

Deutscher Caritasverband e.V. (Hg.)

AVR 2027

Stand: 19. März 2026

LAMBERTUS



Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR 2027

**Richtlinien für
Arbeitsverträge in den
Einrichtungen des
Deutschen Caritasverbandes
(AVR)
in der Fassung ab dem 1. Januar 2027**

Stand: 19. März 2026

LAMBERTUS



Die Arbeitsvertragsrichtlinien enthalten bei der Bezeichnung von Personen aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Form. Soweit im Text das Wort Mitarbeiter verwendet wird, beruht dies ausschließlich auf sprachlichen Überlegungen; die Mitarbeiterinnen und anderen Personen in den einzelnen Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes sind darin eingeschlossen.

www.lambertus.de

Bezugsquelle:

Lambertus-Verlag GmbH
Karlstraße 40
D-79104 Freiburg
Telefon: 0761-368 25 25
Fax 0761-368 25 33
www.lambertus.de
info@lambertus.de

Herausgeber:

Deutscher Caritasverband e.V.,
Referat Arbeits- und Tarifrecht
Postfach 420, 79004 Freiburg

Alle Rechte vorbehalten

© 2026, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau
Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Druck: Druckerei Franz X. Stückle, Ettenheim

ISBN 978-3-7841-3850-3

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) hat in ihrer Sitzung am 9. Oktober 2025 in Fulda eine grundlegende Neufassung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) beschlossen. Diese Richtlinien finden ab dem 1. Januar 2027 mit wenigen Ausnahmen für alle Mitarbeitende in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes Anwendung. Weitere Korrekturbeschlüsse erfolgten durch die Bundeskommission in den Sitzungen am 4. Dezember 2025 und 19. März 2026 in Fulda.

Mit der Neufassung der AVR findet ein langjähriger Reformprozess seinen Abschluss. Im Jahr 2011 wurden für einzelne Berufsgruppen im Bereich der Pflege in der Altenhilfe und im Krankenhaus sowie im Sozial- und Erziehungsdienst Regelungen aus dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD-VKA) in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR übernommen worden. Für andere Tätigkeitsbereiche, etwa in der Verwaltung, Beratung oder in den medizinisch-technischen Diensten galten weiterhin die am Bundesangestellten-tarif (BAT) orientierten Strukturen der Anlagen 2 ff zu den AVR. Dies führte über viele Jahre hinweg zu einem heterogenen Regelungssystem, der insbesondere die Bereiche Arbeitszeit, Entgelt und Urlaub betraf. Die AVR-Reform hatte zum Ziel, diese Unterschiede zu beseitigen und ein transparentes, modernes und für alle Mitarbeitenden gleichermaßen geltendes Regelungssystem zu schaffen.

Mit der Neufassung wird die bislang geltende Gliederung in einen Allgemeinen Teil und zahlreiche Einzelanlagen aufgegeben und durch ein fortlaufend geschriebenes Tarifwerk mit Anhängen für besondere Gruppen ersetzt. Das Tarifwerk zeichnet sich nun durch eine einheitliche Struktur aus. Der bisherige tätigkeitsbezogene Geltungsbereich wird von einem einrichtungsbezogenen abgelöst. Ferner werden u. a. die regelmäßige Arbeitszeit, die Bereitschaftszeit, der Bereitschaftsdienst, die Berechnungsbasis der Entgeltfortzahlung, der Urlaub, die Krankenbezüge und der Krankengeldzuschuss einheitlich geregelt. Die bisherige Weihnachtswendung und das bisherige Urlaubsgeld werden von der Jahressonderzahlung abgelöst. Inhaltliche Sonderregelungen finden sich in den Anhängen und bestehen künftig nur noch für bestimmte Gruppen, insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, Lehrkräfte sowie Auszubildende.

Die Tätigkeitsmerkmale, insbesondere die der Anlage 2-Mitarbeitenden, wurden überarbeitet und befinden sich nun in der Entgeltordnung. Die Entgelttabellen wurden an denen des TVöD-VKA angepasst, mit dem Unterschied, dass für Führungskräfte zwei neue Entgeltgruppen 16 und 17 hinzugefügt wurden. Zudem gibt es Übergangsregelungen für Betreuungskräfte und Mitarbeiter mit bestimmten Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 2.

Die neue Entgeltordnung gilt für Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2027 unmittelbar. Bestandsmitarbeitende der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR haben dagegen ein Wahlrecht: Wenn sie keinen Antrag auf Überleitung stellen, bleibt es bei der bisherigen Eingruppierungsregelungen mit den zugehörigen (dynamischen) Vergütungstabellen und den Zulagen wie z. B. der Kinderzulage.

Die Regionalkommissionen haben die in den AVR Caritas 2027 enthaltenen mittleren Werte für die Höhe der Vergütungsbestandteile sowie des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs zum 1. Januar 2027 – zum Teil mit regionsspezifischen Abweichungen – für ihren Bereich übernommen und festgesetzt.

Für den Herausgeber

Andreas Unrau

Freiburg, im April 2026

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht

| | |
|--|-----|
| AVR | 9 |
| Abschnitt I Allgemeine Vorschriften | 10 |
| Abschnitt II Arbeitszeit..... | 21 |
| Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen | 35 |
| Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung..... | 58 |
| Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses | 66 |
| Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften | 70 |
| Anhang Entgeltordnung (EGO) | 75 |
| Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) | 76 |
| Teil A Allgemeiner Teil | 79 |
| Teil B Besonderer Teil..... | 92 |
| Anhang Tabellen | 137 |
| Tabellen Regionalkommission BW, Bayern, Mitte, Nord, NRW, gültig ab 1. Februar 2026 | 137 |
| Tabellen Regionalkommission Ost, gültig ab 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2027 ... | 143 |
| Anhang Zusätzliche Altersversorgung (Zusatzversorgung) | 149 |
| Grundsatz der Versorgung für Alter und Invalidität | 150 |
| Versorgungsordnung A (VersO A) | 150 |
| Versorgungsordnung B (VersO B) | 154 |
| Versorgungsordnung C (VersO C) | 159 |
| Anhang Beihilfen | 165 |
| Teil I. Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen | 165 |
| Teil II. Geburtsbeihilfe | 166 |
| Teil III. Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld .. | 166 |
| Anhang Auszubildende (Azubis) | 167 |
| Teil I. Allgemeiner Teil | 169 |
| Teil II. Besonderer Teil..... | 175 |
| A. Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann | 175 |
| B. Ausbildung zum Anästhesietechnischen, zum Operations- technischen Assistenten oder zum Notfallsanitäter..... | 176 |
| C. Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistent..... | 177 |
| D. Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher und in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen | 178 |
| E. Auszubildende in der dualen Berufsausbildung..... | 180 |
| F. Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen..... | 180 |
| G. Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen..... | 186 |

| | | |
|---|--|-----|
| H. | Praktikum nach abgelegtem Examen oder Praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung .. | 188 |
| I. | Ausbildung zum Heilerziehungspfleger | 190 |
| J. | (<i>RK NRW</i>): (kein Abdruck wegen Fristablauf) | 193 |
| K. | (<i>RK NRW</i>): Praxisintegrierte Ausbildung zum Kinderpfleger | 194 |
| Teil III. | Übergangsregelung | 195 |
| Anhang Praktikanten | | 197 |
| Abschnitt A. | | 197 |
| Abschnitt B. | | 199 |
| <i>(RK Bayern)</i> : Abschnitt C. | | 200 |
| Anhang Lehrkräfte | | 201 |
| Teil I. | Besondere Regelungen für Lehrkräfte | 201 |
| Teil II. | Besondere Regelungen für Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen | 203 |
| Anhang Ärztlicher Dienst | | 211 |
| Anhang Fahrdienste | | 231 |
| Anhang Inklusionsbetriebe | | 233 |
| Anhang Modellprojekte | | 235 |
| Anhang TVöD-Anwender | | 237 |
| Anhang Kurzarbeit | | 239 |
| Anhang Überleitung | | 243 |
| Teil I. | Überleitungs- und Zuordnungsregelungen für Bestandsmitarbeiter .. | 244 |
| Teil II. | Regelungen für Mitarbeiter nach Teil III. (Anlagen 2 bis 2e) | 262 |
| Teil III. | Anlagen | 275 |
| Anhang Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) | | 321 |
| Entgeltumwandlung | | 321 |
| Ordnung für den Arbeitsschutz im liturgischen Bereich | | 323 |
| Kinderbezogene Entgeltbestandteile | | 325 |
| Arbeitsvertragsformular | | 325 |
| Arbeitsvertragliche Folgen bei Dienstgeberwechsel | | 325 |
| Gesamtregelung zur Befristung | | 326 |

AVR

Inhalt

| | |
|---|----|
| Abschnitt I Allgemeine Vorschriften | 10 |
| § 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft | 10 |
| § 2 Geltungsbereich | 11 |
| § 3 Allgemeine Dienstpflichten | 13 |
| § 4 Besondere Dienstpflichten | 13 |
| § 5 Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten | 14 |
| § 6 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit | 14 |
| § 7 Personalakten | 15 |
| § 8 Ärztliche Untersuchung während des Dienstverhältnisses | 15 |
| § 9 Regenerationstage/Umwandlungstage der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst | 15 |
| § 10 Beschäftigungszeit | 17 |
| § 11 Dienstzeit | 18 |
| § 11a Ausschlussfrist zu § 10 und § 11 | 19 |
| § 12 Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses..... | 19 |
| § 13 Versetzung und Abordnung | 19 |
| § 14 Qualifizierung | 19 |
| § 14a Qualifizierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst | 20 |
| Abschnitt II Arbeitszeit | 21 |
| § 15 Regelmäßige Arbeitszeit | 21 |
| § 15a Arbeit an Sonn- und Feiertagen für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen | 23 |
| § 15b Sonderregelung für Mitarbeiter in häuslichen Gemeinschaften | 23 |
| § 16 Sonderformen der Arbeit | 24 |
| § 17 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft | 25 |
| § 17a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für Mitarbeiter in Krankenhäusern | 27 |
| § 18 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit | 30 |
| § 19 Bereitschaftszeiten | 32 |
| § 19a Arbeitsbereitschaft im Rettungsdienst | 33 |
| § 20 Arbeitszeitkonto | 33 |
| § 21 Teilzeitbeschäftigung | 34 |
| § 22 Kurzarbeit..... | 34 |
| § 23 Sonderbestimmungen bei Dienstreisen und Reisekostenerstattung | 34 |
| Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen | 35 |
| § 24 Eingruppierung | 35 |
| § 25 Eingruppierung in besonderen Fällen | 35 |
| § 26 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit..... | 36 |
| § 27 Dienstbezüge..... | 37 |
| § 28 Tabellenentgelt | 37 |

| | | |
|--|---|-----------|
| § 29 | Stufen der Entgelttabelle | 39 |
| § 30 | Allgemeine Regelungen zu den Stufen | 41 |
| § 31 | Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente | 43 |
| § 32 | Erschwerungszuschläge | 45 |
| § 33 | Sonstige Zulagen | 47 |
| § 34 | Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter | 47 |
| § 35 | Jahressonderzahlung | 48 |
| § 36 | Bezüge während des Erholungsurlaubs | 49 |
| § 37 | Krankenbezüge | 51 |
| § 38 | Anzeige- und Nachweispflichten | 53 |
| § 39 | Besondere Zahlungen – vermögenswirksame Leistungen..... | 54 |
| § 40 | Besondere Zahlungen – Jubiläumszuwendung | 55 |
| § 41 | Besondere Zahlungen – Zuwendungen im Todesfall | 56 |
| § 42 | Berechnung und Auszahlung des Entgelts | 56 |
| § 43 | Zusätzliche Altersversorgung..... | 58 |
| Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung | | 58 |
| § 44 | Erholungsurlaub | 58 |
| § 45 | Dauer des Erholungsurlaubs | 59 |
| § 46 | Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses | 60 |
| § 47 | Zusatzurlaub | 61 |
| § 48 | Sonderurlaub | 63 |
| § 49 | Arbeitsbefreiung | 63 |
| Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses | | 66 |
| § 50 | Führung auf Probe | 66 |
| § 51 | Führung auf Zeit | 66 |
| § 52 | Kündigung des Dienstverhältnisses | 67 |
| § 53 | Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit | 67 |
| § 54 | Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses | 68 |
| § 55 | Zeugnis..... | 69 |
| Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften | | 70 |
| § 56 | Schlichtungsverfahren | 70 |
| § 57 | Ausschlussfrist | 70 |
| § 58 | Einsatz von Leiharbeitnehmern | 71 |
| § 59 | Inkrafttreten und Geltung | 71 |

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

Lebens- und
Wesensäußerung

Dienst-
gemeinschaft

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

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

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

§ 2 Geltungsbereich

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

Anmerkung:

Besondere diözesane Regelungen und Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (Anhang Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission) werden durch die AVR nicht berührt.

(2) Die AVR gelten nicht für:

a) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird; beeinträchtigte Leistungsfähigkeit

b) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung der AVR nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist; Betreuung

c) Mitarbeiter, die Tätigkeiten nach § 11 Abs. 3 SGB XII ausüben; zumutbare Tätigkeit

d) Mitarbeiter mit fortdauerndem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten; fortdauernder Förderungsbedarf

e) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor-, Aus- oder Weiterbildung beschäftigt werden, sofern diese öffentlich gefördert wird und nicht Anhang Auszubildende anzuwenden ist; Ausbildung außerhalb Anhang Auszubildende

f) leitende Ärzte (Chefärzte) und vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden; Einzelvertrag

g) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge (§ 27) erhalten. außer tarifliche Vergütung

(3) Soweit in den AVR von Mitarbeitern in Krankenhäusern gesprochen wird, umfasst dies die Mitarbeiter, die in Krankenhäuser

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 1 zu Absatz 3:

Fachabteilungen in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen

¹Hiervon sind auch Mitarbeiter in 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. ²Im Übrigen werden Mitarbeiter in Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses von der Begriffsbestimmung in Absatz 3 nicht erfasst, auch soweit sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

Anmerkung 2 zu Absatz 3:

Lehrkräfte an Krankenpfleges- schulen

Lehrkräfte an Krankenpfleges- schulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 3 fallen unter die Mitarbeiter, soweit diese nicht vom Geltungsbereich nach Teil II. Anhang Lehrkräfte erfasst sind.

Pflege- und Betreuungseinrichtungen

(4) Soweit in den AVR von Mitarbeitern in Pflege- und Betreuungseinrichtungen gesprochen wird, umfasst dies die Mitarbeiter, die in

- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in
- e) ambulanten Pflegediensten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen

beschäftigt sind, soweit deren Einrichtungen nicht unter Absatz 3 fallen.

Anmerkung zu Absatz 4:

Lehrkräfte an Altenpfleges- schulen

Lehrkräfte an Altenpfleges- schulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 4 fallen unter diesen Absatz, soweit diese nicht unter Absatz 3 bzw. unter den Teil II. Anhang Lehrkräfte fallen.

SuE

(5) Soweit in den AVR von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst gesprochen wird, umfasst dies die Mitarbeiter, die gemäß Teil B Abschnitt XXIV Anhang Entgeltordnung eingruppiert sind.

Rettungsdienst

(6) Soweit in den AVR von Mitarbeitern im Rettungsdienst gesprochen wird, umfasst dies die Mitarbeiter, die gemäß Teil B Abschnitt XXII Anhang Entgeltordnung eingruppiert sind. Dies umfasst auch Mitarbeiter in Leitstellen, die nach Teil B Abschnitt XVIII Anhang Entgeltordnung eingruppiert sind.

ärztlicher Dienst

(7) Für Mitarbeiter im ärztlichen Dienst gelten die besonderen Regelungen des Anhangs Ärztlicher Dienst.

Fahrdienst

(8) Für Mitarbeiter in Fahrdiensten gelten die besonderen Regelungen des Anhangs Fahrdienste.

§ 3 Allgemeine Dienstpflichten

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

Dienst in der katholischen Kirche

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

kirchliche Gesetze

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

Bezug zur Grundordnung

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

fachliches Können

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

Ordnungen der Einrichtung

§ 4 Besondere Dienstpflichten

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

Verschwiegenheit

(2) ¹Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. ²Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. ³Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. ⁴In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken.

Nebentätigkeit

(3) ¹Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Weiterbildung der Mitarbeiter und am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers zu beteiligen. ²In akademischen Lehrkrankenhäusern sind die Ärzte im Rahmen ihres Dienstes verpflichtet, sich an der praktischen Ausbildung der Medizinstudenten in dem Krankenhaus zu beteiligen. ³Das gilt auch für sonstige Mitarbeiter, die an der Ausbildung auf Anordnung des Dienstgebers beteiligt werden. ⁴Die Ärzte sind verpflichtet, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und auf Anordnung des Dienstgebers im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt des Krankenhauses ärztlich tätig zu werden.

Beteiligung an Weiterbildung

(4) ¹Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. ²Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. ³Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.

Belohnungen und Geschenke

Sparsamkeit

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

§ 5 Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

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

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

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

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

§ 6 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Dienstvertrag (1) ¹Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. ²Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen. ³Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ⁴Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

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

- (3) ¹Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus. ²Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen. ärztliches Zeugnis
- (4) Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses sind Probezeit, sofern im Dienstvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Lehr- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird. Probezeit
- (5) Bei Antritt des Dienstes ist der Mitarbeiter auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit zu verpflichten. Dienstantritt

§ 7 Personalakten

- (1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen. Personalakte
- (2) ¹Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Er kann von seinen Personalakten Kopien verlangen. Einsicht
- (3) ¹Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen. Anhörung

§ 8 Ärztliche Untersuchung während des Dienstverhältnisses

- (1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Ärztliches Attest zur Arbeitsfähigkeit
- (2) ¹Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben. Kosten
- (3) Gesetzliche Vorschriften, die den Mitarbeiter verpflichten oder berechtigen, sich ärztlich untersuchen zu lassen, bleiben unberührt. Gesetze

§ 9 Regenerationstage/Umwandlungstage der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) ¹Mitarbeiter, die nach Teil B Abschnitt XXIV Anhang Entgeltordnung eingruppiert sind, haben ab dem Kalenderjahr 2023 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Regenerationstage

Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Anmerkung zu Satz 1:

Reduktion des
Anspruchs

¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 15 Abs. 4 Satz 1, 36, 37 Abs. 1 und 2, 47, 49) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

entgegenstehende
betriebliche/
dienstliche Gründe

(2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. ³Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Umwandlungstage

(3) ¹Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 28 Abs. 4 Buchst. e haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). ²Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 28 Abs. 4 Buchst. e erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neubegründung des Dienstverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. ³Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. ⁴Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem individuell ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. ⁵Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die dienstvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. ⁶Der

Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. ⁷Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. ⁸Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ⁹Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. ¹⁰Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 4:

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Ermittlung des Stundenanteils

Anmerkung zu § 9:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

keine Urlaubs-/Zusatzurlaubstage

§ 10 Beschäftigungszeit

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

Beschäftigungszeit

²Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet.

³Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

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

Vorbeschäftigungszeiten

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

zusätzliche Beschäftigungszeiten

Übergangsregelung zu § 10 Abs. 1:

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

§ 11 Dienstzeit

Dienstzeit

(1) ¹Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. ²Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 10 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

anzurechnende
Zeiten

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

unbillige Härte

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

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

(5) Anzurechnen sind ferner

weitere
Anrechnungs-
zeiten

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit, sowie in der DDR erbrachte Zeiten des Grundwehrdienstes, des Wehrrersatzdienstes, soweit dieser die Zeit des Grundwehrdienstes betrug, sowie Haftzeiten wegen Verweigerung des Wehrdienstes und eine daran anschließende Ableistung des Grundwehrdienstes der DDR,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Sätze 1 und 2 sind sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung:Vortätigkeit in
der evangelischen
Kirche

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

Übergangsregelung zu § 11:

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

§ 11a Ausschlussfrist zu § 10 und § 11

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

Nachweis
anrechnungsfähiger Zeiten**§ 12 Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses**

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

Kosten

§ 13 Versetzung und Abordnung

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

Versetzung
Abordnung

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

persönliche
Gründe

(3) Während der Probezeit (§ 6 Abs. 4) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

Probezeit

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

Zuweisung

§ 14 Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Dienstgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Einrichtungen der Caritas, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

Qualifizierung

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach den AVR ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeiter kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und nä-

kein Anspruch

her ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

Qualifizierungs-
maßnahmen,
Dokumentation
und Teilnahme-
bestätigung

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

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitern schriftlich bestätigt.

Erörterung Quali-
fizierungsbedarf

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

Kosten

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

Arbeitszeit

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

Förderung

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

individuelle
Arbeitszeiten

(8) Für Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 14a Qualifizierung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Qualifizierungszeit

¹Bei Mitarbeitern im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ²Bei Teilzeitmitarbeitern gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter entspricht, reduziert. ³Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiter als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten oder Erzie-

hungsheimen sowie andere Mitarbeiter mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Anmerkung 1 zu Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiter erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

Berufsbezeichnung

Anmerkung 2 zu Satz 3:

Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe tätig sein.

Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden, für Mitarbeiter in Krankenhäusern durchschnittlich 38,5 Stunden (*RK BW*: 39 Stunden; *RK Mitte*: befristet bis zum 31. Dezember 2028 39 Stunden), wöchentlich. ²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ¹Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ¹Satz 2 findet für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen keine Anwendung.

regelmäßige Arbeitszeit

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

Durchschnitt

(3) ¹In Einrichtungen, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird. ²Satz 1 findet für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen keine Anwendung.

Verlängerung der Arbeitszeit

(4) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 36 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁴Für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen gilt abweichend von Satz 3: Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

24./31. Dezember

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 3:

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

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 4:

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

Abweichung vom ArbZG durch Dienstvereinbarung

(5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen 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.

Schichtbetrieben

Anmerkung zu Absatz 5:

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.

Verpflichtung Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit

(6) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher 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.

Arbeitszeitkorridor

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

Rahmenarbeitszeit

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

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

Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen

(10) ¹Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind. ²In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. ⁴Bei der Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten kann die Ruhezeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG) nicht verkürzt werden.

Anmerkung zu § 15:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 5 enthalten.

Gleitzeit

§ 15a Arbeit an Sonn- und Feiertagen für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen gilt in Ergänzung zu § 15 Abs. 4 Satz 4 und § 15 Abs. 6 für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) ¹Die 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. ²Kann 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. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 20 Abs. 3 zulässig. ⁴§ 18 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

bei gesetzl. Feiertag als Werktag, Freizeitausgleich/ finanzielle Abgeltung

(2) ¹Für 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 dienstvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

bei gesetzl. Feiertag als Werktag und Schichtdienst Reduzierung Soll-Arbeitszeit

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.

²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ³§ 18 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

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

arbeitsfreie Tage

§ 15b Sonderregelung für Mitarbeiter in häuslichen Gemeinschaften

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

häusliche Gemeinschaft

§ 16 Sonderformen der Arbeit

| | |
|--|--|
| Wechselschichtarbeit | (1) ¹ Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ² Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³ Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen. |
| Wechselschicht | |
| Nachtschicht | |
| Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen | (1a) Für Mitarbeiter in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist abweichend von Absatz 1 Satz 1 Wechselschichtarbeit 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. |
| Schichtarbeit | (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. |
| Bereitschaftsdienst | (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. |
| Rufbereitschaft | (4) ¹ 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. ² Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. |
| Nachtarbeit | (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. |
| Mehrarbeit | (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitmitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitmitarbeitern (§ 15 Abs. 1 Satz 1) leisten. |
| Überstunden | (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitmitarbeitern (§ 15 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. |
| Überstunden bei | (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die |
| • Arbeitszeitkorridor | a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 15 Abs. 7 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus, |
| • Rahmenarbeitszeit | b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 15 Abs. 8 außerhalb der Rahmenzeit, |
| Wechselschicht-/Schichtarbeit | 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.

§ 17 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

Voraussetzung
Bereitschaftsdienst

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

13/16-Stunden-
Dienst

- 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) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

24-Stunden-Dienst

- 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. ²Abweichend 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. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

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

Dienst ohne
Ausgleich

- 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.

Ausgleichszeit-
raum

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 15 Abs. 2 Satz 1.

(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 21 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 Vollzeitmitarbeiter. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

Teilzeitarbeit und
Bereitschaftsdienst

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

(8) § 15 Abs. 5 bleibt im Übrigen unberührt.

Sonderregelung Heime, § 17 Abs. 12

(9) ¹Für 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. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Anmerkung zu Absatz 9:

Unter Absatz 9 fallen auch Rettungsdienste.

Bewertung Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

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

a) ¹Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

²Ein 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. |

Zuweisung Stufen

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

Mitarbeiter gem. § 17 Abs. 9

(12) ¹Für die Mitarbeiter gemäß § 17 Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet 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.

(13) Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 12 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 16 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts nach Anhang Tabellen.

Zeitzuschlag

(14) Das Entgelt für die nach den Absätzen 10, 12 und 13 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang Tabellen.

Tabellenentgelt

(14a) Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst tritt bei der Anwendung der Absätze 12 und 13 das auf die Stunde umgerechnete individuelle Tabellenentgelt an die Stelle des Stundenentgelts nach Anhang Tabellen.

SuE

(15) An Mitarbeiter wird das Bereitschaftsdienstentgelt gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt.

Freizeitausgleich

§ 17a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für Mitarbeiter in Krankenhäusern

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

Bereitschaftsdienst

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

13/16-Stunden-Dienst

- 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) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

24-Stunden-Dienst

- 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. ²Abweichend 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. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

Dienst ohne Ausgleich

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

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.

Ausgleichszeitraum

(5) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 2 bis 4 gilt § 15 Abs. 2 Satz 1.

Teilzeitarbeit

(6) ¹In den Fällen, in denen Mitarbeiter Teilzeitarbeit gemäß § 21 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 Vollzeitmitarbeiter. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

Anordnung Rufbereitschaft

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

Abweichung vom ArbZG durch Dienstvereinbarung

(8) § 15 Abs. 5 bleibt im Übrigen unberührt.

Sonderregelung Heime, vgl. § 17a Abs. 12

(9) ¹Für 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. ²Dazu gehören auch die Mitarbeiter in Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Bewertung Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

(10) 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. |

Zuweisung

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

Mitarbeiter nach § 17a Abs. 9

(12) Für die Mitarbeiter gemäß § 17a Abs. 9 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 28,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(13) Das Entgelt für die nach den Absätzen 10 und 12 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach Anhang Tabellen.

Vergütung

(14) ¹Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 13 für jede nach den Absätzen 10 und 12 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 Tabellen. ²Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu dem Entgelt nach Absatz 13 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (§ 16 Abs. 5) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Stundenentgelts ihrer jeweiligen Entgeltgruppe nach Anhang Tabellen. ³Im Übrigen werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft Zeitzuschläge nach § 18 nicht gezahlt.

Feiertagszuschlag

(14a) Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst tritt bei der Anwendung der Absätze 12 und 13 das auf die Stunde umgerechnete individuelle Tabellenentgelt an die Stelle des Stundenentgelts nach Anhang Tabellen.

SuE

(15) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt wird gezahlt, es sei denn, dass ein Freizeitausgleich im Dienstplan vorgesehen ist, oder eine entsprechende Regelung in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen wird oder der Mitarbeiter dem Freizeitausgleich zustimmt. ²In diesem Fall kann anstelle der Auszahlung des Entgelts nach Absatz 13 für die nach den Absätzen 10 und 12 gewertete Arbeitszeit bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ³Die Möglichkeit zum Freizeitausgleich nach Satz 2 umfasst auch die dem Zeitzuschlag nach Absatz 14 1 : 1 entsprechende Arbeitszeit. ⁴Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 28) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁵Nach Ablauf der drei Monate wird das Bereitschaftsdienstentgelt am Zahltag des folgenden Kalendermonats fällig.

Freizeitausgleich

(16) ¹Das Bereitschaftsdienstentgelt nach den Absätzen 10, 12, 13 und 14 kann im Falle der Faktorisierung nach § 20 Abs. 3 in Freizeit abgegolten werden. ²Dabei entspricht eine Stunde Bereitschaftsdienst

Abgeltung

- a) nach Absatz 1
 - aa) in der Stufe I 37 Minuten,
 - bb) in der Stufe II 46 Minuten und
 - cc) in der Stufe III 55 Minuten,
- b) nach Absatz 12 17,5 Minuten und
- c) bei Feiertagsarbeit nach Absatz 14 jeweils zuzüglich 15 Minuten.

§ 18 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Zeitzuschläge

(1) ¹Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitern – je Stunde

- | | | |
|----|--|-----------|
| a) | für Überstunden | |
| | – in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 30 v.H., |
| | – in den Entgeltgruppen 9c bis 17 | 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. |

Freizeitausgleich bei Arbeitszeitkonto

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 20) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Überstunden

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt 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. b:

Abweichend gilt für Mitarbeiter im Rettungsdienst bis zum 31. Dezember 2027 ein Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 10 v.H.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

Feiertagsarbeit

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

(1a) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 20 eingerichtet ist oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 16 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. ⁴Dieser Absatz gilt nicht für Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Überstundenausgleich, Arbeitszeitkonto

(1b) ¹Zugunsten der Mitarbeiter können für Dienste, soweit diese zu Zeiten gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f erbracht werden, die dort genannten Prozentbeträge durch Dienstvereinbarung erhöht werden. ²Durch Dienstvereinbarungen können für die freiwillige Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. ³Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind zu beachten.

Dienstvereinbarung

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 15 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.

Abgeltung nicht ausgeglichener Arbeitsstunden

Anmerkung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Anmerkung zu § 15 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

Arbeitsstunden

(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 16 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. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 16 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. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 20 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Rufbereitschaft

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.

Wechselschichtzulage

(4) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 200 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,18 Euro pro Stunde.

Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen

(4a) ¹Mitarbeiter in Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend zu Absatz 4 eine Wechselschichtzulage von 250 Euro monatlich. ²Mitarbeiter in Krankenhäusern, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,49 Euro pro Stunde. ³Mitarbeiter in Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,47 Euro pro Stunde.

Schichtzulage

(5) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 Euro pro Stunde.

(6) Die in den Absätzen 4, 4a und 5 genannten Zulagen nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

§ 19 Bereitschaftszeiten

Bereitschaftsdienst Voraussetzung

(1) ¹Bereitschaftszeiten 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. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche 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 § 15 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

Dienstvereinbarung

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

Anmerkung zu § 19:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.