	3226,14
<b>Kr 7</b>	2512,67	2591,83	2670,96	2732,52	2794,07	2855,63	2917,18	2978,73	3040,29
<b>Kr 6</b>	2345,37	2417,90	2490,43	2546,84	2603,26	2659,65	2716,07	2772,47	2828,90
<b>Kr 5a</b>	2266,66	2334,48	2402,29	2455,03	2507,75	2560,51	2613,25	2665,99	2718,71
<b>Kr 5</b>	2212,64	2276,80	2340,96	2390,85	2440,75	2490,65	2540,52	2590,44	2640,35
<b>Kr 4</b>	2114,96	2172,00	2229,01	2273,38	2317,71	2362,07	2406,43	2450,79	2495,12
<b>Kr 3</b>	2024,37	2072,82	2121,29	2158,98	2196,66	2234,36	2272,04	2309,73	2347,40
<b>Kr 2</b>	1868,26	1910,72	1953,21	1986,25	2019,25	2052,30	2085,32	2118,37	2151,40
<b>Kr 1</b>	1790,41	1828,21	1866,01	1895,40	1924,80	1954,20	1983,59	2012,96	2042,38

**XI. Anlage 6a zu den AVR**

**1. Die Regionalkommission Ost legt folgende Werte der Zeitzuschläge gemäß § 1 Abs. 1 der Anlage 6a zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 1 Abs. 1 (e) der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 1,32 Euro.“

Die Höhe des Zeitzuschlags für Arbeiten an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr gemäß § 1 Abs. (f) der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 0,66 Euro.“

**2. Die Regionalkommission Ost legt den folgenden Wert des Zeitzuschlags gemäß § 1 Abs. 5 der**

**Anlage 6a zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Wert fest:**

Die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 1 Abs. 5 der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 0,39 Euro.“

**XII. Anlage 7 zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst in Anlage 7 zu den AVR die folgenden Bestimmungen neu und legt in diesen Bestimmungen mit den Ausbildungsvergütungen und Entgelten vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden mittleren Werte fest:**

1. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Schüler an Kranken- und Kinderkrankenpflegesschulen, Hebammenschulen sowie an Altenpflegesschulen

gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:

Tarifgebiet „Ost“:

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,

beträgt sie            seit 01.09.2009    ab 01.01.2012

im ersten

Ausbildungsjahr    759,11 Euro    776,72 Euro

im zweiten

Ausbildungsjahr    815,64 Euro    834,56 Euro

im dritten

Ausbildungsjahr    906,72 Euro    927,76 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

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

beträgt sie            seit 01.09.2009    ab 01.01.2012

im ersten

Ausbildungsjahr    799,06 Euro    817,60 Euro

im zweiten

Ausbildungsjahr    858,57 Euro    878,49 Euro

im dritten

Ausbildungsjahr    954,44 Euro    976,58 Euro.

2. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt CII der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:

„Ab 1. Januar 2012 beträgt sie in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, 712,43 Euro.

Ab 1. Januar 2012 beträgt sie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, 749,93 Euro.“

3. Die Höhe des Entgelts für Praktikanten nach abgelegtem Examen gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Buchstabe D wird unter Streichung des Verheira-

tetenzuschlages wie folgt geändert:

„In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,

beträgt es

	seit	ab
	01.09.2009	01.01.2012

für

- |   |               |                 |
|---|---------------|-----------------|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 2. Masseur und med. Bademeister/-innen        | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 3. Sozialarbeiter/-innen                      | 1.390,00 Euro | 1.422,25 Euro   |
| 4. Sozialpädagog(inn)en                       | 1.390,00 Euro | 1.422,25 Euro   |
| 5. Erzieher/-innen                            | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 6. Kinderpfleger/-innen                       | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 7. Altenpfleger/-innen                        | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 8. Haus- und Familienpfleger/-innen           | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 9. Heilerziehungshelfer/-innen                | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 10. Heilerziehungspfleger/-innen              | 1.246,09 Euro | 1.275,00 Euro   |
| 11. Arbeitserzieher/-innen                    | 1.246,09 Euro | 1.275,00 Euro   |
| 12. Rettungsassistent(inn)en                  | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro.“ |

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

beträgt es

	seit	ab
	01.09.2009	01.01.2012

für

- |   |               |               |
|---|---------------|---------------|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en | 1.254,09 Euro | 1.283,18 Euro |
| 2. Masseur und med. Bademeister/-innen        | 1.201,25 Euro | 1.229,12 Euro |

3. Sozialarbeiter/-innen	1.463,16 Euro	1.497,11 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.463,16 Euro	1.497,11 Euro
5. Erzieher/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.311,67 Euro	1.342,10 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.311,67 Euro	1.342,10 Euro
12. Rettungsassistent(inn)en	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro.“
4. Die Höhe des Entgelts für Auszubildende gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. E der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:		
„In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,		
beträgt es	seit 01.09.2009	ab 01.01.2012
im ersten		
Ausbildungsjahr	652,97 Euro	668,12 Euro
im zweiten		
Ausbildungsjahr	699,34 Euro	715,56 Euro
im dritten		
Ausbildungsjahr	741,88 Euro	759,09 Euro
im vierten		
Ausbildungsjahr	800,91 Euro	819,49 Euro.
In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt,		
beträgt es	seit 01.09.2009	ab 01.01.2012
im ersten		
Ausbildungsjahr	687,34 Euro	703,29 Euro
im zweiten		
Ausbildungsjahr	736,15 Euro	753,23 Euro

im dritten  
Ausbildungsjahr 780,93 Euro 799,05 Euro  
im vierten  
Ausbildungsjahr 843,06 Euro 862,62 Euro.“

5. In § 1 Abs. (a) der Buchstaben B II, C II, D und E der Anlage 7 zu den AVR wird jeweils am Ende der Satz 3 ersatzlos gestrichen.

### XIII. Anlage 7a zu den AVR

**Die Regionalkommission Ost fasst Abs. 1 des § 2 der Anlage 7a zu den AVR für die Besitzstandszulage neu und legt vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte fest:**

„(1) Praktikanten, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Verheiratetenzuschlag gemäß Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2012 eine monatliche Zulage in Höhe von 69,84 Euro.“

### XIV. Anlage 14 zu den AVR

**1. Die Regionalkommission Ost fügt in Anlage 14 zu den AVR den neuen § 3a mit dem folgenden Wortlaut ein:**

„Die Mitarbeiter in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg erhalten im Jahr 2012 einmalig zwei zusätzliche Urlaubstage.“

**2. Die Regionalkommission Ost legt in § 7 Absatz 1 der Anlage 14 zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 folgende Werte für das Urlaubsgeld fest:**

„Das Urlaubsgeld beträgt

- für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, bzw. 2b und 2d zu den AVR und der Vergütungsgruppen Kr 14 bis Kr 7 der Anlagen 2a und 2c zu den AVR ab 01.01.2012 261,57 Euro.
- für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2 bzw. 2b und 2d zu den AVR und der Vergütungsgruppen Kr 6 bis Kr 1 der Anlagen 2a und 2c zu den AVR ab 01.01.2012 340,04 Euro.
- für den gemäß der Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigten ab 01.01.2012 261,57 Euro.“

**3. Die Bundeskommission legt in § 2a Absatz 17 des Allgemeinen Teils zu den AVR vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 folgenden Wert für das Urlaubsgeld fest:**

„Das Urlaubsgeld für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter und den zu seiner Ausbildung Beschäftigten beträgt ab 01.01.2012 261,57 Euro.“

**XV. Anhang C zu den AVR**  
**Regelvergütung nach Anhang C zu den AVR**  
**Regelvergütungstabelle für AVR-Einrichtungen nach Anhang C**  
 Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erz-Bistümern Berlin und Hamburg gehören  
 Gültig ab 1. Januar 2012

Verg.- Gr.	Regelvergütung in Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>1</b>	3930,38	4105,23	4280,11	4454,98	4629,86	4804,75	4979,59	5154,48	5329,34	5504,22	5679,11	5853,95	6028,81
<b>1a</b>	3677,93	3813,84	3949,70	4085,57	4221,47	4357,38	4493,29	4629,14	4765,02	4900,92	5036,84	5172,69	5303,00
<b>1b</b>	3347,96	3478,60	3609,25	3739,88	3870,51	4001,14	4131,79	4262,42	4393,07	4523,68	4654,32	4784,96	4915,28
<b>2</b>	3124,40	3244,39	3364,42	3484,38	3604,38	3724,40	3844,34	3964,37	4084,34	4204,38	4324,36	4444,29	
<b>3</b>	2796,37	2898,66	3000,94	3103,23	3205,53	3307,82	3410,11	3512,38	3614,66	3716,97	3819,28	3921,58	4018,86
<b>4a</b>	2601,67	2695,27	2788,87	2882,45	2976,06	3069,65	3163,25	3256,85	3350,45	3444,05	3537,63	3631,27	3723,55
<b>4b</b>	2439,99	2514,28	2588,50	2662,76	2736,95	2811,22	2885,45	2959,71	3033,96	3108,20	3182,46	3256,69	3266,57
<b>5b</b>	2240,22	2299,04	2357,83	2421,39	2486,63	2551,92	2617,20	2682,48	2747,75	2813,03	2878,34	2943,61	2948,13
<b>5c</b>	2117,83	2170,85	2223,91	2279,58	2335,26	2393,26	2455,03	2516,85	2578,60	2640,39	2701,35		
<b>6b</b>	2041,35	2082,33	2123,27	2164,25	2205,18	2247,37	2290,39	2333,41	2377,18	2424,91	2472,65	2510,00	
<b>7</b>	1940,86	1974,12	2007,40	2040,66	2073,93	2107,21	2140,45	2173,76	2207,01	2241,19	2276,15	2301,35	
<b>8</b>	1846,07	1876,48	1906,93	1937,35	1967,79	1998,20	2028,66	2059,07	2089,50	2112,11			
<b>9a</b>	1790,11	1820,39	1850,64	1880,91	1911,14	1941,39	1971,63	2001,89	2032,05				
<b>9</b>	1747,69	1775,29	1802,90	1830,48	1858,10	1885,72	1913,33	1940,93	1964,27				
<b>10</b>	1616,27	1643,87	1671,51	1699,08	1726,71	1754,31	1781,92	1809,54	1837,12				

**Regelvergütung nach H-Gruppen der SR Berlin****Regelvergütungstabelle H**

Gültig ab 01.01.2012

<i>Vergütungstabelle H</i> (monatlich in EURO)								
<i>Lohngruppe</i>	in Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>9</b>	2.483,76	2.522,64	2.562,13	2.602,27	2.643,06	2.684,46	2.726,56	2.769,35
<b>8a</b>	2.431,43	2.469,48	2.508,13	2.547,40	2.587,29	2.627,84	2.669,03	2.710,88
<b>8</b>	2.379,11	2.418,45	2.454,11	2.492,50	2.531,54	2.571,21	2.611,53	2.652,41
<b>7a</b>	2.329,05	2.365,44	2.402,45	2.440,00	2.478,19	2.516,97	2.556,40	2.596,45
<b>7</b>	2.278,95	2.314,57	2.350,73	2.387,48	2.424,83	2.462,77	2.501,32	2.540,48
<b>6a</b>	2.231,04	2.265,88	2.301,27	2.337,22	2.373,79	2.410,89	2.448,60	2.486,93
<b>6</b>	2.183,13	2.217,19	2.251,80	2.286,98	2.322,71	2.359,02	2.395,90	2.433,41
<b>5a</b>	2.137,26	2.170,61	2.204,49	2.238,90	2.273,86	2.309,41	2.345,48	2.382,16
<b>5</b>	2.091,42	2.124,02	2.157,16	2.190,81	2.225,00	2.259,76	2.295,06	2.330,92
<b>4a</b>	2.047,55	2.079,44	2.111,86	2.144,78	2.178,25	2.212,24	2.246,78	2.281,90
<b>4</b>	2.003,67	2.034,88	2.066,57	2.098,78	2.131,50	2.164,74	2.198,51	2.232,85
<b>3a</b>	1.961,69	1.992,20	2.023,24	2.054,73	2.086,77	2.119,29	2.152,35	2.185,92
<b>3</b>	1.919,69	1.949,54	1.979,88	2.010,70	2.042,03	2.073,83	2.106,17	2.138,99
<b>2a</b>	1.879,51	1.908,72	1.938,42	1.968,55	1.999,19	2.030,34	2.061,96	2.094,10
<b>2</b>	1.839,33	1.867,88	1.896,93	1.926,42	1.956,39	1.986,85	2.017,79	2.049,20
<b>1a</b>	1.800,87	1.828,84	1.857,26	1.886,09	1.915,42	1.945,22	1.975,47	2.006,22
<b>1</b>	1.762,44	1.789,77	1.817,55	1.845,77	1.874,44	1.903,58	1.933,19	1.963,26

**XVI. In-Kraft-Treten**

1. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung auf den 01.01.2012 fest.**
2. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

**Teil 9****Altersteilzeit - Neue Anlage 17a zu den AVR**

Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst den folgenden Beschluss:

1. **In die AVR wird folgende neue Anlage 17a zu den AVR eingefügt:**

**„Anlage 17a zu den AVR****Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit****I. Geltungsbereich und -dauer****§ 1****Geltungsbereich und -dauer**

- (1)<sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Altersteilzeitdienstverhältnisse ab dem 01. Januar 2010. <sup>2</sup>Auf Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor dem 01. Januar 2010 begonnen haben, findet Anlage 17 zu den AVR Anwendung.
- (2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

**II. Altersteilzeit****§ 2****Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitdienstverhältnis

- a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaube-

reichen (§ 3) und

- b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4) möglich.

**§ 3****Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen**

<sup>1</sup>Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. <sup>2</sup>Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

**§ 4****Altersteilzeit im Übrigen**

- (1) Den Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2)<sup>1</sup>Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeiter der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeiter zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.
- (3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

*Anmerkungen zu Absatz 2:*

1. Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind solche nach § 1 Rahmen-MAVO.
2. <sup>1</sup>In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitdienstverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Anlage einbezogen. <sup>2</sup>Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die Quote wird jährlich überprüft.

**§ 5****Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit**

- (1) Altersteilzeit nach dieser Anlage setzt voraus, dass die Mitarbeiter
  - a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
  - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn

der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

- (2) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) <sup>1</sup>Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. <sup>3</sup>Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

### § 6

#### Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.
- (2) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitdienstverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 zu den AVR überschritten haben.
- (3) <sup>1</sup>Die während der Dauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
- durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
  - in der ersten Hälfte des Altersteilzeitdienstverhältnisses geleistet und die Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

<sup>2</sup>Die Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

### § 7

#### Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) die

Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der sich für entsprechende teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter ergebenden Beträge. <sup>2</sup>Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der Hälfte der Vergütung, die sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte der Vergütung fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. <sup>2</sup>Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Vergütungserhöhungen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission jeweils festzulegenden Höhe.
- (3) <sup>1</sup>Die den Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). <sup>3</sup>Steuerfreie Entgeltbestandteile und Vergütungsbestandteile, die einmalig (z.B. Zuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung entrichtet der Dienstgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG. <sup>2</sup>Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.
- (5) <sup>1</sup>In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. (b) der Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (Abschnitt XII Abs. (c) bis (i) der Anlage 1 zu den AVR), läng-

stens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

### § 8

#### Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

### § 9

#### Nebentätigkeit

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitdienstverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen in den AVR über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. <sup>2</sup>Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

### § 10

#### Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs (b) der Anlage 1 zu den AVR) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

### § 11

#### Ende des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Al-

tersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

- (2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände der AVR
- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
  - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.
- (3) <sup>1</sup>Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. <sup>2</sup>Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu.

### § 12

#### Ergänzende Dienstvereinbarungen

<sup>1</sup>In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO) können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. <sup>2</sup>Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltZG nicht unterschritten werden.

### III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

### § 13

#### Flexible Altersarbeitszeit

<sup>1</sup>Älteren Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. <sup>2</sup>Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. <sup>3</sup>Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. <sup>4</sup>Die Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussdienstvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Dienstverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. <sup>5</sup>Die übrigen Beendigungstatbestände der AVR bleiben unbe-

rührt. <sup>6</sup>Auf die Vereinbarung von flexibler Arbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.“

2. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung rückwirkend auf den 01.01.2010 fest.**
3. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

\*\*\*\*

1. Der vorstehende Beschluss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (DCV) vom 12.12.2011, gegliedert in die Teile 1 – 9, wird hiermit für das Erzbistum Hamburg in Kraft gesetzt. Die jeweiligen Regelungen treten zu dem Zeitpunkt in Kraft, der in den einzelnen Beschlusstexten festgelegt ist.
2. Die Diözesane Regelung für das Erzbistum Hamburg vom 26.10.2009 zu den Richtlinien für Arbeitsverhältnisse in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) – „§ 24 Allgemeiner Teil AVR – Öffnungsklausel“ – (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 15. Jg., Nr. 11, Art.

101, S. 244f, vom 15.11.2009, i. V. m. Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 16. Jg., Nr. 12, Art. 138, S. 169, vom 15.12.2010) wird in Ansehung des vorstehenden Beschlusses in Teil 7 – „Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte“ – aufgehoben und tritt mit Ablauf des 30. Juni 2012 außer Kraft.

3. Die Diözesane Regelung für das Erzbistum Hamburg vom 7.12.2009 zur Umsetzung des Beschlusses der Beschlusskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 19.06.2008, die am 8.9.2010 entfristet und mit Wirkung ab dem 1.1.2010 in Teil 1 – „Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg“ - geändert wurde (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 16. Jg., Nr. 9, Art. 92, S. 134 ff vom 17.9.2010) wird im Hinblick auf Teil 1 – „Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg“ – aufgehoben; die Sonderregelung tritt mit Ablauf des 30. Juni 2012 außer Kraft. Auf der Grundlage der Sonderregelung wirksam abgeschlossene Dienstvereinbarungen gelten für die vereinbarte Laufzeit fort.
4. Da die Teile 2 und 3 der Diözesanen Regelung vom 7.12.2009 den Beschlüssen der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 21.9.2009 vollinhaltlich entsprechen, wird hiermit festgestellt, dass mit Wirkung ab dem 1. Juli 2012 keine von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes abweichende Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg Geltung hat.

H a m b u r g, 31. Mai 2012

**L.S. † Dr. Werner Thissen**  
**Erzbischof von Hamburg**

