JOHANNITER
Aus Liebe zum Leben

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. – Anlage Johanniter



**Für Einrichtungen der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.,
der Johanniter GmbH, der Johanniter Seniorenhäuser GmbH
sowie verbundener Unternehmen
Stand: 19. Oktober 2026**

Inhalt

A.	**Allgemeine Grundsätze**	**7**
§ 1	Auftrag der Johanniter, Dienstgemeinschaft	7
§ 2	Geltungsbereich	7
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	8
B.	**Einstellung – Versetzung – Probezeit**	**9**
§ 4	Einstellung	9
§ 5	Personalakten	9
§ 6	Ärztliche Untersuchung nach erfolgter Einstellung	10
§ 7	Umsetzung, Versetzung und Abordnung	10
§ 8	Probezeit	10
§ 9	Besondere Dienstpflichten	11
§ 10	Fort- und Weiterbildung	12
C.	**Arbeitszeit**	**13**
§ 11	Arbeitszeit	13
§ 11a	Pausen, Ruhezeit und Arbeitsunterbrechungen	17
§ 11b	Arbeitszeitkonten	18
§ 11c	Plusstunden, Überstunden und Minusstunden	21
§ 11d	Arbeitszeit bei Dienstreisen	22
§ 11e	Formen der Arbeit	22
§ 11f	Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer	23
§ 11g	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	24
§ 11h	Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG	28
§ 11i	Kurzarbeit	29
§ 11j	Freizeitmaßnahmen	30
§ 11k	Vertretungsbereitschaft und -dienst	30
§ 11l	Springerdienst	31
§ 11m	Personalpool	32
§ 12	Fernbleiben vom Dienst	33
§ 13	Freistellung	34
§ 14	Beschäftigungszeit	36
D.	**Eingruppierung**	**37**
§ 15	Eingruppierung	37
§ 16	Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	38
E.	**Entgelt**	**39**
§ 17	Die Bestandteile des Entgeltes	39
§ 18	Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	40
§ 18a	Übergangsregelung	41
§ 19	Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen	42

§ 20 Kinderzuschlag 42
§ 21 Wechselschicht- und Schichtzulage 43
§ 22 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt 44
§ 22a Jahressonderzahlung 45
§ 22b Corona-Sonderzahlung 46
§ 22c Inflationsausgleichszahlung 46
§ 23 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 48
§ 23a Berechnung und Auszahlung der Bezüge 48
§ 24 Öffnungsklausel 51
§ 25 Reisekosten, Trennungsentschädigung, Umzugskosten 55

F. Sozialleistungen 56
§ 26 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 56
§ 27 Dienstjubiläum 59
§ 28 Pauschale Zuwendung bei Geburt und Tod eines Angehörigen 59
§ 29 Sterbegeld 59
§ 30 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 60
§ 31 Entgeltumwandlung 62
§ 31a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG 63

G. Urlaub 66
§ 32 Urlaub 66
§ 32a Sonderurlaub 68
§ 32b Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen 69
§ 33 Zusatzurlaub für Nachtarbeit 70

H. Beendigung des Dienstverhältnisses 72
§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung 72
§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 75
§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze oder bei Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Weiterbeschäftigung 76
§ 37 Zeugnisse 77

I. Sonstige Regelungen 78
§ 38 Schutzkleidung und Dienstkleidung 78
§ 39 Forderungsübergang bei Dritthaftung 78
§ 40 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis 79

Anlage 1 Eingruppierungskatalog 80
Entgeltgruppe 1 (Anm. 1) 80
Entgeltgruppe 2 (Anm. 2) 81
Entgeltgruppe 3 (Anm. 2, 3, 12, 13) 81
Entgeltgruppe 4 (Anm. 3, 4, 12, 13) 82
Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 12, 13, 15) 83
Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13) 84
Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15) 85
Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 10, 11, 14) 86

Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16) 87
Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16) 88
Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16) 89
Entgeltgruppe 12 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) 90
Entgeltgruppe 13 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16) 91

Anlage 2 Entgelttabelle 95

Anlage 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement 101

Anlage 4 Notfallsanitäterinnenzulage 102

Anlage 5 – weggefallen – 103

Anlage 6 Zuschlagsberechtigte Arbeiten 104
§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge 104
§ 2 Zahlung der Zuschläge 104
§ 3 Höhe des Zuschlages 105
§ 4 Berechnung der Zuschläge 106
§ 5 Pauschalierung 106
§ 6 Ausschluss 106

Anlage 7 Tabelle der Zeitzuschläge und Überstundenentgelte 107

Anlage 8a Ärztinnen und Ärzte 114
§ 1 Geltungsbereich 114
§ 2 Arbeitszeit, besondere Rechte und Pflichten 114
§ 3 Zuweisung zu Dritten und Personalgestellung 115
§ 4 Tätigkeit im Rettungsdienst 115
§ 5 Grundentgelt für Ärztinnen und Ärzte 116
§ 6 Eingruppierung und Vergütung 117
§ 7 Abweichende Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 119
§ 8 Zeitzuschläge und Überstundenentgelt 121

Anlage 8b Mitarbeitende im Fahrdienst 122
§ 1 Geltungsbereich 122
§ 2 Eingruppierung 122
§ 3 Grundentgelt 122
§ 4 Einschränkende Anwendung des § 24 AVR DWBO Anlage Johanniter 123
§ 5 Anwendungsvoraussetzung 123
§ 6 Nichtanwendbare Regelungen 123
§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit 124
§ 8 Übergangsregelung 124

Anlage 9 Vermögenswirksame Leistungen (VWL) 125
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen 125
§ 2 Mitteilung der Anlageart 126
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs 126

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage 127
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes 127

Anlage10/I Regelung der Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse 128
§ 1 Geltungsbereich 128
§ 2 Ausbildungsvertrag 128
§ 3 Durchführung der Ausbildung 128
§ 4 Probezeit 129
§ 5 Ärztliche Untersuchung 129
§ 6 Ausbildungszeit 129
§ 7 Ausbildungsentgelt 130
§ 8 Ausbildungsverlängerung 130
§ 9 Prüfung 131
§ 10 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 131
§ 11 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 132
§ 12 Zeugnis 132
§ 13 Sonstige Bestimmungen 132

Anlage 10/II Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden 133
§ 1 Geltungsbereich 133
§ 2 Ausbildungsvertrag 133
§ 3 Pflichten der Auszubildenden / Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung 134
§ 4 Probezeit 134
§ 5 Ärztliche Untersuchung 135
§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit 136
§ 7 Ausbildungsentgelt 136
§ 8 Sachbezüge 138
§ 9 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen 138
§ 10 Ausbildungsmittel 138
§ 11 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 139
§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 140
§ 13 Sonstige Bestimmungen 140

Anlage 11 Ausbildungs- und Praktikumsentgelt 141

Anlage 12 Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen 144
§ 1 Geltungsbereich 144
§ 2 Begriffsbestimmungen 144
§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung 146
§ 3a Sozialplan 146
§ 4 Arbeitsplatzsicherung 147
§ 5 Fortbildung, Umschulung 148
§ 6 Besonderer Kündigungsschutz 149
§ 7 Entgeltsicherung 150
§ 8 Abfindung 151
§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen 153

A. Allgemeine Grundsätze

§ 1 Auftrag der Johanniter, Dienstgemeinschaft

(1) Der Johanniterorden, seine Einrichtungen und Werke sind dem Auftrag der Diakonie verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen.

(2) [1]Alle in den Einrichtungen und Werken des Johanniterordens tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft (im Folgenden „Die Johanniter“). [2]Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) [1]Der Dienst der Johanniter geschieht im Auftrag Jesu Christi. [2]Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage dieses Dienstes anerkennen.

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

(5) [1]Die Dienstgeberin sowie der Dienstgeber verpflichten sich zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. [2]Die Einzelheiten werden in Anlage 3 geregelt.

§ 2 Geltungsbereich

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des DWBO Anlage Johanniter gelten nach dienstvertraglicher Vereinbarung ab dem Stichtag des Inkrafttretens zum 01.01.2019 in Fortschreibung der seit dem 01.01.2010 geltenden AVR-J in den Einrichtungen und Werken des Johanniterordens, die in dem bei der Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO gemäß § 22 ARRO DWBO geführten Tarifregister aufgeführt sind und eine Einrichtung auf dem Gebiet des DWBO haben.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die AVR DWBO Anlage Johanniter gelten nicht für:

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

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung;

c) – weggefallen –

d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, sofern nicht Anlage10/I oder Anlage 10/II anzuwenden ist;

e) Maßnahmeteilnehmende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschäftigungsförderungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III (Arbeitsförderung) oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit;

f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen in den Projektländern der Johanniter-Auslandshilfe als nationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeitsvertrag nach jeweils im Projektland gültigem Recht abgeschlossen wurde und deren Dienstort ausschließlich in Projektländern liegt.

B. Einstellung – Versetzung – Probezeit

§ 4 Einstellung

(1) [1]Der Dienstvertrag und Nebenabreden werden schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – in Textform geschlossen. § 14 Absatz 4 TzBfG bleibt unberührt. [2]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. [3]Wird der Dienstvertrag in Textform geschlossen, kann er stattdessen nach den Vorgaben des § 2 Absatz 1 Satz 2 Nachweisgesetz elektronisch übermittelt werden. [4]Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden. [5]Soweit in diesen Fällen nichts anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat auf Verlangen vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber bestimmten Ärztin bzw. Arztes (i. d. R. Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt) nachzuweisen. [2]Die Kosten der verlangten Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

§ 5 Personalakten

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine vollständige Personalakte. [2]Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. [3]Das Akteneinsichtsrecht kann auch durch eine gesetzliche Vertreterin bzw. einen gesetzlichen Vertreter oder eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. [4]Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. [5]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn dies aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie bzw. für ihn nachteilig werden können, vor Aufnahme in die

Personalakte gehört werden. [2]Die Äußerung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist zu ihrer bzw. zu seiner Personalakte zu nehmen.

(3) [1]Beurteilungen sind der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unverzüglich bekannt zu geben. [2]Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(4) Niederschriften über seelsorgerliche Angelegenheiten und Einsatznachsorge dürfen nicht in die Personalakten aufgenommen werden.

§ 6 Ärztliche Untersuchung nach erfolgter Einstellung

[1]Bei gegebener Veranlassung kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses durch eine Vertrauensärztin bzw. einen Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. [2]Das Ergebnis angeordneter Untersuchungen muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bekannt gegeben werden. [3]Die Kosten dieser von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordneten Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

§ 7 Umsetzung, Versetzung und Abordnung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen ihres bzw. seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz der im Dienstvertrag näher bezeichneten Einrichtung bzw. ihrer Einrichtungsteile umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden. [2]Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung soll Abstand genommen werden, wenn sie der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z. B. mit Rücksicht auf ihre bzw. seine Familie).

§ 8 Probezeit

[1]Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

[2]Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

§ 9 Besondere Dienstpflichten

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses. [2]Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ist das Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

(2) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen zur Ausübung jeder entgeltlichen Nebenbeschäftigung der vorherigen Genehmigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. [2]Die Übernahme einer nicht entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigen. [3]Die Nebenbeschäftigung ist zu versagen, wenn durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung betriebliche Belange beeinträchtigt werden.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers annehmen. [2]Werden einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie bzw. er dies der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(4) Die pflegliche Behandlung aller im Eigentum oder Besitz der Einrichtung befindlichen materiellen und immateriellen Güter, einschließlich der Güter Dritter, die von der Einrichtung genutzt werden, sowie die sparsame Verwendung dieser Güter, gehören zu den Pflichten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(5) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die ihre bzw. der seine Dienstpflichten verletzt, ist der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(6) [1]Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist verpflichtet, ein einfaches oder erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, soweit die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dies aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder rechtlicher Erfordernisse berechtigt verlangt. [2]In diesen Fällen trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die dafür entstehenden Kosten. [3]Bei der Einstellung trägt die Kosten die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer.

§ 10 Fort- und Weiterbildung

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – unter Fortzahlung der bisherigen Vergütung – zur Teilnahme an von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordneten Fort- und Weiterbildungen verpflichtet. [2]Bei Teilzeitkräften führt die Anordnung der Teilnahme an Fortbildungen zu einer Gutschrift gemäß § 11b Absatz 2, wenn diese Zeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, es sei denn, im Einzelfall wird ein anderer Ausgleich vereinbart.

(2) [1]Für von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordnete Fort- und Weiterbildungen übernimmt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. [2]Die Übernahme weitergehender Aufwendungen durch die Dienstgeberin bzw. durch den Dienstgeber und weitere Einzelheiten der Fortbildung können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Kosten für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatz 2 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde endet. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten 3 Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(4) [1]Die Rückzahlungsverpflichtung für die Kosten von Fort- und Weiterbildungen gemäß Absatz 3 erfordert eine vorherige einzelvertragliche Vereinbarung zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter. [2]Die Rückzahlungsmodalitäten sind entsprechend den von dem Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen in der einzelvertraglichen Vereinbarung zu regeln. [3]Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bindungsdauer des Dienstnehmers abhängig ist von dem Ausmaß der beruflichen Vorteile des Dienstnehmers, der Dauer der Fort- bzw. Weiterbildung, der Dauer der bezahlten Freistellung von der Arbeit und der Höhe der Kosten.

C. Arbeitszeit

§ 11 Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich [2]Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. [3]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen. [4]Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt 7,8 Stunden bzw. bei Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a) 8 Stunden.

[5]Der Tag beginnt um 0.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.

[6]Durch einzelvertragliche Nebenabrede zum Dienstvertrag kann auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine andere Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters vereinbart werden. [7]Der zulässige Vollzeitkorridor beträgt 39 bis 42 Stunden pro Woche. [8]Für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) gilt anstelle des Satzes 7 die Regelung des § 2 Absatz 1 der Anlage 8a.

[9]Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters festgelegt (X % von 39 bzw. bei Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a) X % von 40). [10]Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

[11]Zur Vereinbarung von Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG muss eine schriftliche Nebenabrede mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter geschlossen werden. [12]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende kündbar.

[13]Ruft die Dienstgeberin zusätzliche Stunden im Rahmen der Arbeit auf Abruf ab, so zählen diese Stunden zur Soll-Arbeitszeit.

(2) [1]Vollbeschäftigte Mitarbeitende haben einen Anspruch, dass ihre regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 Satz 1 auf durchschnittlich 40 Wochenstunden festgelegt wird. [2]Durch die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Wochenstunden erhöht sich das Grundentgelt (§ 17 Absatz 1, Anlage 8a und Anlage 8b) entsprechend.

[3]Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch, dass für die Festlegung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 8 eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zu Grunde gelegt wird (X % von 40).

[4]Die Ansprüche nach Satz 1 und 3 können zum 30.06. eines jeden Jahres in Textform geltend gemacht werden. [5]Den Anträgen ist zu entsprechen.

[6]Die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit gilt vom 01.01. bis zum 31.12. des auf den Antrag folgenden Kalenderjahres. [7]Sie gilt fort, wenn nicht die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bis zum 30.06. eines Jahres in Textform eine Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beantragt. [8]Vollbeschäftige Mitarbeitende haben hierbei einen Anspruch, dass ihre regelmäßige Arbeitszeit wieder auf durchschnittlich 39 Wochenstunden festgelegt wird. [9]Teilzeitbeschäftigte haben hierbei den Anspruch, dass für die Festlegung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 8 wieder eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden zu Grunde gelegt wird (X % von 39). [10]Den Anträgen ist zu entsprechen.

[11]Mitarbeitende, die neu in ein Dienstverhältnis eintreten, können erstmalig im auf die Einstellung folgenden Kalenderjahr einen entsprechenden Antrag auf Änderung der Festlegung nach den Maßgaben der Sätze 1 bis 9 stellen.

[12]Dieser Absatz findet keine Anwendung auf Ärztinnen und Ärzten (Anlage 8a).

(2a) [1]Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). [2]Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(3) [1]Durch Dienstvereinbarung kann für besondere Mitarbeitergruppen festgelegt werden, dass einvernehmlich durch Nebenabrede zum Dienstvertrag mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden verlängert wird, wenn die die Arbeitszeit der übrigen Vollzeitbeschäftigten überschreitende Zeit mit der Überstundenvergütung bezahlt wird. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 6 Monaten kündbar.

(4) [1]Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn die Arbeitszeit wöchentlich 46 Stunden im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten (Ausgleichszeitraum) nicht überschreitet.

[3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden täglich und durchschnittlich 46 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 2 Stunden täglich fällt. [4]In diesem Fall ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit entsprechend der nach Satz 3 vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

[5]Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. [6]Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von einem Kalenderjahr 8 Stunden werktäglich nicht überschreiten.

(5) [1]Der Ausgleich einer Arbeitszeitverlängerung über 8 Stunden hinaus muss so erfolgen, dass im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich innerhalb des maßgeblichen Ausgleichszeitraums nicht überschritten werden. [2]Das bedeutet grundsätzlich, dass die Summe der von der einzelnen Mitarbeiterin bzw. vom einzelnen Mitarbeiter im Ausgleichszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Summe der für diesen Zeitraum zulässigen Gesamtarbeitszeit nicht überschreitet. [3]Die zulässige Gesamtarbeitszeit ergibt sich aus der Summe der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage multipliziert mit 8 Stunden.

[4]Werktag ist jeder Kalendertag, der kein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist. [5]Ob der Werktag für den Betrieb oder die betreffende Mitarbeiterin bzw. den betreffenden Mitarbeiter ein Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage unerheblich. [6]Es zählt jeder Werktag, auch wenn er – regelmäßig oder gelegentlich – arbeitsfreier Tag ist. [7]Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte sowie Krankheitstage sind bei der Berechnung der durchschnittlich 8-stündigen werktäglichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen, oder aber sie sind bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

[8]Tage sonstiger Arbeitsbefreiung wie unbezahlter Sonderurlaub oder Tage des unberechtigten Fernbleibens von der Arbeit können dagegen als Ausgleichstage herangezogen werden. [9]Das bedeutet, dass sie bei der Berechnung des Jahresdurchschnitts als ein Ausgleichstag berücksichtigt werden.

(6) [1]Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

[2]In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

[3]Soweit keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen, sollen bei Sonn- und Feiertagsarbeit jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wobei ein Sonntag dabei in direkter zeitlicher Folge auf einen arbeitsfreien Samstag folgen soll. [4]Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an einem der Werktage innerhalb der folgenden 2 Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

(7) [1]Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit, wobei jedoch mindestens eine Arbeitsstunde anzusetzen ist. [2]Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

[3]Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabsatz 1.

(8) [1]Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Dienstplan arbeiten, dort im Frei geplant sind und in die Entgeltgruppen 1 bis 9 eingruppiert sind, erhalten zusätzlich zur Gutschrift aller geleisteten Dienste auf dem Arbeitszeitkonto 75,00 EUR brutto für jede freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten. [2]Dieser Betrag ist mit dem monatlichen Entgelt analog § 23a Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter abzurechnen.

[3]Eine freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten nach Satz 1 ist gegeben, wenn die Änderung des Dienstplanes weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird und der übernommene Dienst tatsächlich angetreten wurde.

[4]Des Weiteren können bessere Regelungen und die Art der Durchführung durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

§ 11a Pausen, Ruhezeit und Arbeitsunterbrechungen

(1) [1]Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen (§ 4 Arbeitszeitgesetz – ArbZG). [2]Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(2) [1]Durch Dienstvereinbarung kann

a) in Betrieben mit Wechselschicht und/oder Schichtarbeit die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden;

b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen angepasst werden.

[2]In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzpausenregelung anzuwenden ist. [3]Sofern die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind die Kurzpausen zu bezahlen.

(3) [1]Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. [2]In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird.

(4) Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens 8 Wochen ausgeglichen wird.

(5) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran angeordnete oder genehmigte Arbeitsstunden geleistet, sind die dadurch zusätzlich notwendigen, gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu bezahlen.

(6) [1]Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten Arbeit der Mitarbeiterin bzw.

dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine 5- bis 10-minütige Arbeitsunterbrechung gegeben. [2]Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. [3]Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gelegt werden. [4]Unterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

§ 11b Arbeitszeitkonten

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber richtet für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses, soweit einzelvertraglich keine anderweitige Regelung getroffen wurde. [2]Besteht Einvernehmen zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, kann zusätzlich ein Langzeitkonto eingerichtet werden.

(2) [1]Die geleistete Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. [2]Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. [3]In einer Dienstvereinbarung kann aus betrieblichen Gründen ein von Satz 2 abweichender gleichlanger Abrechnungszeitraum festgelegt werden.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z. B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Dienstbefreiung nach § 13) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

(4) Auf Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann der über den nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(5) [1]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand ihres bzw. seines jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). [2]Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert.

[3]Pro Kalendermonat kann bei Vollzeitbeschäftigten von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu 30 Plusstunden (Plusstundenkorridor) bzw. bis zu 30 Minusstunden (Minusstundenkorridor) abgewichen werden.

[4]Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist der Plusstundenkorridor sowie der Minusstundenkorridor entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden anzupassen.

[5]Im Einzelfall kann die monatliche Soll-Arbeitszeit auch über diese Grenze des Minusstundenkorridors hinaus unterschritten werden, wenn hierüber zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen wurde. [6]Wird die monatliche Soll-Arbeitszeit um mehr als die nach Satz 3 bzw. Satz 4 zulässigen Plusstunden überschritten, so verfallen diese darüber hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden im Sinne des § 11c Absatz 3 oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber getroffen.

[7]Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten.

(6) Bis zu 150 Plusstunden bzw. bis zu 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(7) Für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen, z. B. Saisonarbeit, kann durch Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass zum Zwecke einer Verstetigung der Bezüge von den Grenzen der Absätze 5 und 6 abgewichen werden kann.

(8) [1]Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum Ende des Abrechnungszeitraums ein Zeitguthaben von mehr als 150 Stunden auf, so ist das diese Höchstgrenze von 150 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten 4 Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. [2]Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteilige Vergütung auszubezahlen. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (§ 17 Absatz 1) durch das 4,348fache ihrer bzw. seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(9) Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende dienstliche bzw. betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen.

(10) [1]Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.

[2]Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Zeitausgleiches, gilt § 32 Absatz 8 entsprechend.

(11) [1]Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 17 Absatz 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) weitergezahlt. [2]Bis zur Dauer von 2 Monaten während eines Zeitausgleichs vom Jahresarbeitszeitkonto wird eine Zulage gemäß § 21 weitergezahlt.

(12) Wird für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Langzeitkonto eingerichtet, so sind durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber oder durch Dienstvereinbarung Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich von Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto zu treffen.

(13) [1]Die Jahres- und Langzeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. [2]Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen.

[3]Dieses gilt auch bei Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(14) [1]Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte Zeitzuschläge entsprechend der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Faktorisierung). [2]Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung sind auch Regelungen über die Ansammlung und den Ausgleich des durch Faktorisierung erworbenen Zeitguthabens zu treffen.

(15) [1]Teilzeitmitarbeiterinnen bzw. Teilzeitmitarbeiter und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können einvernehmlich eine individualvertragliche Regelung treffen, nach der geleistete Mehrarbeit statt durch Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto unmittelbar durch Entgeltzahlung abgegolten wird. [2]Diese Regelung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende von jeder Partei gekündigt werden.

§ 11c Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

(1) [1]Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden. [2]Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (§ 11 Absatz 1) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat.

[3]Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden Feiertag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres, wenn diese Tage auf einen Wochentag zwischen Montag und Freitag fallen.

(2) [1]Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten. [2]Für Teilzeitbeschäftigte dürfen Plusstunden nicht angeordnet werden. [3]Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Plusstunden vereinbart werden. [4]Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 3 vereinbarten Plusstunden dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind.

[5]Für Mitarbeitende, mit denen eine Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf nach § 11 Absatz 1 getroffen wurde, gelten die Regelungen zu Plusstunden nicht. [6]Alle Stunden dieser Mitarbeitenden, die die Soll-Arbeitszeit inklusive etwaiger zusätzlicher Stunden im Sinne von § 11 Absatz 1 Satz 12 aus Arbeit auf Abruf übersteigen, gelten unmittelbar als Überstunden im Sinne des Absatz 4.

(3) [1]Überstunden entstehen, wenn die individuelle monatliche Plusstundengrenze der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (§ 11b Absatz 5) überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind. [2]Im Falle einer Dienstvereinbarung nach § 11b Absatz 7 richtet sich die Entstehung von Überstunden nach der Dienstvereinbarung. [3]Überstunden werden auf Basis des anteiligen Monatsentgelts nach § 17 Absatz 1 zzgl. eines Zeitzuschlages gemäß § 22 bezahlt.

(4) [1]Überstunden sind von vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Anordnung zu leisten. [2]Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Überstunden vereinbart werden. [3]Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die vereinbarten Überstunden dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar sind. [4]Überstunden sind jedoch auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. [5]Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

(5) [1]Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters (Absatz 1 Satz 2) unterschreitet. [2]Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet. [3]Für Mitarbeitende, mit denen eine Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf nach § 11 Absatz 1 getroffen wurde, entstehen keine Minusstunden.

(6) Durch Dienstvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag kann im Sinne des § 7e SGB IV eine Regelung zur Sicherung der den Zeitguthaben entsprechenden Werte für den Insolvenzfall getroffen werden.

§ 11d Arbeitszeit bei Dienstreisen

[1]Bei Dienstreisen im Sinne des § 2 BRKG gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. [3]Dienstreisezeiten, die außerhalb der Normalarbeitszeit zu erbringen sind, sind grundsätzlich in Form von Arbeitszeit zu vergüten, soweit sie erforderlich sind.

§ 11e Formen der Arbeit

(1) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

(2) [1]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [2]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Schichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. [3]Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

[4]Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

(3) [1]Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer

Schichtart in eine andere (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

[2]Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr.

§ 11f Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies

a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder

b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) [1]Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden. [3]Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht gemäß Absatz 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 11 Absatz 1.

[4]Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden täglich und durchschnittlich 46 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4) [1]Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer im Sinne des Absatz 1 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht

weniger als 3 Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. [2]Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. [3]Die Kosten der Untersuchungen hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht kostenlos durch eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten angeboten werden.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit gefährdet oder

b) im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Kind unter 12 Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder

c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 11g Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

[3]Die anfallenden Bereitschaftsdienste sollen auf die am Bereitschaftsdienst teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig und in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit verteilt werden.

(2) [1]Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. [2]Dabei dürfen im Durchschnitt nur 8 Dienste pro Monat und max. 96 Dienste im Kalenderjahr angeordnet werden. [3]Werden für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nicht nur Bereitschaftsdienste, sondern auch Rufbereitschaften angeordnet, so zählen 2 Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst.

[4]Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse durch die Arbeitssicherheitskraft sowie den Arbeitsmediziner gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. [5]Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, unter Beibehaltung der Regelungen des Unterabsatz 1. [6]Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt wird.

[7]Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. [8]In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. [9]Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen. [10]Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten in Textform widerrufen werden. [11]Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. [12]Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

[13]In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

[14]In den Fällen, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. [15]Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. [16]Mit Zustimmung der

Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(3) [1]Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit faktorisiert:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I.	0 bis 10 %	42 %
II.	> 10 bis 25 %	55 %
III.	> 25 bis 40 %	70 %
IV.	> 40 bis 49 %	85 %

[2]Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

(4) [1]Die nach Absatz 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des 3. Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). [2]Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Absatz 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(5) [1]Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, wird die nach Absatz 3 errechnete Arbeitszeit mit dem Überstundenentgelt gemäß Anlage 7a bis Anlage 7b vergütet. [2]Durch Nebenabrede zum Dienstvertrag kann abweichend von Absatz 4 ein anderer Ausgleichszeitraum vereinbart werden.

(6) [1]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch Dienstvereinbarung. [2]Die Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Monats kündbar.

(6a) [1]Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von § 11g Absatz 3 die Bewertung der Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit (Faktorisierung) in den Stufen I. bis IV. erhöht werden. [2]Die Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Monats kündbar.

[3]Die Dienstvereinbarung nach Absatz 6a Satz 1 ist dem AK Ausschuss Johanniter zur Genehmigung vorzulegen. [4]Die Zustimmung zur Dienstvereinbarung gilt als erteilt, wenn binnen vier Wochen weder die Dienstnehmerseite noch die Dienstgeberseite des AK Ausschuss Johanniter eine Aufnahme zur Beschlussfassung auf der kommenden Sitzung des AK Ausschuss Johanniter beantragt hat. [5]Die Parteien der Dienstvereinbarung sind über die Zustimmung durch die Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter in Kenntnis zu setzen. [6]Die Frist nach Satz 3 beginnt am nachfolgenden Wochenarbeitstag nach Eingang der Unterlagen in der Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter.

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

(8) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit innerhalb eines angemessenen Zeitraumes aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

[3]Leistet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 12 Rufbereitschaften angeordnet werden. [4]Als eine Rufbereitschaft gilt ein Zeitraum von 24 Stunden, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zur Rufbereitschaft herangezogen wird. [5]Die Zahl der Rufbereitschaften darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. [6]Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig und in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verteilt werden.

[7]Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt gemäß Anlage 7a bis Anlage 7b vergütet.

[8]Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden daneben das Überstundenentgelt sowie etwaige Zeitzuschläge gezahlt. [9]Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens 3 Stunden angesetzt. [10]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. [11]Das Überstundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens 8 Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 4 und Absatz 8 Unterabsatz 4 werden das Entgelt nach § 17 Absatz 1 und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) fortgezahlt.

(11) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von 3 Wochen zum Monatsende kündbar.

(12) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungs- und Einsatzdienst gilt diese Regelung mit Ausnahme der Begrenzung der Anzahl der Einsätze nach Absatz 2 Unterabsatz 1 dieser Regelung.

(13) Zeiten des Bereitschaftsdienstes gelten unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes als Arbeitszeit.

§ 11h Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG

Über die Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, sind Dienstvereinbarungen abzuschließen.

§ 11i Kurzarbeit

(1) [1]Liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld im Sinne des § 95 SGB III in Verbindung mit §§ 96 bis 99 SGB III oder einer auf Grundlage des § 109 SGB III ergangenen Rechtsverordnung vor, kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen. [2]Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gemäß § 98 SGB III nicht erfüllen.

[3]Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);

b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;

c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. [2]Die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, über das Angebot zum Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß Absatz 1 unverzüglich zu entscheiden und die Entscheidung der Dienststellenleitung mitzuteilen.

[3]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Maßnahmen treffen.

[4]Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. [5]Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 11c unter Berücksichtigung des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abzubauen.

(4) [1]Für die Berechnung der Vergütung gemäß §§ 17 bis 20 und der Krankenbezüge gemäß § 26 gilt § 23 mit Ausnahme von Absatz 2 zweiter Halbsatz entsprechend. [2]Für die Anwendung

sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

[3]Die Jahressonderzahlung wird entsprechend dem § 22a aus der Vergütung ohne Kurzarbeit gewährt.

(5) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung haben den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme gemäß § 99 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.

§ 11j Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleiches bzw. der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann durch Dienstvereinbarung von §§ 11 bis 11g abgewichen werden.

§ 11k Vertretungsbereitschaft und -dienst

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, auf Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden telefonisch erreichbar zu sein (Vertretungsbereitschaft). [2]Bei Bedarf müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die im Dienstplan am selben Kalendertag beginnende, mit mindestens drei Stunden geplante Vertretung übernehmen (Vertretungsdienst). [3]Die Vertretungsbereitschaft muss spätestens zwei Stunden vor dem jeweiligen Vertretungsdienst enden. [4]Durch Dienstvereinbarung kann dieser Zeitraum verkürzt werden, wobei zwischen dem Ende der Vertretungsbereitschaft und dem Beginn des jeweiligen Vertretungsdienstes mindestens 60 Minuten liegen müssen.

(2) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung monatlich bis zu drei Vertretungsdienste je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter einplanen. [2]Eine Ausweitung der Anzahl der Vertretungsdienste kann durch eine Nebenabrede gemäß § 4 mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

(3) [1]Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft und des jeweiligen Vertretungsdienstes erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter als Vergütung für die im Dienstplan geplante Zeit der Vertretung einen Zuschlag in Höhe von 25 % des Grundentgelts. [2]Dieser Betrag ist mit dem Entgelt analog § 23a Absatz 1 S. 5 abzurechnen.

(4) Die im Rahmen der Übernahme eines Vertretungsdienstes geleisteten Arbeitsstunden sind als Arbeitszeit zu vergüten.

§ 11l Springerdienst

(1) Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan arbeiten, zur Kompensation von nicht planbaren Ausfallzeiten und Sonderbedarfen in Springerdienste eingeteilt werden.

(2) [1]An Tagen, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Dienstplan zu einem Springerdienst eingeteilt ist, hat diese bzw. dieser sich in einem 24-Stunden-Zeitraum telefonisch bereit zu halten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. [2]Beginn und Ende der zu übernehmenden betriebsüblichen Schicht müssen innerhalb des 24-Stunden-Zeitraums des Springerdienstes liegen.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen des Springerdienstes zu jeder betriebsüblichen Schicht herangezogen werden.

(4) Für Tage, an denen eine Einteilung zum Springerdienst erfolgt ist, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die geleistete Arbeitszeit, mindestens jedoch ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(5) Für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Teilzeit ist für die Übernahme von Springerdiensten eine Nebenabrede erforderlich.

(6) Anfallende Springerdienste sollen auf die am Springerdienst teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig und in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit verteilt werden.

(7) Die Dienstvereinbarung muss mindestens die folgenden Regelungsinhalte umfassen:

a) Die Festlegung des Personenkreises, für den die Dienstvereinbarung gilt.

b) Den Beginn und das Ende des 24-Stunden-Zeitraums des Springerdienstes.

c) Die Zeitspanne der Ankündigung vor Beginn des Springerdienstes.

d) Ruhezeitenregelung nach übernommenen Diensten für Folgedienste, die mindestens den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes entspricht.

e) Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne des § 1 Absatz 5, soweit erhöhte Belastungen durch den Springerdienst dies erforderlich machen.

§ 11m Personalpool

(1) [1]In Dienststellen kann ein flexibler Personalpool eingerichtet werden. [2]Durch diesen sollen im Dienstplan geplante Dienste abgesichert werden, die durch ungeplante und/oder kurzfristige Personalausfälle aufgrund von Krankheit, Mutterschutz oder Beschäftigungsverbot gefährdet sind. [3]Auch zum Abbau von Mehrarbeit, zur Personalentlastung sowie zur Vermeidung von Leiharbeit kann der Personalpool eingesetzt werden.

[4]Mitarbeitende in diesem Personalpool können bei Bedarf für einen vorübergehenden Zeitraum von bis zu drei Monaten je Abordnung an andere Dienststellen abgeordnet werden. [5]Die Beteiligungsrechte der zuständigen Mitarbeitervertretungen sind zu beachten.

(2) Zur Aufnahme von Mitarbeitenden in den Personalpool ist mit diesen eine Nebenabrede nach § 4 Absatz 1 zu schließen.

(3) [1]Die Einrichtung und Durchführung eines Personalpools setzt den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung der Dienststelle voraus, an der der Personalpool eingerichtet wird. [2]Sie muss mindestens die folgenden Regelungsinhalte enthalten:

a) Örtlicher und persönlicher Geltungsbereich; insbesondere Angaben zu den Tätigkeiten und erforderlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden, die in den Personalpool aufgenommen werden können,

b) besondere Arbeitszeitregelungen, falls erforderlich,

c) Dienststellen, zu denen die Mitarbeitenden abgeordnet werden können,

d) Voraussetzungen und Höhe einer Zulage,

e) Regelungen zu Reisekosten, wobei abweichend von § 25 Pauschalen festgelegt werden können,

f) Regelung hinsichtlich der Vorlaufzeit (Zeit zwischen Mitteilung und Beginn der Abordnung),

g) Festlegung der jeweiligen fachlichen Vorgesetzten in den Dienststellen, an die abgeordnet werden kann.

(4) [1]Die Dienstvereinbarung ist dem AK Ausschuss Johanniter zur Genehmigung vorzulegen. [2]Die Zustimmung zur Dienstvereinbarung gilt als erteilt, wenn binnen vier Wochen weder die Dienstnehmerseite noch die Dienstgeberseite des AK Ausschuss Johanniter eine Aufnahme zur Beschlussfassung auf der kommenden Sitzung des AK Ausschuss Johanniter beantragt hat. [3]Die Parteien der Dienstvereinbarung sind über die Zustimmung durch die Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter in Kenntnis zu setzen. [4]Die Frist nach Satz 2 beginnt am nachfolgenden Wochenarbeitstag nach Eingang der Unterlagen in der Geschäftsstelle des AK Ausschuss Johanniter.

Anmerkung zu § 11m Abs. 4:

Anträge an den AK Ausschuss Johanniter auf unveränderte Verlängerung von bereits genehmigten Dienstvereinbarungen, die bis zum 31.12.2025 befristet sind, gelten als genehmigt.

§ 12 Fernbleiben vom Dienst

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers der Arbeit fernbleiben.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. [3]In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. [4]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Feststellung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Feststellung durchführen zu lassen.

[5]Erfolgt die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, so ist die Bescheinigung durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vorzulegen.

[6]Mitarbeitende, die nicht Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, müssen zu den in Absatz 2 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen lassen und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag der Dienststelle vorlegen.

(3) Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

(4) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

Anmerkung:

[1]Zum 1.1.2023 entfällt für gesetzlich Versicherte die Vorlagepflicht einer AU-Bescheinigung an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. [2]Die AU-Bescheinigung übermittelt der Arzt an die Krankenkasse und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ruft die Daten bei der Krankenkasse ab. [3]Die Mitarbeitenden sollen sich nach § 5 Absatz 1a Entgeltfortzahlungsgesetz eine ärztliche Bescheinigung aushändigen lassen. [4]Diese ist aber nicht an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu übermitteln.

§ 13 Freistellung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts (§ 17 Absatz 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Geburt eines leiblichen Kindes 1 Arbeitstag,

b) Tod

aa) eines Ehepartners, eines eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes, eines Pflegekindes, Elternteils oder eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartners 2 Arbeitstage,

bb) eines Geschwisterteils 1 Arbeitstag

c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
1 Arbeitstag,

d) Schwere Erkrankung

aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,
1 Arbeitstag
im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres bzw. seines Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder welches wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,
bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

e) Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit zwingend erfolgen muss und durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird:
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

f) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wird ferner unter Fortzahlung des Entgelts nach § 17 Absatz 1 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der

Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) am Tag des Ereignisses von der Arbeit aus folgenden Anlässen freigestellt:

- bei der Taufe des/der Beschäftigten oder eines Kindes des/der Beschäftigten,
- bei der kirchlichen Eheschließung des/der Beschäftigten,
- bei der Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des/der Beschäftigten, je 1 Arbeitstag.

(2) [1]Bei Erfüllung kirchlicher und allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Dienstgeberin bzw. an den Dienstgeber abzuführen.

(3) Dienstbefreiung kann gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages.

(4) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Zahlung des Urlaubsentgelts gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Dienstbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Den befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

§ 14 Beschäftigungszeit

[1]Beschäftigungszeit ist die in Einrichtungen im Tarifregister nach § 22 Absatz 3 der ARRO DWBO in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist. [2]Nicht zur Beschäftigungszeit gehören Zeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gemäß § 3 a), b), d) und e) vom Geltungsbereich der AVR DWBO Anlage Johanniter ausgeschlossen sind.

D. Eingruppierung

§ 15 Eingruppierung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. [2]Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. [4]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich oder in Textform mitzuteilen.

(2) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. [2]Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

(3) [1]Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. [2]Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(4) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. [2]Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

(5) Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, so ist sie bzw. er mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihr bzw. ihm die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, gemäß Absatz 1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppieren.

§ 16 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere, von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat sie bzw. er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem sie bzw. er mit der ihr bzw. ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (§ 17 Absatz 1) in der höheren und in derjenigen Gruppe, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat die Vertretung länger als 3 Monate gedauert, erhält sie bzw. er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage gemäß Absatz 1 Satz 2 für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. [2]Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils 3 Wochen unschädlich.

E. Entgelt

§ 17 Die Bestandteile des Entgeltes

(1) Das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt (§ 18 bzw. § 5 Anlage 8a bzw. § 3 Anlage 8b) und dem Kinderzuschlag (§ 20) sowie der Zulage nach Absatz 2 Buchst. 2 d).

(2) Neben dem Entgelt erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 6.

b) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 80,00 EUR.

c) deren bzw. dessen Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zu der Entgeltgruppe des Vertretenen. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen. Sie müssen auch Aufgaben des Vertretenen während dessen Anwesenheit übernehmen.

d) mit der Tätigkeit Rettungsassistentin gemäß Entgeltgruppe 6 eine monatliche Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zu Entgeltgruppe 7.

e) mit Tätigkeiten als Praxisanleitung für Schülerinnen und Schüler nach § 5 Absatz 3 Satz 3 des Notfallsanitätergesetzes eine monatliche Zulage in Höhe von 230,00 EUR.

f) mit Tätigkeiten als Praxisanleitung für Auszubildende in der Pflege nach § 6 Absatz 3 Satz 3 des Pflegeberufegesetzes eine monatliche Zulage in Höhe von 230,00 EUR.

g) mit Tätigkeiten als Praxisanleitung für Schüler und Schülerinnen bzw. Praktikanten und Praktikantinnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach den jeweiligen Landesgesetzen eine monatliche Zulage in Höhe von 230,00 EUR.

h) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern gemäß § 107 Absatz 1 SGB V in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen

in Krankenhäusern gemäß § 17b Absatz 4 Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) i. V. m. § 6a Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) bzw. nach § 17d (KHG) erhalten eine monatliche PpSG-Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe, soweit sie mindestens einjährig examinierte Pflegekräfte sind.

i) [1]Fachkräfte der Entgeltgruppe 7 A Nr. 1a mit ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkrankenpflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 EUR. [2]Gleiches gilt für Fachkräfte, die die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllen und aufgrund einer Zusatzqualifikation in die Entgeltgruppe 8 A Nr. 1a eingruppiert sind.

[3]Die Zulage erhalten auch Wohnbereichs- und Stationsleitungen nach Entgeltgruppe 8 B. Nr. 1a und Pflegedienstleitungen nach Entgeltgruppe 9 A Nr. 1a oder 10 A Nr. 1a, soweit ihnen die in Satz 1 genannten Tätigkeiten in der Pflege in Einrichtungen der (teil-)stationären Altenpflege oder der ambulanten Alten-/Krankenpflege, der (teil-)stationären oder ambulanten Kinderkranken-pflege, in (teil-)stationären oder ambulanten Hospizeinrichtungen oder der stationären psychiatrischen Pflege ausdrücklich übertragen worden sind.

[4]Auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gezahlte Zulagen für die in Satz 1 und Satz 2 genannten Tätigkeiten werden auf die Zulage nach Buchstabe i) angerechnet.

(3) Sonstige Zuwendungen werden nach § 22a und Anlage 9 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.

§ 18 Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich für die jeweilige Entgeltgruppe gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Stufe 1 bis 4 und Flexistufe).

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der ersten Stufe ihrer Entgeltgruppe. [2]Die Verweildauer in den Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(4) [1]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten 5 Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der Stufen 2 und/oder 3 angerechnet. [2]Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich oder in Textform mitgeteilt.

[3]Darüber hinaus kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs auch über 5 Jahre hinausgehende Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(5) [1]Bei Übernahme in ein Dienstverhältnis nach einer Ausbildung innerhalb des Johanniter-Verbundes wird die Ausbildung ab dem 01.01.2019 als förderliche Zeit dergestalt angerechnet, dass sofort der Beginn der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe erreicht wird, wenn diese nicht bereits durch eine Anerkennung förderlicher Zeiten im Sinne des Absatzes 4 erreicht wurde.

[2]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeiten innerhalb des Johanniter- Verbundes werden auf die Zeiten des Erreichens der Stufen 2 und/oder der folgenden Stufen ohne Begrenzung angerechnet.

Überleitungsregelung zu § 18

[1]Es erfolgte eine Umbenennung der Entgeltstufen. [2]Die Einarbeitungsstufe heißt nun Stufe 1, die Basisstufe heißt Stufe 2, die Erfahrungsstufe heißt Stufe 3. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 01.01.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, erfolgt die Berechnung der Verweildauern in den einzelnen Stufen zum Stichtag des Inkrafttretens der AVR DWBO Anlage Johanniter, in der damaligen Form AVR-J, zum 01.01.2010.

§ 18a Übergangsregelung

– weggefallen –

§ 19 Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 15 Absatz 5) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe in ihrer bzw. seiner bisherigen Stufe unter Berücksichtigung der bisherigen Verweildauer.

(2) Bei einer Herabgruppierung (§ 34 Absatz 7 Nr. 3) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe in ihrer bzw. seiner bisherigen Stufe unter Berücksichtigung der bisherigen Verweildauer.

§ 20 Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 90,57 EUR.

(2) [1]Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um (alle Angaben in EUR)	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um (alle Angaben in EUR)
EG 1 u. EG 2	5,11	25,56
EG 3	5,11	20,45
EG 4	5,11	15,34

[2]Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 Einkommenssteuergesetz (EStG) oder § 6 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mit zu zählen.

(3) § 23 Absatz 1 findet Anwendung.

(4) [1]Der Kinderzuschlag wird vom 1. des Monats an gezahlt, in den das für den Bezug maßgebende Ereignis fällt. [2]Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben.

§ 21 Wechselschicht- und Schichtzulage

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11e Absatz 2 Satz 2) vorsieht, und die bzw. der dabei in je 5 Wochen durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 108,74 EUR monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 11e Absatz 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 65,24 EUR monatlich, wenn sie bzw. er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllt,

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

b) weil sie bzw. er durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je 7 Wochen leistet.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 11e Absatz 3) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst

a) innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 48,93 EUR monatlich,

b) innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 38,06 EUR monatlich.

[2]Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. [3]Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. [4]Sieht der Schichtplan mehr als 5 Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts 5 Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

(4) Für die betriebsübliche Nachtschicht im Sinne der Absätze 1 und 2 werden Zeiten ab 20 Uhr berücksichtigt.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter).

(6) [1]Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den Zulagen gemäß Absatz 1 bis 3 die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. [2]Für Nichtvollbeschäftigte tritt an die Stelle der 39 Arbeitsstunden bzw. für Ärztinnen und Ärzte (Anlage 8a) 40 Arbeitsstunden in Absatz 1 und Absatz 2 Buchst. b) die Stundenzahl, die ihren Teilzeitquotienten entspricht.

§ 22 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält neben ihrem bzw. seinem Entgelt (§ 17 Absatz 1) Zeitzuschläge. [2]Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

F, EG 1 bis EG 3	30 %
EG 4 bis EG 7	25 %
EG 8	20 %
EG 9 bis EG 13	15 %

b) für Arbeit an Sonntagen

F, EG 1 bis EG 3	30 %
EG 4 bis EG 13	25 %

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag	35 %
bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen	50 %

des Stundenentgeltes,

d) für Nachtarbeit 25 % des Stundenentgeltes,

e) für Dauernachtarbeit 30 % des Stundenentgeltes. Dauernachtarbeit liegt regelmäßig vor, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach ihrem bzw. seinem

Arbeitsvertrag bzw. nach entsprechender Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber dauerhaft in Nachtarbeit tätig wird oder wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in mehr als der Hälfte der geleisteten Dienste über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten für zwei Stunden in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr tätig war.

f) für Bereitschaftsdienst während der Nachtarbeit 10 % des Stundenentgeltes.

[3]Von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) wird ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt.

(2) [1]Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b) und c) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

[2]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit Ausnahme der Zuschläge für Bereitschaftsdienst während Nachtarbeit entsprechend Absatz 1 Buchst. f) und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [3]Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b) bis d) gezahlt. [4]Hierbei ist Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 1 anzuwenden.

(3) [1]Das Stundenentgelt i. S. d. Absatz 1 ist für jede Entgeltgruppe in den Anlagen 7a bis 7b festgelegt.

[2]Das Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nach § 11b Absatz 8 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a).

(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgeltes nach Absatz 3 Unterabsatz 1 durch Nebenabrede zum Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 22a Jahressonderzahlung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich aus der Summe der Bezüge gemäß Unterabsatz 3 der Monate Januar bis einschließlich Oktober des Jahres, dividiert durch 10. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen vertraglich variable Mehrarbeit vereinbart ist,

erhöht sich dieser Betrag um die durchschnittliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit.

[3]Beginnt das Beschäftigungsverhältnis nach dem 1. Oktober oder nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach diesem Zeitpunkt und einer Zeit ohne Bezüge in den Monaten Januar bis Oktober die Arbeit wieder auf, wird die Jahressonderzahlung auf der Basis der Bezüge für den Monat November, dividiert durch 10, berechnet.

[4]Zu den Bezügen zählen das monatlich gezahlte Entgelt (§ 17 Absatz 1), die Zeitzuschläge nach § 22, gegebenenfalls die Besitzstandszulage und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2d.

(3) Bei unterjährigem Ausscheiden wird die Jahressonderzahlung anteilig in Höhe von je 1/12 pro Beschäftigungsmonat mit den Bezügen im Monat des Ausscheidens gezahlt.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit den Bezügen im November gezahlt.

§ 22b Corona-Sonderzahlung

- weggefallen –

§ 22c Inflationsausgleichszahlung

(1) [1]Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise erhalten Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der AVR DWBO Anlage Johanniter fallen, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt einen Inflationsausgleich nach den Maßgaben der Absätze 2 bis 9. [2]Der Inflationsausgleich ist ein Zuschuss im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes und wird unter den gesetzlichen Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt.

(2) [1]Die Inflationsausgleichszahlung beträgt für Mitarbeitende insgesamt maximal 3.000,00 EUR und für Auszubildende und Praktikanten nach der Anlage 11 insgesamt maximal 1.050,00 EUR.

[2]Die Auszahlung erfolgt für die im Tarifregister aufgeführten Werke und verbundenen Unternehmen der Johanniter nach den folgenden Vorgaben.

(3) Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.:

a. Die Mitarbeitenden erhalten im März, Juli und Dezember 2024 einen Teilbetrag von jeweils maximal 1.000,- EUR.

b. Auszubildende und Praktikanten erhalten im März, Juli und Dezember 2024 einen Teilbetrag von jeweils maximal 350,- EUR.

c. Der Anspruch auf den jeweiligen Teilbetrag setzt voraus, dass an mindestens einem Tag im jeweiligen Auszahlungsmonat Anspruch auf Entgelt besteht.

d. Die einzelnen Teilbeträge reduzieren sich um 1/10 für jeden der jeweils vorausgehenden zehn Kalendermonate, in denen nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(4) Johanniter Seniorenhäuser GmbH, Johanniter-Seniorenzentrum Jüterbog gGmbH, Johanniter Betriebsgesellschaft mbH, Johanniter GmbH, Johanniter-Krankenhaus im Fläming Treuenbrietzen GmbH, Johanniter-Medianzentrum im Fläming gGmbH, Johanniter Gesundheitszentrum für Sozialpsychiatrie GmbH:

a. Die Auszahlung erfolgt für Mitarbeitende in einem Auszahlungsbetrag von maximal 3.000,00 EUR im Dezember 2024.

b. Für Auszubildende und Praktikanten erfolgt die Auszahlung in einem Auszahlungsbetrag von maximal 1.050,00 EUR im Dezember 2024.

c. Der Auszahlungsbetrag nach Absatz 4 Buchstaben a. und b. setzt voraus, dass an mindestens einem Tag im Auszahlungsmonat Dezember 2024 ein Anspruch auf Entgelt besteht. Der Auszahlungsbetrag reduziert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat im Jahr 2024, in dem nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(5) [1]Der § 23 gilt entsprechend. [2]Maßgeblich sind die Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Auszahlungsmonats.

(6) [1]Anspruch auf Entgelt sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Fall des Erholungs- bzw. Zusatzurlaubs, bei Dienstbefreiung sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendung und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG, Verletztengeld nach

§ 45 SGB VII, Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI.

(7) [1]Die Inflationsausgleichszahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. [2]Sie ist kein alters- oder hinterbliebenenversorgungspflichtiges Entgelt.

(8) Zu demselben Zweck nach Absatz 1 von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geleistete Zahlungen werden auf den Anspruch angerechnet.

(9) Die Gewährung des Inflationsausgleichs begründet keinen weitergehenden Rechtsanspruch für die Zukunft.

§ 23 Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

§ 23a Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) [1]Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, das zur Teilnahme am SEPA-Zahlungsverkehr gemäß Verordnung (EU) Nr. 260/2012 geeignet ist, zu zahlen. [2]Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Empfängerin bzw. des Empfängers trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin bzw. der Empfänger.

[5]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. [6]Haben in dem Vorvormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i.S. des § 26 Absatz 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes

auch der Aufschlag nach § 32 Absatz 8 und § 26 Absatz 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. [7]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 26 Absatz 2 zustehen. [8]Für Monate, für die weder Entgelt (§ 17 Absatz 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 26 Absatz 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. [9]Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

[10]Im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. [11]Stehen im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses weder Entgelt (§ 17 Absatz 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 26 Absatz 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen.

[12]Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

[13]Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Absatz 1 Unterabsatz 3,

c) der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als 12 Monaten;

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

(2) [1]Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 17 Absatz 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche

Arbeitsstunde das Entgelt (§ 17 Absatz 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. [3]Für die Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Entgeltes gilt § 11b Absatz 8.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgeltes (§ 17 Absatz 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d), gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) [1]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. [2]Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(4a) [1]Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Durch Dienstvereinbarung kann Näheres geregelt werden. [2]Im Einzelfall kann der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner bzw. ihrer Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

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

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

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch pauschalierte Zuschläge gemäß § 22 Absatz 4 und § 11g Absatz 11 sowie § 5 der Anlage 5.

2. Bei der Anwendung des Absatz 1 Unterabsatz 1 und 2 kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in begründeten Fällen statt des 15. eines Monats als Zahltag den Letzten eines Monats und statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

§ 24 Öffnungsklausel

- für wirtschaftliche Notlagen
- für schwierige Wettbewerbssituationen
- zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- zur Sicherung der Leistungsangebote

(1) [1]Die Öffnungsklausel gilt für wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile einer Einrichtung. [2]Unter einem wirtschaftlich selbstständig arbeitenden Teil einer Einrichtung ist die kleinste organisatorische Einheit der Einrichtung zu verstehen, für die ein vollständig in sich abgeschlossenes Rechnungswesen abgebildet werden kann. [3]Ein abgeschlossenes Rechnungswesen beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller Geschäftsvorfälle und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB.

(2) Durch Dienstvereinbarung kann

1. abweichend von § 11 Absatz 1 – auch ohne Auswirkung auf die Vergütungshöhe – die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitrahmen von 38,5 Stunden bis zu 42 Stunden festgelegt werden.

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

   Mit der Teilzeitbeschäftigten bzw. dem Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

2. abweichend von § 18 von dem Betrag des Grundentgelts und ggf. der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d) innerhalb eines Vergütungskorridors um bis zu 20 % nach oben und nach unten abgewichen werden.

3. abweichend von § 32 Absatz 1 die Anzahl der Urlaubstage um bis zu 6 Urlaubstage nach unten und um bis zu 4 Urlaubstage nach oben verändert werden.

(3) [1]Eine Absenkung bzw. Erhöhung nach Ziff. 1. bis 3. darf insgesamt 20 % nach oben und unten nicht überschreiten. [2]Andere, weitergehende Regelungen, die über den Regelungsrahmen der Öffnungsklauseln hinausgehen, können nur durch Antrag an und nur nach einer formellen und inhaltlichen Prüfung durch den AK Ausschuss Johanniter genehmigt werden.

(4) [1]Die Dienstvereinbarung darf erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung des AK Ausschuss Johanniter vorliegt. [2]Ohne die Zustimmung des AK Ausschuss Johanniter ist die getroffene Dienstvereinbarung schwebend unwirksam.

(5) [1]Das Zustandekommen von Dienstvereinbarungen erfolgt gemäß § 36 MVG.EKD.

[2]Sollte eine Dienstvereinbarung von grundlegender, besonderer oder überregionaler (mehr als eine Dienststelle oder Einrichtung betreffend) Bedeutung nicht zustande kommen, kann der AK Ausschuss Johanniter angerufen werden. [3]Der AK Ausschuss Johanniter kann eine Ersatzlösung beschließen.

(6) [1]Sollte eine Dienstvereinbarung gemäß Absatz 8 Buchst. h) ruhen, beschließt der AK Ausschuss Johanniter eine Ersatzregelung. [2]Diese Regelung gilt bis zu dem Zeitpunkt, an dem ein Wahlausschuss oder eine neue Mitarbeitervertretung die örtlichen Vertretungsrechte wahrnehmen kann.

(7) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist,

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

   Zu den erforderlichen Unterlagen gehören u. a.

   aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung eine Gewinn- und Verlustrechnung,

   bb) Wirtschaftlichkeitsberechnung der laufenden Periode und mindestens für die nächste Periode,

   cc) weitere Informationen und Statistiken, die geeignet sind, die aktuelle Situation zu belegen (z. B. Auslastungsstatistiken, Unterlagen über Kosten- und Leistungsverhandlungen, Wettbewerbssituation), sowie Maßnahmenpläne zum Erreichen des normalen Niveaus der AVR DWBO Anlage Johanniter.

b) dass die Mitarbeitervertretung das Recht hat, sachkundige Dritte zur Beratung bei den Verhandlungen in erforderlichem Umfang hinzuzuziehen.

c) dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Gesamtmitarbeitervertretung oder – sofern eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht besteht – die Dienstnehmerseite des AK Ausschuss Johanniter über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung informiert. Zusätzlich soll die Geschäftsstelle über den beabsichtigten Abschluss informiert werden. Die Information der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers muss mindestens 6 Wochen vor Abschluss der Dienstvereinbarung schriftlich vorliegen. Sollten besonders schwerwiegende Gründe bestehen, die das Einhalten der Frist nicht ermöglichen, sind diese in der Information über den beabsichtigten Abschluss der Dienstvereinbarung zu erläutern.

   Ab der Mitteilung der Einrichtung oder Dienststelle an die Dienstnehmerseite des AK Ausschuss Johanniter hat diese das Recht, eine Beratung der zuständigen MAV auf deren Anfordern, ggf. auch durch Mitglieder ihres Fachausschusses, durchzuführen.

(8) Die Dienstvereinbarung muss neben den üblichen Regelungsinhalten sowie der Bestimmung der Absenkung/Erhöhung nach den Vorgaben der Öffnungsklausel folgende Mindestanforderungen erfüllen:

a) Eine Begründung für die Absenkung / Erhöhung.

b) Umgrenzung des Geltungsbereiches örtlich/persönlich und Umfang des Gesamtvolumens (als Prozentanteil und ggf. Geldbetrag).

c) Eine Vereinbarung, wie die Mitarbeitervertretung fortlaufend über die wirtschaftliche Situation unterrichtet wird. Die Unterrichtung hat mindestens vierteljährlich stattzufinden. Es können fachkundige Dritte hinzugezogen werden.

d) Ausnahmen von der Absenkung sind zu benennen. Sie sind nur aus rechtlichen, sozialen oder dringenden betrieblichen Gründen möglich.

e) Bei der Erhöhung sind die Betriebsteile oder Berufsgruppen zu benennen, für die diese gelten sollen.

f) Die Festlegung einer Laufzeit, die höchstens 4 Jahre beträgt oder orientiert am Zeitrahmen einer befristeten Auftragsvergabe begrenzt wird, sowie eine Verlängerungsoption, sofern die Parteien dies wünschen.

g) Eine Regelung, dass die Dienstvereinbarung frühestens mit Datum der Unterzeichnung in Kraft tritt.

h) Eine Regelung, dass die Dienstvereinbarung ruht, wenn die Mitarbeitervertretung, die die Dienstvereinbarung abgeschlossen hat, sich auflöst oder aus anderen Gründen nicht fortbesteht und eine Ersatzzuständigkeit gemäß MVG.EKD nicht oder nicht mehr gegeben ist.

i) Die Möglichkeit der Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund (z. B. bei vereinbarungswidriger Kündigung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern) oder bei Wegfall der Geschäftsgrundlage.

j) Die Zusicherung, dass bei einer Absenkung des Grundentgelts gemäß § 24 Absatz 2 Nr. 2 der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird.

(9) [1]Gemäß Absatz 2 geschlossene Dienstvereinbarungen werden vom AK Ausschuss Johanniter auf formelle Übereinstimmung mit den AVR DWBO Anlage Johanniter geprüft. [2]Die erforderlichen Unterlagen müssen der Geschäftsstelle der AK DWBO grundsätzlich mit einer Frist von 14 Tagen vor einer Sitzung des AK Ausschuss Johanniter zugegangen sein. [3]Wenn begründete Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen, kann auf Antrag einer Seite auch eine materielle Prüfung stattfinden.

(10) [1]Die Verlängerung einer Dienstvereinbarung ist spätestens drei Monate vor Ablauf der Dienstvereinbarung zwischen den Parteien zu vereinbaren und dem AK Ausschuss Johanniter unverzüglich zuzusenden. [2]Die Verlängerung einer Dienstvereinbarung kann maximal 4 Jahre betragen oder sich am Zeitrahmen einer Auftragsverlängerung orientieren. [3]Die Geschäftsstelle der AK DWBO prüft die Verlängerung der Dienstvereinbarung auf ihre formelle Übereinstimmung. [4]Sollte die formelle Übereinstimmung nicht gegeben sein, ist die Verlängerungsvereinbarung unwirksam.

(11) [1]Es kann zwischen den Parteien einvernehmlich jederzeit vereinbart werden, zu einem früheren Zeitpunkt zu günstigeren Bedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zu den zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen zurückzukehren. [2]Der AK Ausschuss Johanniter ist darüber zu informieren.

§ 25 Reisekosten, Trennungsentschädigung, Umzugskosten

Es gelten die einschlägigen Bestimmungen des Bundesreisekostengesetzes (BRKG), der Trennungsgeldverordnung (TGV) und des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

F. Sozialleistungen

§ 26 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) [1]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie bzw. er die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, erhält sie bzw. er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

[2]Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer von 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 32 Absatz 10, das ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er Erholungsurlaub hätte.

[2]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie bzw. er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von 6 Wochen, wenn

a) sie bzw. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

[3]Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. [4]Das gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

[5]Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsatz 1 oder 2 genannten Frist von 6 Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(3) [1]Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr bzw. ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. [2]Dies gilt nicht,

a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24 i SGB V oder nach § 19 Mutterschutzgesetz (MuSchG) hat.

(4) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 14)
- von mehr als 1 Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als 3 Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

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

[2]Vollendet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als 3 Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, als wenn sie bzw. er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) [1]Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit
- von mehr als 1 Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
- von mehr als 3 Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

[2]Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr.

[3]Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) [1]Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne

Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

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

(7) [1]Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i. V. mit § 9 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine andere Arbeitgeberin bzw. ein anderer Arbeitgeber, der diese AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[2]Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatz 1. [3]Die Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gehen insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

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

(8) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettourlaubsentgelt gezahlt. [2]Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt gemäß § 32 Absatz 10.

(9) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist.

[2]Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 27 Dienstjubiläum

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 10 Jahren 250,00 EUR
- von 25 Jahren 625,00 EUR
- von 40 Jahren 1.000,00 EUR.

§ 28 Pauschale Zuwendung bei Geburt und Tod eines Angehörigen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird

a) für die Säuglings- und Kleinkindausstattung jedes während der Vertragslaufzeit geborenen Kindes eine pauschale Zuwendung von 500,00 EUR und

b) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) und minderjähriger Kinder oder Stiefkinder eine pauschale Zuwendung von 500,00 EUR gewährt.

(2) [1]Die Zuwendungen werden nur auf Antrag gewährt. [2]Sie sind nicht zusatzversorgungspflichtig. [3]Der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten zu stellen. [4]Für den Beginn der Frist ist für die Zuwendung nach Absatz 1 a) der Tag der Geburt, für die Zuwendung nach Absatz 1 b) der Tag des Ablebens maßgebend. [5]Der Anspruch ist durch Kopie der Geburts- oder Sterbeurkunde nachzuweisen.

§ 29 Sterbegeld

[1]Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die bzw. der sich nicht im Sonderurlaub nach § 32a Absatz 3 befunden hat und deren bzw. dessen Dienstverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 35 Absatz 1 Unterabsatz 3 geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin bzw. dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin bzw. der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich.

[2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für 2 weitere Monate das Urlaubsentgelt der bzw. des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

[4]Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren. [5]Sind an die Verstorbene bzw. den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

§ 30 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters durch Beiträge zu einer Zusatzversorgungseinrichtung oder eine andere zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung, Pensionskasse) nach Wahl der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers sicherzustellen (Wahlfreiheit der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers).

(2) [1]Wählt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine andere zusätzliche Altersvorsorge gemäß § 30 Absatz 1 als die Beitragszahlung in eine Zusatzversorgungseinrichtung, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach einer Wartezeit von 2 Jahren einen Anspruch auf Teilnahme an der zusätzlichen Altersvorsorge.

[2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber trägt zunächst einen Beitrag in Höhe von mindestens 2 % des von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bezogenen lohnsteuerpflichtigen Arbeitsentgelts, soweit der Beitrag 1/12 der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.

[3]Nach einer Wartezeit von insgesamt 5 Jahren erhöht sich der von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zu tragende Beitrag auf mindestens 4 % des von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bezogenen lohnsteuerpflichtigen Arbeitsentgelts, soweit der Beitrag 1/12 der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.

[4]Zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören nicht:

1. Aufwandsentschädigungen, reisekostenähnliche Entschädigungen,

2. geldliche Nebenleistungen wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens- und Kontoführungskosten, Schul- und Sprachenbeihilfen, Mietbeiträge,

3. Leistungszulagen, Leistungsprämien sowie erfolgsabhängige Entgelte (z. B. Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Erfindungsvergütungen),

4. einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen,

5. Entgelte aus Nebentätigkeiten einschließlich Entgelte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,

6. Krankengeldzuschüsse,

7. Aufwandsentschädigungen für eine Zukunftssicherung des Beschäftigten,

8. geldwerte Vorteile oder Sachbezüge, soweit derartige Leistungen nicht anstelle von Entgelt für Zeiträume gezahlt werden, für die laufendes beitragspflichtiges Entgelt zusteht,

9. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,

10. einmalige Zahlungen (z. B. Urlaubsabgeltungen, Abfindungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,

11. einmalige Unfallentschädigungen,

12. bei einer Verwendung im Ausland, diejenigen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, die wegen dieser Verwendung über das für eine gleichwertige Tätigkeit im Inland zustehende Arbeitsentgelt hinaus gezahlt werden.

(3) [1]Die Wartezeit gemäß § 30 Absatz 2 ist die innerhalb der letzten acht Jahre bei den Einrichtungen und Werken des Johanniterordens in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit.

[2]Elternzeit und Pflegezeit, die das Beschäftigungsverhältnis unterbrechen, sowie Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahres gelten dabei als Beschäftigungszeit.

[3]Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Stichtag für die Aufnahme in die Versorgung nicht voll arbeitsfähig, so erfolgt die Aufnahme in die zusätzliche Altersvorsorge zum nächstfolgenden Stichtag, an dem die volle Arbeitsfähigkeit wiedererlangt wurde. [4]Volle Arbeitsfähigkeit liegt vor, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht krankgeschrieben ist.

(4) Beitragsbemessungsgrundlage bzw. zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist das steuerpflichtige Arbeitsentgelt nach § 17 Absatz 1 sowie die monatlichen Zulagen nach § 17 Absatz 2 b), c), e), f), g), h), i) und Anlage 4.

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

§ 31 Entgeltumwandlung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann verlangen, dass von ihren bzw. seinen zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. [2]Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV nicht unterschritten werden. [3]Durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber kann die Grenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

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

(3) [1]Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

a) das Entgelt nach § 17 Absatz 1,

b) die Jahressonderzahlung nach § 22a,

c) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 9.

[2]Zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kann die Umwandlung anderer Entgeltansprüche vereinbart werden.

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

(5) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an. [2]Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

(6) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bezuschusst die Entgeltumwandlung entsprechend den Regelungen des BetrAVG.

§ 31a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG

(1) [1]Mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung, wie zum Beispiel für die Dienstfahrradgestellung, gemäß § 8 Absatz 2 EStG vereinbart werden. [2]In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abzuschließen.

(2) [1]Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gemäß Anlage 2 um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 Satz 10 EStG i. V. m. den gleich lautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder über die steuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern vom 9. Januar 2020.

(3) [1]Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen. [2]Die Entgeltumwandlung nach dieser Regelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 31 zulässig, soweit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter der Mindestlohn gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

[3]Soweit die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, sind diese der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach Maßgabe einer Dienstvereinbarungsregelung gemäß Absatz 5 gutzuschreiben oder zu verrechnen.

(4) Vor der Entstehung der Vergütungsansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

[1]Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Dienstvertrag entsprechend geändert wird. [2]Aus dem Dienstvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernden Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

(5) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 2 muss folgenden Mindestinhalt haben:

a) Mitarbeitendenkreis;

b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG;

c) Antragsvoraussetzungen für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter;

d) Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer;

e) Regelung für Zeiten, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kein Entgelt erhält;

f) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist);

g) Bindungsdauer;

h) Übernahme der Kosten einer abzuschließenden Diebstahlsversicherung durch den Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin im Falle der Fahrrad- bzw. Elektrofahrradgestellung;

i) dienstvertragliche Vereinbarung;

j) Regelung zur Weitergabe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge.

(6) Weiterhin sollen im Fall der Dienstfahrradgestellung per Leasingvertrag folgende Verträge abgeschlossen bzw. Voraussetzungen erfüllt sein:

a) ein Rahmen-Leasingvertrag als Dienstleistungsvertrag zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Leasinggeberin bzw. dem Leasinggeber;

b) ein Einzelleasingvertrag zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Leasinggeberin bzw. dem Leasinggeber mit einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten für Fahrräder und Pedelecs < 25 km/h;

c) ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter;

d) ein im Sinne der Entgeltumwandlung geänderter Dienstvertrag.

(7) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vor Änderung des Dienstvertrages im Sinne des Absatz 4 den Inhalt der Dienstvereinbarung gemäß Absatz 5 zu erläutern und abstrakt-generell darauf hinzuweisen, dass aus der Entgeltumwandlung ggf. Nachteile, etwa durch die zeitliche Bindung, Ablösesummen oder niedrigere Leistungen aus der Sozialversicherung, entstehen können. [2]Eine auf den konkreten Fall bezogene Aufklärungs- und Beratungspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers existiert nicht.

G. Urlaub

§ 32 Urlaub

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts von 30 Tagen. [2]Dabei setzt sich der Erholungsurlaub zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gemäß BUrlG von 20 Tagen sowie einem darüber hinausgehenden zusätzlichen Urlaubsanspruch von 10 Tagen.

[3]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

[4]Hilfstabelle für den Urlaubsanspruch bei festen wöchentlichen Arbeitstagen:

Durchschnittliche Wochenarbeitstage	Zu gewährende Urlaubstage
6	36
5	30
4	24
3	18
2	12
1	6

[5]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

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

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

[8]Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. [9]Der Anspruch auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder nach den Regelungen für Behinderte bleibt unberührt.

(2) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(3) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von 3 Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.

(4) [1]Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. [2]Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder den Regelungen für Behinderte bleiben unberührt.

(5) [1]Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. [2]Der gesetzliche Mindesturlaub sowie ggf. Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX sind dabei unter Anrechnung auf den nach Absatz 1 zustehenden Urlaub vorrangig zu gewähren. [3]Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen gleichermaßen Sorge dafür tragen, dass der Urlaub angetreten wird. [4]Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. [5]Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, es sei denn, dass der Urlaubsantritt aus dienstlichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich war. [6]In diesem Fall ist der Urlaub abzugelten, es sei denn, es ist mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen worden. [7]Abweichend von Satz 4 verfallen die gesetzlichen und die über die gesetzlichen hinausgehenden Urlaubsansprüche, die wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraums angetreten werden konnten, 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

(6) Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch

abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne vorherige schriftliche oder in Textform erteilte Erlaubnis der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(8) [1]Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. [3]Der Antritt des restlichen Urlaubs ist neu zu beantragen.

(9) [1]Endet das Dienstverhältnis bei fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und konnte weder im Vorjahr noch im darauf folgenden Ausgleichzeitraum der nach § 32 Absatz 1 zu gewährende Erholungsurlaub aus krankheitsbedingten Gründen nicht genommen werden, ist neben dem aus § 33 bestehenden Anspruch auf Zusatzurlaub, nur der Teil eines bestehenden Urlaubes abzugelten, der sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt. [2]Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsunfähigkeit in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung.

(10) [1]Das Urlaubsentgelt bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. [2]Bei einer Reduzierung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bemisst sich das Urlaubsentgelt abweichend von Satz 1 für vor dem Veränderungszeitpunkt noch nicht vollständig genommene Urlaubstage nach Maßgabe der diesen zugrundeliegenden Arbeitszeit.

§ 32a Sonderurlaub

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

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber an einer Maßnahme zur Gesundheitsvorsorge teilnehmen, kann hierfür in angemessenem Umfange Sonderurlaub gewährt werden.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge Sonderurlaub erhalten, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten.

(4) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erwirbt mit Erreichen des 55. Lebensjahres oder mit Erreichen der Flexistufe einen Anspruch auf 5 Tage Sonderurlaub unter Fortfall der Vergütung. [2]Eine Addition beider Ansprüche ist ausgeschlossen.

[3]Die 5 Tage Sonderurlaub müssen bis zum 30.09. eines Jahres beantragt und im Folgejahr genommen werden. [4]Der Anspruch kann erstmals in dem Jahr geltend gemacht werden, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind.

[5]Der beanspruchte Sonderurlaub ist vorrangig vor dem Erholungsurlaub nach § 32 AVR DWBO Anlage Johanniter und einem etwaigen Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX zu gewähren. [6]Eine Übertragung des Urlaubs gemäß § 32 Absatz 5 Satz 4 AVR DWBO Anlage Johanniter ist nicht möglich.

§ 32b Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

(1) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ist auf Antrag unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge zu beurlauben, wenn sie bzw. er ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Beurlaubung erfolgt in den Fällen des Absatz 1 für mindestens ein Jahr. [2]Sie kann einmalig längstens um weitere 3 Jahre verlängert werden. [3]Die Verlängerung ist spätestens 3 Monate vor Ablauf des Beurlaubungszeitraumes zu beantragen.

(3) [1]Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der Zustimmung in Schrift- oder Textform der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

(4) Die Beurlaubung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Beurlaubungsgrund entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem

nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer für den Beurlaubten eingestellten Ersatzkraft.

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

(6) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 14, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung vorher schriftlich anerkannt hat.

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

§ 33 Zusatzurlaub für Nachtarbeit

(1) [1]Der nach § 22 Absatz 1 Buchst. d), e) und f) errechnete Ausgleich für Nachtarbeit wird zu 30 Prozent in einen Urlaubsanspruch umgewandelt. [2]Zusatzurlaub für Nachtarbeit wird nach den Regelungen in § 32 ausgeglichen, soweit dieser Paragraf keine abweichenden Regelungen trifft.

(2) [1]Der Anspruch auf jeweils einen vollen Tag Zusatzurlaub kann erst geltend gemacht werden, wenn die Summe des umgewandelten Zusatzurlaubs jeweils ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erreicht. [2]§ 32 Absatz 3 kommt nicht zur Anwendung.

(3) [1]Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 darf insgesamt 4 Arbeitstage für das Kalenderjahr nicht überschreiten. [2]Kommt es zur Überschreitung genannter Grenze, erfolgt der Ausgleich nur in Geld in Form der Zuschläge nach § 22 Absatz 1 Buchst. d), e) und f).

(4) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem sie mindestens einen Anspruch von einem Tag Zusatzurlaub erworben haben, das 50. oder 60. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Anspruch um jeweils einen zusätzlichen Urlaubstag, ohne zusätzliche Umwandlung nach Absatz 1 und abweichend von Absatz 3 Satz 1.

(5) [1]Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Absätzen 1 und 2 wird nur die Arbeitszeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr berücksichtigt. [2]Innerhalb einer Rufbereitschaft werden bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nur die Zeiten der

Heranziehung zur Arbeitsleistung berücksichtigt. [3]Absatz 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 11 Absatz 4 verlängert ist.

(6) [1]Kann der Zusatzurlaub nicht innerhalb des laufenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, ist er in bestehender Höhe abzugelten. [2]Hierbei ist der ganze zum Jahresende nach Absatz 1 Satz 1 bestehende Anspruch abzugelten. [3]Aus diesen umgewandelten Zuschlägen entsteht kein erneutes Anrecht auf Zeitzuschläge.

H. Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 34 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung

(1) [1]Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger schriftlicher Kündigung gelöst werden.

[2]Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 14)

von bis zu einem Jahr	1 Monat,
von mehr als einem Jahr	2 Monate,
mindestens 5 Jahren	3 Monate

zum Ende eines Kalendermonats. [3]Sofern in den gesetzlichen Bestimmungen längere Kündigungsfristen vorgesehen sind, gelten diese.

(2) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

(3) Kündigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse und versieht sie ihre bzw. er seine schriftliche Kündigungserklärung nach Maßgabe des § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) mit dem Hinweis, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Verstreichenlassen der Klagefrist die gesetzliche Abfindung beanspruchen kann, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung, wenn sie bzw. er bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 des KSchG keine Klage auf Feststellung erhebt, dass das Dienstverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(5) Der Kirchenaustritt gilt, sofern nicht ein Wechsel zu einer anderen Kirche vorliegt, als wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung i. S. d. § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

(6) Nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 50. Lebensjahres, und wenn eine Leistungsminderung

1. durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

2. auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten beruht,

ist eine ordentliche personenbedingte Kündigung ausgeschlossen.

(7) Ist eine Weiterbeschäftigung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus dem von Absatz 6 erfassten Personenkreis auf demselben Arbeitsplatz aufgrund einer Leistungsminderung nach Absatz 6 Nr. 1 oder Nr. 2 nicht möglich, kann das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber gekündigt werden, wenn folgende Voraussetzungen eingehalten werden:

1. [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus.

2. [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Dienstgeberin bzw. bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

   a. Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

   b. Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z. B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z. B. anstatt bisher Jugendhilfe nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,

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

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

[5]Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatz 7 Nr. 2 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

3. [1]Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 7 Nr. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz mit der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe anzubieten. Absatz 7 Nr. 2 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

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

4. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absatz 7 Nr. 2 Unterabsatz b) und c) anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

5. [1]Ist nach Absatz 7 Nr. 2 Unterabsatz a) – c) eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. [2]Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

   [4]Für die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach dieser Vorschrift gilt im Übrigen § 10 entsprechend.

(8) [1]Die Kündigungsfrist beträgt 7 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [2]Lehnt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihr bzw. ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt der Dienstvertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist als ordnungsgemäß aufgelöst.

§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

[2]Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung feststellt.

[3]Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das Dienstverhältnis solange wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) [1]Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von 6 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides in Textform bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. [3]Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) [1]Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zugestellt wird. [2]Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

[3]Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabsatz 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. [4]Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) [1]An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes bzw. der Vertrauensärztin oder des Gesundheitsamtes, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,

b) eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder

c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

[2]In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(6) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Absatz 1 und 3 bereits unkündbar war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 36 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze oder bei Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Weiterbeschäftigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das nach § 35 SGB VI in Verbindung mit § 235 SGB VI gesetzlich oder durch Satzung eines Versorgungswerkes festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 38 SGB VI in Verbindung mit § 236 b SGB VI in Anspruch nimmt.

(2) Soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, so ist durch Vereinbarung in Schriftform oder – mit widerruflichem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters – in Textform während des Dienstverhältnisses der Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben.

(3) [1]Wird mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein Ruhegehalt oder eine sonstige Versorgung wegen des Alters beziehen, ein Dienstvertrag geschlossen, kann das Dienstverhältnis abweichend von § 34 Absatz 1 und Absatz 2 jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist. [2]In dieser Vereinbarung können die Bedingungen der §§ 30 und 31 AVR DWBO Anlage Johanniter abbedungen werden.

§ 37 Zeugnisse

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gemäß § 109 GewO gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. [2]Das Zeugnis kann mit Einwilligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in elektronischer Form erteilt werden.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

I. Sonstige Regelungen

§ 38 Schutzkleidung und Dienstkleidung

[1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt, instand gehalten und gereinigt und bleibt Eigentum der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein. [3]Im Übrigen sind die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

[4]Soweit das Tragen von Dienstkleidung von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

§ 39 Forderungsübergang bei Dritthaftung

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

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

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

(4) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf die Dienstgeberin bzw. auf den

Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr bzw. ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 40 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis

(1) [1]Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere der Mindestlohn nach MiLoG und der Pflegemindestlohn, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 9 Monaten in Textform geltend gemacht werden. [2]Die Frist gilt ferner nicht für Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

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

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten gemäß § 18 Absatz 4 innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. [2]Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grund innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

Anlage 1
Eingruppierungskatalog

Vorbemerkung:

[1]Die Anlage 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden.

[2]Die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

Entgeltgruppe 1 (Anm. 1)

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

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

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

2. Hol- und Bringdienst.

Richtbeispiele: Reinigungskraft, Mitarbeiterin in der Wäscherei und im Wäschedienst, Küchenhilfe, Hilfskraft im Menüservice, Botin.

Entgeltgruppe 2 (Anm. 2)

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

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

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik;

2. Hol- und Bringdienst;

3. Verwaltung.

Richtbeispiele: Reinigungs- und Servicekraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen, Stationshilfe, Mitarbeiterin in der Post- oder einer anderen Annahmestelle, Fahrerin von leichteren LKW/Lastzügen, Technische Hilfskraft im HNR-Bereich, Verwaltungshilfskraft.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst,

    c. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,

    d. Verwaltung,

    e. Breitenausbildung;

2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Grundpflege oder Betreuung.

Richtbeispiele: Hauswirtschaftskraft, Mitarbeiterin im Empfang, in der Registratur / Archiv und in der Telefonzentrale, Sanitätshelferin, Pflegehelferin, Kindergartenhelferin, Mitarbeiterin zur zusätzlichen Betreuung und Aktivierung gemäß § 43b SGB XI , Fahrerin mit Personenbeförderung über 9 Personen oder schwerer LKW / Lastzug, Mitarbeiterin im HNR-Einsatzdienst mit Betreuungsaufgaben, Erste-Hilfe-Trainerin.

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

1. die Koordination (Anm. 12) von Mitarbeitenden oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

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

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

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

1. Pflege / Betreuung / Erziehung;

2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik;

4. Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten.

Richtbeispiele: Gesundheits- und Pflegeassistentin, Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin, Heilerziehungspflegehelferin, Rettungshelferin, Beiköchin, Kundenbetreuerin in HNR-Zentrale bzw. Servicecenter.

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

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist oder

3. erweiterte Aufgaben oder behandlungspflegerische Aufgaben übertragen sind.

Richtbeispiel: Vorarbeiterin im Reinigungsdienst.

Entgeltgruppe 5 (Anm. 4, 12, 13, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen

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

1. Pflege / Betreuung / Erziehung;

2. Ausbildung;

3. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

4. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik;

5. Verwaltung.

Richtbeispiele: Stationsassistentin, Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben, Rettungssanitäterin, Kinderpflegerin / Sozialpädagogische Assistentin, Mitarbeiterin im begleitenden Sozialen Dienst, Disponentin im Fahrdienst, Hausmeisterin, Fachdozentin, Kundenbetreuerin in der HNR-Zentrale bzw. im Servicecenter mit Anforderungen als Rettungssanitäterin, Pflegefachassistentin in der vollstationären Altenhilfe.

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

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist oder

3. behandlungspflegerische Aufgaben und besondere Verantwortung übertragen sind oder

4. in der HNR-Zentrale bzw. im Servicecenter komplexe Aufgaben (Anm. 15) übertragen sind.

Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, 12, 13)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

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

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik;

3. Verwaltung.

Richtbeispiele: Mitarbeiterin im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten, Hauswirtschafterin, Diätassistentin in der Großküche, Facharbeiterin, Kundenbetreuerin in der HNR- Zentrale bzw. im Servicecenter mit Anforderungen als Rettungsassistentin, Apothekenhelferin, Rettungsassistentin.

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

1. die Koordination von Mitarbeitenden (Anm. 12) oder

2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anm. 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist.

Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen
    a. Pflege/Betreuung/Erziehung,
    b. Lehre/Bildung/Ausbildung,
    c. Handwerklicher Erziehungsdienst,
    d. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben oder Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen
    a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik,
    b. Verwaltung,
    c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst.

Richtbeispiele: Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin, Pharmazeutisch technische Assistentin, Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen, Med.-technische Radiologieassistentin, Physiotherapeutin, Ergotherapeutin, Bewegungs-/Mototherapeutin, Med.-technische Assistentin, Lehrbeauftragte, Notfallsanitäterin, Leiterin Menüservice, Leiterin Hausnotruf, Leiterin Ausbildung, Leiterin Fahrdienste, Leiterin Rettungswache.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5) mit Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik.

Richtbeispiele: Küchenleiterin, Leiterin von Handwerksbetrieben.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung,

    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) oder Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Verwaltung,

    b. Lehre / Bildung / Ausbildung.

Richtbeispiele: Fachgesundheits- und -krankenpflegerin in OP-Dienst / Intensivpflege / Anästhesiepflege / Psychiatrie / Onkologie / Palliativmedizin oder Nephrologie sowie die Gesundheits- und Krankenpflegerin in diesen Bereichen mit vergleichbaren Aufgaben; Mitarbeiterin im Sozialdienst, Unterrichtsschwester, Leiterin Menüservice, Leiterin Hausnotruf, Leiterin HNR-Zentrale, Leiterin Servicecenter, Leiterin Ausbildung, Leiterin Fahrdienste, Leiterin Rettungswache, Leiterin einer Kindertagesstätte, Heilerziehungspflegerin / Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;

2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/ Technik.

Richtbeispiele: Stationsleiterin, Wohnbereichsleiterin, Leitende med.-technische Assistentin, Leitende Physiotherapeutin, Leitende Diätassistentin, Hauswirtschaftsleiterin / hauswirtschaftliche Betriebsleiterin, Leiterin einer Kindertagesstätte.

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege/Betreuung/Erziehung,

    b. Beratung/Therapie/Seelsorge;

2. schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben oder Leitungsaufgaben (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich Verwaltung.

Richtbeispiele: Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin, Heilpädagogin, Leiterin Sozialer Dienst, Leiterin Menüservice, Leiterin Hausnotruf, Leiterin HNR-Zentrale, Leiterin Servicecenter, Leiterin Ausbildung, Leiterin Fahrdienste, Leiterin Rettungswache, Leiterin einer Kindertagesstätte, Pflegedienstleiterin.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Lehre / Bildung / Ausbildung,

    b. Verwaltung;

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) oder komplexen (Anm. 15) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung und nichtärztlicher medizinischer Dienst;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen Wohnbereiches oder einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege / Betreuung / Erziehung.

Richtbeispiele: Leiterin eines kleineren Verwaltungsbereichs, Leiterin einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege, Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses, Stationsleiterin Intensivpflege / Psychiatrie / Onkologie / Anästhesie / Nephrologie / Palliativ- oder OP-Dienst.

Entgeltgruppe 10 (Anm. 8, 10, 11, 14, 16)

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

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

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung,

    b. Beratung / Therapie / Seelsorge,

    c. Verwaltung.

Richtbeispiele: Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin mit fachlich schwierigen Aufgaben, Heilpädagogin mit fachlich schwierigen Aufgaben, Leiterin einer Kindertagesstätte, Pflegedienstleiterin.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge;

2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 8) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

3. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen Einrichtung oder eines mittelgroßen Dienstes oder eines sehr großen Wohnbereiches oder eines großen Pflegebereiches oder einer stationären Einrichtung (Anm. 16);

4. in der Leitung (Anm. 10) eines mittelgroßen (Anm. 16) Verwaltungsbereiches;

5. in der Leitung (Anm. 10) einer mittelgroßen (Anm. 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege.

Richtbeispiele: Leitende Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen, Leiterin Sozialer Dienst.

Entgeltgruppe 11 (Anm. 8, 10, 11, 14, 15, 16)

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

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

Richtbeispiele: Leiterin einer Kindertagesstätte, Pflegedienstleiterin.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

2. in der Leitung (Anm. 10) mehrerer großer Pflegebereiche einer großen stationären Einrichtung (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung;

3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen (Anm. 16) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

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

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

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

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen.

Richtbeispiele: Psychologin.

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

Richtbeispiele: Pflegedienstleiterin, Pädagogische Leiterin.

Entgeltgruppe 13 (Anm. 9, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

2. mit schwierigen (Anm. 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anm. 9) Aufgaben, die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen.

Richtbeispiele: Pflegedirektorin.

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

Anmerkungen:

(1) [1]Einfachste Tätigkeiten erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus Berufs- oder Schulausbildung. [2]Sie können nach einer kurzen Einübung ausgeführt werden. [3]Die Einübung beinhaltet eine bis zu 2-monatige Anleitung und Einweisung in die Arbeit.

(2) [1]Sehr einfache Tätigkeiten setzen eine fachliche Einarbeitung jedoch keine Berufsausbildung voraus. [2]In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (z. B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.

(3) [1]Einfache Tätigkeiten setzen Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraus. [2]Fertigkeiten und einfache Kenntnisse werden in erweiterter fachlicher Einarbeitung über einen längeren Zeitraum, in Schulungen oder durch einschlägige Tätigkeitserfahrungen erlangt. [3]Durch das so erlangte Wissen kann auf unterschiedliche Arbeitssituationen und -anforderungen angemessen reagiert werden.

(4) [1]Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Fachliche

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

(5) [1]Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 6 und der Entgeltgruppe 7 Teil A Nr. 2 setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. [3]Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(6) [1]Die eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8 setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. [3]Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) [1]Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8 setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbstständig erarbeitet werden.

(8) [1]Die verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis 11 setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die i. d. R. durch eine Fach-Hochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z. B. durch Konzeptentwicklung selbstständig erarbeitet und entschieden werden.

(9) [1]Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13 setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die i. d. R. durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. [2]Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird

und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

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

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

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

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

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

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

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

Erläuterungen zu den am 02.07.2014 beschlossenen Änderungen:

[1]Die Anlage 1 Eingruppierungskatalog wurde umfangreich überarbeitet. [2]Es wurden insbesondere aktuelle Berufsbezeichnungen aufgenommen und die Richtbeispiele in den einzelnen Entgeltgruppen an die Bedürfnisse und Besonderheiten der Dienstleistungen der Johanniter angepasst. [3]Beispielsweise wurde der Tätigkeitsbereich „Ausbildung“ neu in den Eingruppierungskatalog aufgenommen. [4]Andere Richtbeispiele wurden entfernt, da diese Tätigkeiten im Johanniterverbund nicht ausgeübt werden.

1. [1]Bei den Leitungsfunktionen (Leiterin Rettungswache, Leiterin einer Kindertagesstätte etc.) wurden einzelne Richtbeispiele in mehrere Entgeltgruppen aufgenommen. [2]Dies wurde als notwendig erachtet, da die Einrichtungen der Johanniter unterschiedliche

Größen, Aufgabenbereiche, Mitarbeiterzahlen und Organisationsstrukturen aufweisen. [3]Damit sind für Leitungskräfte unterschiedliche Verantwortungen und Komplexitäten in ihren Tätigkeiten verbunden. [4]Die Eingruppierung erfolgt damit ausschließlich anhand der Ober- und Untersätze unter Zugrundelegung der Stellenbeschreibung. [5]Die jeweils genannte niedrigste Entgeltgruppe stellt damit auch eine Mindesteingruppierung dar.

2. [1]Richtbeispiele im Bereich der Verwaltung, wie beispielsweise „Controllerin“ oder „Personalsachbearbeiterin“, werden grundsätzlich nicht mehr abgebildet. [2]Die Anforderungsprofile der Mitarbeitenden im Tätigkeitsbereich Verwaltung sind in den Einrichtungen der Johanniter sehr unterschiedlich. [3]Die Festlegung von pauschalen Richtbeispielen wird daher den Tätigkeiten und Verantwortungen einzelner Mitarbeiter nicht gerecht. [4]Auch hier wird die Eingruppierung zukünftig ausschließlich anhand der konkreten Stellenbeschreibung unter Zugrundelegung der Ober- und Untersätze erfolgen.

3. [1]In den Tätigkeitsbereich der EG 10 A wurde die „Verwaltung“ aufgenommen. [2]Bisher war die Eingruppierung von Mitarbeitenden im Tätigkeitsbereich Verwaltung in die EG 10 A, die keine Leitungsaufgaben (Anm. 11) wahrgenommen haben, nicht möglich. [3]Verwaltungsmitarbeitende nehmen in den Einrichtungen aber zunehmend schwierige und verantwortliche Aufgaben wahr, die eine Ausweitung des Anwendungsbereiches der EG 10 A notwendig machte.

4. [1]Die Richtbeispiele bezüglich des Krankenhausbereiches wurden aktualisiert und an die Berufsbezeichnungen der Bundesagentur für Arbeit angepasst. [2]Insbesondere wurde ein neu formuliertes Richtbeispiel für Fachgesundheits- und Krankenpfleger in speziellen Funktionsbereichen eingefügt sowie die Gleichstellung der Gesundheits- und Krankenpfleger in diesen Bereichen mit vergleichbaren Aufgaben vorgenommen. [3]Die Veränderung des Richtbeispiels trägt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Rechnung (Urteil des BAG v. 20.06.2012, Az.: 4 AZR 438/10) und entspricht der in den Krankenhäusern der Johanniter gelebten Praxis.

Anlage 2
Entgelttabelle

gültig ab 1. Januar 2025 – 39 Wochenstunden

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.232,17	24	2.343,78	84	2.455,39	108	2.567,00
2			2.507,73	48	2.633,12	84	2.758,50	108	2.883,89
3	2.679,03	6	2.820,03	48	2.961,03	84	3.102,03	108	3.243,03
4	2.888,26	12	3.040,27	48	3.192,28	84	3.344,30	108	3.496,31
5	3.068,43	24	3.229,93	60	3.391,43	84	3.552,92	108	3.714,42
6 6+*	3.187,55 3.351,20	24	3.355,32 3.527,58	60	3.523,09 3.703,96	84	3.690,85 3.880,34	108	3.858,62 4.056,72
7	3.514,82	24	3.699,81	60	3.884,80	84	4.069,79	108	4.254,78
8	3.878,37	24	4.082,49	60	4.286,61	84	4.490,74	108	4.694,86
9	4.241,94	24	4.465,20	60	4.688,46	84	4.911,72	108	5.134,98
10	4.826,96	24	5.081,01	60	5.335,06	84	5.589,11	108	5.843,16
11	5.486,86	24	5.775,64	60	6.064,42	84	6.353,20	108	6.641,99
12	5.783,19	24	6.087,57	60	6.391,95	84	6.696,33	108	7.000,71
13	6.540,84	24	6.885,09	60	7.229,34	84	7.573,60	108	7.917,85

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

gültig ab 1. Januar 2025 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.289,41	24	2.403,88	84	2.518,35	108	2.632,82
2			2.572,03	48	2.700,64	84	2.829,23	108	2.957,84
3	2.747,72	6	2.892,34	48	3.036,95	84	3.181,57	108	3.326,18
4	2.962,32	12	3.118,23	48	3.274,13	84	3.430,05	108	3.585,96
5	3.147,11	24	3.312,75	60	3.478,39	84	3.644,02	108	3.809,66
6 6+*	3.269,28 3.437,13	24	3.441,35 3.618,03	60	3.613,43 3.798,93	84	3.785,49 3.979,84	108	3.957,56 4.160,74
7	3.604,94	24	3.794,68	60	3.984,41	84	4.174,14	108	4.363,88
8	3.977,82	24	4.187,17	60	4.396,52	84	4.605,89	108	4.815,24
9	4.350,71	24	4.579,69	60	4.808,68	84	5.037,66	108	5.266,65
10	4.950,73	24	5.211,29	60	5.471,86	84	5.732,42	108	5.992,98
11	5.627,55	24	5.923,73	60	6.219,92	84	6.516,10	108	6.812,30
12	5.931,48	24	6.243,66	60	6.555,85	84	6.868,03	108	7.180,22
13	6.708,55	24	7.061,63	60	7.414,71	84	7.767,79	108	8.120,87

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

gültig ab 1. Januar 2026 – 39 Wochenstunden

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.357,05	24	2.474,90	84	2.592,76	108	2.710,61
2			2.582,96	48	2.712,11	84	2.841,26	108	2.970,40
3	2.759,40	6	2.904,63	48	3.049,86	84	3.195,09	108	3.340,32
4	2.974,91	12	3.131,48	48	3.288,05	84	3.444,63	108	3.601,20
5	3.160,49	24	3.326,83	60	3.493,17	84	3.659,51	108	3.825,85
6 6+*	3.283,18 3.451,74	24	3.455,98 3.633,41	60	3.628,78 3.815,08	84	3.801,58 3.996,75	108	3.974,38 4.178,42
7	3.620,26	24	3.810,80	60	4.001,34	84	4.191,88	108	4.382,42
8	3.994,71	24	4.204,96	60	4.415,21	84	4.625,46	108	4.835,70
9	4.369,20	24	4.599,16	60	4.829,12	84	5.059,08	108	5.289,03
10	4.971,77	24	5.233,44	60	5.495,11	84	5.756,78	108	6.018,46
11	5.651,46	24	5.948,91	60	6.246,36	84	6.543,80	108	6.841,25
12	5.956,69	24	6.270,20	60	6.583,71	84	6.897,22	108	7.210,73
13	6.737,06	24	7.091,64	60	7.446,22	84	7.800,80	108	8.155,39

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

gültig ab 1. Januar 2026 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.417,49	24	2.538,36	84	2.659,24	108	2.780,11
2			2.649,19	48	2.781,65	84	2.914,11	108	3.046,56
3	2.830,15	6	2.979,11	48	3.128,06	84	3.277,02	108	3.425,97
4	3.051,19	12	3.211,77	48	3.372,36	84	3.532,95	108	3.693,54
5	3.241,53	24	3.412,13	60	3.582,74	84	3.753,34	108	3.923,95
6 6+*	3.367,36 3.540,25	24	3.544,59 3.726,57	60	3.721,83 3.912,90	84	3.899,06 4.099,23	108	4.076,29 4.285,56
7	3.713,09	24	3.908,51	60	4.103,94	84	4.299,36	108	4.494,79
8	4.097,14	24	4.312,78	60	4.528,42	84	4.744,06	108	4.959,69
9	4.481,23	24	4.717,09	60	4.952,94	84	5.188,80	108	5.424,65
10	5.099,25	24	5.367,63	60	5.636,01	84	5.904,39	108	6.172,78
11	5.796,37	24	6.101,45	60	6.406,52	84	6.711,59	108	7.016,67
12	6.109,43	24	6.430,97	60	6.752,52	84	7.074,07	108	7.395,62
13	6.909,81	24	7.273,48	60	7.637,15	84	8.000,82	108	8.364,50

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

gültig ab 1. Januar 2027 – 39 Wochenstunden

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.475,75	24	2.599,54	84	2.723,33	108	2.847,11
2			2.639,79	48	2.771,78	84	2.903,77	108	3.035,76
3	2.820,10	6	2.968,53	48	3.116,96	84	3.265,38	108	3.413,81
4	3.040,35	12	3.200,37	48	3.360,39	84	3.520,41	108	3.680,43
5	3.230,02	24	3.400,02	60	3.570,02	84	3.740,02	108	3.910,02
6 6+*	3.355,41 3.527,68	24	3.532,01 3.713,35	60	3.708,61 3.899,02	84	3.885,21 4.084,69	108	4.061,81 4.270,35
7	3.699,91	24	3.894,64	60	4.089,37	84	4.284,10	108	4.478,84
8	4.082,60	24	4.297,47	60	4.512,34	84	4.727,22	108	4.942,09
9	4.465,32	24	4.700,34	60	4.935,36	84	5.170,37	108	5.405,39
10	5.081,15	24	5.348,58	60	5.616,01	84	5.883,44	108	6.150,87
11	5.775,80	24	6.079,79	60	6.383,78	84	6.687,77	108	6.991,76
12	6.087,73	24	6.408,14	60	6.728,55	84	7.048,95	108	7.369,36
13	6.885,28	24	7.247,66	60	7.610,04	84	7.972,43	108	8.334,81

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

gültig ab 1. Januar 2027 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle (monatlich in EUR)								
	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Flexi-stufe
	95 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	100 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	105 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	110 %	Verweil-dauer (Mo-nate)	115 %
1			2.539,23	24	2.666,19	84	2.793,16	108	2.920,11
2			2.707,48	48	2.842,85	84	2.978,23	108	3.113,60
3	2.892,41	6	3.044,65	48	3.196,88	84	3.349,11	108	3.501,34
4	3.118,31	12	3.282,43	48	3.446,55	84	3.610,68	108	3.774,80
5	3.312,84	24	3.487,20	60	3.661,56	84	3.835,92	108	4.010,28
6 6+*	3.441,45 3.618,13	24	3.622,57 3.808,56	60	3.803,70 3.998,99	84	3.984,83 4.189,43	108	4.165,96 4.379,85
7	3.794,78	24	3.994,50	60	4.194,23	84	4.393,95	108	4.593,68
8	4.187,28	24	4.407,66	60	4.628,04	84	4.848,43	108	5.068,81
9	4.579,82	24	4.820,86	60	5.061,91	84	5.302,94	108	5.543,99
10	5.211,44	24	5.485,72	60	5.760,01	84	6.034,30	108	6.308,58
11	5.923,90	24	6.235,68	60	6.547,47	84	6.859,25	108	7.171,04
12	6.243,83	24	6.572,45	60	6.901,08	84	7.229,69	108	7.558,32
13	7.061,83	24	7.433,50	60	7.805,17	84	8.176,85	108	8.548,52

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

Anlage 3
Betriebliches Gesundheitsmanagement

[1]Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt auf die Verbesserung der gesundheitlichen Situation und die Stärkung gesundheitlicher Ressourcen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, um deren Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft zu bewahren und zu steigern. [2]Betriebliches Gesundheitsmanagement basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. [3]Zum Erreichen dieses Ziels soll das selbstverantwortliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Dienstgeber unterstützt werden.

[4]Hierzu erheben die Dienststellen die gesundheitliche Situation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten. [5]Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Anlage 4
Notfallsanitäterinnenzulage

[1]Neben dem Entgelt nach § 17 Absatz 1 erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit der überwiegenden Tätigkeit als Notfallsanitäterin gemäß Entgeltgruppe 7 eine monatliche Zulage in Höhe von

100,00 EUR ab dem Beginn der Tätigkeit Notfallsanitäterin,

300,00 EUR ab dem Beginn des 3. Tätigkeitsjahres als Notfallsanitäterin,

400,00 EUR ab dem Beginn des 6. Tätigkeitsjahres als Notfallsanitäterin.

[2]Für die Berechnung der für die Zulage relevanten Tätigkeitsjahre werden alle ununterbrochen zurückgelegten Zeiten in der Tätigkeit als Notfallsanitäterin sowie bis zu drei Jahre in der Tätigkeit als Rettungsassistentin beim selben Dienstgeber berücksichtigt. [3]Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, können bei der Neueinstellung nachgewiesene Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäterin sowie bis zu drei Jahre in der Tätigkeit als Rettungsassistentin auch bei anderen Arbeitgebern angerechnet werden. [4]Zur Bindung von Beschäftigten können im bestehenden Dienstverhältnis nachgewiesene Zeiten bei anderen Arbeitgebern mit der Tätigkeit als Notfallsanitäterin sowie bis zu drei Jahre in der Tätigkeit als Rettungsassistentin angerechnet werden.

[5]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz*,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, für die ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss nach § 26 besteht,

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

[6]§ 23 gilt entsprechend.

1 Dies sind die Schutzfristen vor und nach der Geburt gemäß § 3 MuschG.

Anlage 5

– weggefallen –

Anlage 6
Zuschlagsberechtigte Arbeiten

§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Zuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

a) die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,

b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder

c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

(2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 Buchst. a) werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

§ 2 Zahlung der Zuschläge

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

1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen

2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboratorien, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen (das gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand)

3. Sonstige besonders schmutzige Arbeiten

4. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist

5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten

6. Arbeiten in im Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens 2 Stunden in ihnen arbeitet

7. Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen

8. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle

9. Arbeiten mit Motorkettensägen

10. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen

11. Desinfektionsarbeiten.

§ 3 Höhe des Zuschlages

[1]Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag gezahlt. [2]Die Höhe des Zuschlages ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen. [3]Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in demselben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.

[4]Daher beträgt der Zuschlag (alle Angaben in EUR):

	EG 1 – 4	EG 5 – 13
ab dem 01.01.2025	1,80	1,73
ab dem 01.01.2026	1,85	1,78
ab dem 01.01.2027	1,89	1,82

§ 4 Berechnung der Zuschläge

(1) Die Zuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagsberechtigende Arbeiten verrichtet werden.

(2) [1]Arbeitszeiten nach Absatz 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. [2]Ergeben sich nach der Zusammenrechnung Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet. [3]Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Zuschläge vor, wird nur ein Zuschlag gezahlt.

§ 5 Pauschalierung

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

§ 6 Ausschluss

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

Anlage 7
Tabelle der Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

gültig vom 1. Januar 2025

Anlage 7a (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Mittelwert aus Stufen 2, 3 und 4	Stunden-entgelt nach § 22 Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschläge für Über-stunden 30/25/20/15%	Zeit-zuschlag für Nacht-arbeit 25%**	Zeit-zuschlag für Dauer-nacht-arbeit 30%**	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%**	Über stunden-entgelt nach §11g AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Sonn-tagen 30/25%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50%	Zeit-zuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
1	2.343,78	13,82	4,15	3,46	4,15	1,38	17,97	4,15	6,91	4,84
2	2.633,12	15,53	4,66	3,88	4,66	1,55	20,19	4,66	7,77	5,44
3	2.961,03	17,46	5,24	4,37	5,24	1,75	22,70	5,24	8,73	6,11
4	3.192,28	18,83	4,71	4,71	5,65	1,88	23,54	4,71	9,42	6,59
5	3.391,43	20,00	5,00	5,00	6,00	2,00	25,00	5,00	10,00	7,00
6	3.523,09	20,78	5,20	5,20	6,23	2,08	25,98	5,46	10,39	7,27
6+*	3.703,96	21,84	5,46	5,46	6,55	2,18	27,30		10,92	7,64
7	3.884,80	22,91	5,73	5,73	6,87	2,29	28,64	5,73	11,46	8,02
8	4.286,61	25,28	5,06	6,32	7,58	2,53	30,34	6,32	12,64	8,85
9	4.688,46	27,65	4,15	6,91	8,30	2,77	31,80	6,91	13,83	9,68
10	5.335,06	31,46	4,72	7,87	9,44	3,15	36,18	7,87	15,73	11,01
11	6.064,42	35,76	5,36	8,94	10,73	3,58	41,12	8,94	17,88	12,52
12	6.391,95	37,69	5,65	9,42	11,31	3,77	43,34	9,42	18,85	13,19
13	7.229,347	42,63	6,39	10,66	12,79	4,26	49,02	10,66	21,32	14,92

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

** Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

gültig vom 1. Januar 2026

Anlage 7a (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Mittelwert aus Stufen 2, 3 und 4	Stunden-entgelt nach § 22 Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschläge für Über-stunden 30/25/20/15%	Zeit-zuschlag für Nacht-arbeit 25%**	Zeit-zuschlag für Dauer-nacht-arbeit 30%**	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%**	Über stunden-entgelt nach §11g AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Sonn-tagen 30/25%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50%	Zeit-zuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
1	2.474,90	14,59	4,38	3,65	4,38	1,46	18,97	4,38	7,30	5,11
2	2.712,11	15,99	4,80	4,00	4,80	1,60	20,79	4,80	8,00	5,60
3	3.049,86	17,99	5,40	4,50	5,40	1,80	23,39	5,40	9,00	6,30
4	3.288,05	19,39	4,85	4,85	5,82	1,94	24,24	4,85	9,70	6,79
5	3.493,17	20,60	5,15	5,15	6,18	2,06	25,75	5,15	10,30	7,21
6	3.628,78	21,40	5,35	5,35	6,42	2,14	26,75	5,35	10,70	7,49
6+*	3.815,08	22,50	5,63	5,63	6,75	2,25	28,13	5,63	11,25	7,88
7	4.001,34	23,60	5,90	5,90	7,08	2,36	29,50	5,90	11,80	8,26
8	4.415,21	26,04	5,21	6,51	7,81	2,60	31,25	6,51	13,02	9,11
9	4.829,12	28,48	4,27	7,12	8,54	2,85	32,75	7,12	14,24	9,97
10	5.495,11	32,41	4,86	8,10	9,72	3,24	37,27	8,10	16,21	11,34
11	6.246,36	36,84	5,53	9,21	11,05	3,68	42,37	9,21	18,42	12,89
12	6.583,71	38,83	5,82	9,71	11,65	3,88	44,65	9,71	19,42	13,59
13	7.446,22	43,91	6,59	10,98	13,17	4,39	50,50	10,98	21,96	15,37

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

** Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

gültig vom 1. Januar 2027

Anlage 7a (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Mittelwert aus Stufen 2, 3 und 4	Stunden-entgelt nach § 22 Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschläge für Über-stunden 30/25/20/15%	Zeit-zuschlag für Nacht-arbeit 25%**	Zeit-zuschlag für Dauer-nacht-arbeit 30%**	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%**	Über stunden-entgelt nach §11g AVR DWBO Anlage Johanniter	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Sonn-tagen 30/25%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50%	Zeit-zuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
1	2.599,54	15,33	4,60	3,83	4,60	1,53	19,93	4,60	7,67	5,37
2	2.771,78	16,35	4,91	4,09	4,91	1,64	21,26	4,91	8,18	5,72
3	3.116,96	18,38	5,51	4,60	5,51	1,84	23,89	5,51	9,19	6,43
4	3.360,39	19,82	4,96	4,96	5,95	1,98	24,78	4,96	9,91	6,94
5	3.570,02	21,05	5,26	5,26	6,32	2,11	26,31	5,26	10,53	7,37
6	3.708,61	21,87	5,47	5,47	6,56	2,19	27,34	5,47	10,94	7,65
6+*	3.899,02	22,99	5,75	5,75	6,90	2,30	28,74	5,75	11,50	8,05
7	4.089,37	24,12	6,03	6,03	7,24	2,41	30,15	6,03	12,06	8,44
8	4.512,34	26,61	5,32	6,65	7,98	2,66	31,93	6,65	13,31	9,31
9	4.935,36	29,10	4,37	7,28	8,73	2,91	33,47	7,28	14,55	10,19
10	5.616,01	33,12	4,97	8,28	9,94	3,31	38,09	8,28	16,56	11,59
11	6.383,78	37,65	5,65	9,41	11,30	3,77	43,30	9,41	18,83	13,18
12	6.728,55	39,68	5,95	9,92	11,90	3,97	45,63	9,92	19,84	13,89
13	7.610,04	44,88	6,73	11,22	13,46	4,49	51,61	11,22	22,44	15,71

* EG 6 i. V. m. § 17 Absatz 2 Buchst. d) (Tätigkeit Rettungsassistentin)

** Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

gültig ab 1. Januar 2024

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeitzuschlag für Nachtar-beit 25%*	Zeitzuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeitzuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über stunden-entgelt	Zeit-zuschläge Sonntagen 30%	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.158,35	12,41	3,10	3,72	1,24	16,13	3,72	6,21	4,34

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2025 – 39 Wochenstunden

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschläge Sonntagen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.173,91	12,82	3,21	3,85	1,28	16,67	3,85	6,41	4,49

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2025 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschläge Sonntagen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag für Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.229,65	12,82	3,21	3,85	1,28	16,67	3,85	6,41	4,49

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2026 – 39 Wochenstunden

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschläge an Sonnta-gen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.357,05	13,90	3,48	4,17	1,39	18,07	4,17	6,95	4,87

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2026 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschlag an Sonntagen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.417,49	13,90	3,48	4,17	1,39	18,07	4,17	6,95	4,87

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2027 – 39 Wochenstunden

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschlag an Sonntagen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.475,75	14,60	3,65	4,38	1,46	18,98	4,38	7,30	5,11

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

gültig ab 1. Januar 2027 – Hilfstabelle für eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß § 11 Absatz 2

Anlage 7b (alle Angaben in EUR)

Entgelt-gruppe	Grund-entgelt	Stunden-entgelt	Zeit-zuschlag für Nachtarbeit 25%*	Zeit-zuschlag für Dauer-nachtarbeit 30%*	Zeit-zuschlag für Bereit-schafts-dienst während der Nacht-arbeit 10%*	Über-stunden-entgelt	Zeit-zuschag an Sonntagen 30%	Zeit-zuschlag für Arbeiten an Wochen-feiertagen, die auf einen Sonn-tag fallen, 50%	Zeit-zuschlag Arbeit an Wochen-feiertagen sowie Ostersonn-tag und Pfingst-sonntag 35%
F	2.539,23	14,60	3,65	4,38	1,46	18,98	4,38	7,30	5,11

* Bitte beachten Sie, dass von den Zuschlägen nach § 22 Absatz 1 Buchst. d) bis f) ein entsprechender Teil nach den Regelungen des § 33 AVR DWBO Anlage Johanniter in Urlaubstage umgewandelt wird.

** In Verbindung mit § 3 Anlage 8b ändern sich die Werte dieser Tabelle zu demselben Zeitpunkt, zu dem eine Veränderung des gesetzlichen Mindestlohns in Kraft tritt.

Anlage 8a
Ärztinnen und Ärzte

§ 1 Geltungsbereich

Für Ärztinnen und Ärzte, die als solche eingesetzt sind, gelten die AVR DWBO Anlage Johanniter mit den in dieser Anlage festgehaltenen Abweichungen.

§ 2 Arbeitszeit, besondere Rechte und Pflichten

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann im gegenseitigen Einvernehmen mit der Ärztin oder dem Arzt auf bis zu 48 Stunden erhöht oder auch geringer vereinbart werden, dabei wird das Entgelt entsprechend erhöht oder verringert.

(2) [1]Die tägliche Arbeitszeit kann im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden. [2]In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 4 12-Stunden-Schichten und innerhalb von 2 Kalenderwochen nicht mehr als 8 12-Stunden-Schichten geleistet werden. [3]Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

(3) [1]Zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. [2]Die Ärztinnen und Ärzte können von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder von Belegärztinnen und Belegärzten innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(4) Die Erstellung von Gutachten, gutachterlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

(5) [1]Die Ärztin bzw. der Arzt kann von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen, soweit dies arbeitsvertraglich nicht schon als Teil ihrer bzw. seiner Haupttätigkeit vereinbart ist, sowie Gutachten, gutachterliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit der leitenden Ärztin bzw. des leitenden Arztes. [2]Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich der Dienstgeberin bzw. dem

Dienstgeber zu, hat die Ärztin bzw. der Arzt nach Maßgabe ihrer bzw. seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. [3]In allen anderen Fällen ist die Ärztin bzw. der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. [4]Die Ärztin bzw. der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß ihrer bzw. seiner Beteiligung entspricht. [5]Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(6) Die Arbeitszeiten der Ärztinnen und Ärzte sind per Zeiterfassung zu dokumentieren.

(7) [1]Die Dienstgeberein bzw. der Dienstgeber hat Ärztinnen und Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch die Ärztin bzw. den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. [2]Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(8) [1]Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärztinnen und Ärzten Dienstbefreiung (§ 13 AVR DWBO Anlage Johanniter) bis zu 3 Arbeitstagen im Kalenderjahr zu gewähren. [2]Die Dienstbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet. [3]Bei Personalkostenerstattung durch Dritte erfolgt eine Freistellung für bis zu 5 Tage.

§ 3 Zuweisung zu Dritten und Personalgestellung

[1]Ärztinnen und Ärzten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses bis zur Dauer von 3 Monaten eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei den Werken und Einrichtungen des Johanniterordens zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Zuweisung einer Beschäftigung bei einem Dritten oder über den Zeitraum von 3 Monaten hinaus bedarf der gesonderten Vereinbarung mit dem Arzt/der Ärztin. [4]Die Rechtsstellung der Ärztinnen und Ärzte bleibt unberührt. [5]Bezüge aus der Verwendung werden auf das Entgelt angerechnet.

§ 4 Tätigkeit im Rettungsdienst

(1) Zu den der Ärztin bzw. dem Arzt aus ihrer bzw. seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen und sich

gegebenenfalls dafür auf Anordnung und Kosten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zu qualifizieren.

(2) [1]Eine Ärztin bzw. ein Arzt, die bzw. der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen. [2]Eine Ärztin, der bzw. ein Arzt, 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 bzw. Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(3) [1]Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält die Ärztin bzw. der Arzt einen Einsatzzuschlag in Höhe des Stundenentgelts nach Ä2 Stufe 1.

[2]Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn der Ärztin bzw. dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den Bezügen sonstige Leistungen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine Trägerin bzw. ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen.

§ 5 Grundentgelt für Ärztinnen und Ärzte

(1) Das Grundentgelt der Ärztinnen und Ärzte bemisst sich gemäß der Entgelttabelle in § 6 nach Stufen (1 bis maximal 5).

(2) [1]Ärztinnen und Ärzte, Fachärztinnen und -ärzte, Oberärztinnen und -ärzte, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. [2]Die Verweildauer in der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Jahren.

(3) Die Ärztinnen und Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) Tätigkeit, die in der Entgelttabelle in § 6 AVR DWBO Anlage Johanniter angegeben sind.

(4) Die Ärztinnen und Ärzte, Fachärztinnen und -ärzte, Oberärztinnen und -ärzte, erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(5) [1]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten 5 Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufen angerechnet. [2]Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt.

[3]Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeiten innerhalb des Johanniter-Verbundes werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweils höheren Stufen ohne Begrenzung angerechnet.

[4]Darüber hinaus kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs auch über 5 Jahre hinausgehende Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(6) [1]Die Ärztinnen und Ärzte, Fachärztinnen und -ärzte, Oberärztinnen und -ärzte haben die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. [2]Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann der Nachweis aus einem von den Ärztinnen und Ärzten, Fachärztinnen und -ärzten, Oberärztinnen und -ärzten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

§ 6 Eingruppierung und Vergütung

[1]Die Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe Ä1
Approbierte/r Arzt/Ärztin mit Aufgaben, die keine abgeschlossene Facharzt-weiterbildung voraussetzen;

b) Entgeltgruppe Ä2
Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit;

c) Entgeltgruppe Ä3
Arzt/Ärztin entsprechend Entgeltgruppe Ä2, dem/der ausdrücklich durch die Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber durch Ernennung zum/zur Oberarzt/-ärztin über die Aufgaben dieser Entgeltgruppe hinaus die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung einschließlich der

fachlichen Aufsicht über andere Fachärzte von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber übertragen worden ist.

[2]Der durch Ernennung zum leitenden Oberarzt/Chefarztstellvertreter bestellte Arzt erhält eine Zulage, deren Höhe von der Anzahl der ihm unterstellten Ärzten abhängig ist. [3]Diese Zulage nimmt an tariflichen Steigerungen teil.

[4]Ärzte, denen ausdrücklich durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber durch Ernennung zur Funktionsoberärztin/zum Funktionsoberarzt medizinische Verantwortung für einen Funktionsbereich übertragen worden ist, erhalten über das Stufenentgelt hinaus eine Zulage, die an den tariflichen Steigerungen teilnimmt.

[5]Die Höhe der Zulagen (alle Beträge in EUR) gemäß den Sätzen 2 bis 4 ist den folgenden Tabellen zu entnehmen:

	Durch Ernennung zum/zur Funktionsarzt/Funktionsärztin
ab dem 01.01.2026	515,00
ab dem 01.01.2027	526,33

	Durch Ernennung zum leitenden Oberarzt / Chefarztstellvertreter bestellter Arzt, wenn ihm mehr als 5 Ärzte unterstellt sind	Durch Ernennung zum leitenden Oberarzt/ Chefarztstellvertreter bestellter Arzt, wenn ihm bis zu 5 Ärzten unterstellt sind
ab dem 01.01.2025	1.418,00	709,01
ab dem 01.01.2026	1.460,54	730,28
ab dem 01.01.2027	1.492,67	746,35

[6]Ärzte erhalten ihr Entgelt entsprechend den folgenden Entgelttabellen:

Entgelttabelle vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2026 (alle Angaben in EUR) – 40 Wochenstunden

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	5.826,55 im 1. Jahr	6.156,76 im 2. Jahr	6.392,64 im 3. Jahr	6.801,54 im 4. Jahr	7.289,03 ab dem 5. Jahr
Ä 2	7.690,06 ab dem 1. Jahr	8.334,79 ab dem 4. Jahr	8.900,94 Ab dem 7. Jahr	9.231,21 ab dem 9. Jahr	9.553,59 ab dem 11. Jahr
Ä 3	9.632,22 ab dem 1. Jahr	10.198,33 ab dem 4. Jahr	11.008,25 Ab dem 7. Jahr		

Entgelttabelle vom 01.01.2027 bis zum 31.12.2027 (alle Angaben in EUR) – 40 Wochenstunden

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	5.954,73 im 1. Jahr	6.292,21 im 2. Jahr	6.533,28 im 3. Jahr	6.951,17 im 4. Jahr	7.449,39 ab dem 5. Jahr
Ä 2	7.859,24 ab dem 1. Jahr	8.518,16 ab dem 4. Jahr	9.096,76 Ab dem 7. Jahr	9.434,30 ab dem 9. Jahr	9.763,77 ab dem 11. Jahr
Ä 3	9.844,13 ab dem 1. Jahr	10.422,69 ab dem 4. Jahr	11.250,43 Ab dem 7. Jahr		

[7] § 22a AVR DWBO Anlage Johanniter findet keine Anwendung.

§ 7 Abweichende Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallende Arbeitsleistung wird wie folgt als Arbeitszeit faktorisiert:

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.

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

Vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 (alle Angaben in EUR):

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	31,72 im 1. Jahr	33,51 im 2. Jahr	34,81 im 3. Jahr	37,02 im 4. Jahr	39,66 ab dem 5. Jahr
Ä 2	41,85 ab dem 1. Jahr	45.37 ab dem 4. Jahr	48,45 ab dem 7. Jahr	5ß.23 ab dem 9. Jahr	51,99 ab dem 11. Jahr
Ä 3	52.43 ab dem 1. Jahr	55,53 ab dem 4. Jahr	59,91 ab dem 7. Jahr		

Vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2026 (alle Angaben in EUR):

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	33,50 im 1. Jahr	35,40 im 2. Jahr	36,76 im 3. Jahr	39,11 im 4. Jahr	41,91 ab dem 5. Jahr
Ä 2	44,22 ab dem 1. Jahr	47,92 ab dem 4. Jahr	51,18 ab dem 7. Jahr	53,08 ab dem 9. Jahr	54,93 ab dem 11. Jahr
Ä 3	55,38 ab dem 1. Jahr	58,64 ab dem 4. Jahr	63,29 ab dem 7. Jahr		

Vom 01.01.2027 bis zum 31.12.2027 (alle Angaben in EUR):

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	34,24 im 1. Jahr	36,18 im 2. Jahr	37,56 im 3. Jahr	39,97 im 4. Jahr	42,83 ab dem 5. Jahr
Ä 2	45,19 ab dem 1. Jahr	48,98 ab dem 4. Jahr	52,30 ab dem 7. Jahr	54,25 ab dem 9. Jahr	56,14 ab dem 11. Jahr
Ä 3	56,60 ab dem 1. Jahr	59,93 ab dem 4. Jahr	64,69 ab dem 7. Jahr		

(2) [1]Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). [2]Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(3) [1]Pro Monat dürfen 16 Rufbereitschaften angeordnet werden. [2]Die Dienste sollen gleichmäßig verteilt werden. [3]Dabei ist ab der 13. Rufbereitschaft die Arbeitszeit mit 25 % zu bewerten.

§ 8 Zeitzuschläge und Überstundenentgelt

[1]Die Ärztin und der Arzt erhalten neben ihrem Entgelt Zeitzuschläge gemäß § 22 wie sie für die EG 13 anzuwenden sind. [2]Für Ärztinnen und Ärzte im Sinne dieser Anlage kann per Dienstvereinbarung eine abweichende Regelung zu Zeitzuschlägen und Überstundenentgelt getroffen werden.

Anlage 8b
Mitarbeitende im Fahrdienst

§ 1 Geltungsbereich

Für Mitarbeitende im Fahrdienst, die gemäß § 2 dieser Regelung eingesetzt sind, gelten die AVR DWBO Anlage Johanniter mit den nachfolgend festgehaltenen Abweichungen.

§ 2 Eingruppierung

(1) Mitarbeitende, die als Fahrerin bzw. Fahrer im
- Menüservice
- Fahrdienst für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen
- Patientenfahrdienst
- Schülerbeförderung
- Materialtransport
- Blut-/Organtransport
- Kassenärztlichen Notfalldienst
- Hausnotrufdienst

tätig sind, sowie Mitarbeitende, die Fahrerinnen und Fahrer als Beifahrer / in oder Begleitperson unterstützen, sind in die Entgeltgruppe F eingruppiert.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Fahrerinnen und Fahrer, die einen Führerschein der Klassen C1/C/D1/D/BE/C1E/CE/D1E oder DE benötigen oder Mitarbeitende, für deren Tätigkeit eine bestimmte Qualifikation vorausgesetzt wird (z. B. als Rettungshelfer, Einsatzkraft im Hausnotrufdienst).

§ 3 Grundentgelt

[1]Das verstetigte monatliche Grundentgelt für die Entgeltgruppe F errechnet sich auf Basis des jeweils gültigen Mindestlohns nach § 1 MiLoG und wird in Anlage 7b wiedergegeben.

[2]Die sich aus § 22a AVR DWBO Anlage Johanniter ergebende Jahressonderzahlung ist anteilig zu einem Zwölftel im monatlichen Entgelt enthalten.

§ 4 Einschränkende Anwendung des § 24 AVR DWBO Anlage Johanniter

(1) Abweichend von § 24 Absatz 2 Nr. 1 AVR DWBO Anlage Johanniter (Veränderung der Arbeitszeit) ist bei einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Entgelt entsprechend zu erhöhen, wenn andernfalls der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn unterschritten würde.

(2) [1]Eine Absenkung nach § 24 Absatz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter darf insgesamt 5 % nicht überschreiten. [2]Die Anwendung von § 24 Absatz 3 Unterabsatz 2 wird davon nicht berührt, soweit der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird.

§ 5 Anwendungsvoraussetzung

(1) [1]Von den Regelungen dieser Anlage kann eine im Tarifregister gelistete Einrichtung im Sinne von § 22 Absatz 3 ARRO DWBO nur Gebrauch machen, wenn sie mit allen Mitarbeitenden die AVR DWBO Anlage Johanniter oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage ohne Einschränkung oder Abweichung vereinbart hat. [2]Die Vereinbarung besserer Arbeitsbedingungen ist unschädlich.

(2) [1]Von den Regelungen dieser Anlage kann nur Gebrauch gemacht werden, wenn alle nach § 1 tätigen Mitarbeitenden des anwendenden Rechtsträgers und der von ihnen beherrschten Unternehmen auf der Grundlage der AVR DWBO Anlage Johanniter oder einer gleichwertigen Regelung beschäftigt werden. [2]Gleichwertig ist eine Regelung, wenn sie nicht zu einer Schlechterstellung im Sinne von § 4 Absatz 1 TzBfG führt.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Mitarbeitende gemäß § 3 und § 36 Absatz 2 und 3 AVR DWBO Anlage Johanniter.

§ 6 Nichtanwendbare Regelungen

§ 18 AVR DWBO Anlage Johanniter sowie die Anlagen 1 und 2 AVR DWBO Anlage Johanniter finden für Mitarbeitende gemäß § 2 Absatz 1 und 2 keine Anwendung.

§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit

[1]Diese Regelung tritt am 01.01.2012 in Kraft und endet am 31.12.2024. [2]Sie verlängert sich jeweils um 4 Jahre, wenn nicht eine Seite des AK Ausschuss Johanniter in der zweiten Hälfte der Laufzeit eine Neuverhandlung verlangt.

§ 8 Übergangsregelung

Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten dieser Regelung schon tätig sind und deren Vergütung über dem Grundentgelt gemäß § 3 dieser Regelung liegt, erhalten neben diesem Grundentgelt eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zu ihrer bisherigen Vergütung.

Anlage 9
Vermögenswirksame Leistungen (VWL)

[1]Voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 10/I bzw. Anlage 10/II AVR DWBO Anlage Johanniter) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. [2]Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die in § 11 Absatz 1 Unterabsatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. [3]Unterschreitet sie bzw. er diese, ist sie bzw. er im Sinne dieser Vorschrift teilzeitbeschäftigt.

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) oder zum Zwecke der Entgeltumwandlung nach § 31 AVR DWBO Anlage Johanniter.

(2) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Absatz 1 nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens 6 Monate dauert.

(3) [1]Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 EUR,

b) für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigte bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten 13,29 EUR,

c) für die Auszubildende bzw. den Auszubildenden, deren bzw. dessen Ausbildungsvergütung ggf. zuzüglich des Kinderzuschlages monatlich mindestens 971,45 EUR beträgt, 6,65 EUR.

[2]Die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Unterabsatz 1, der ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er vollbeschäftigt wäre, den Teil, der dem Maß der mit ihr bzw. ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. [3]Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. [4]Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) [1]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen. [2]Für die zu ihrer bzw. den zu seiner Ausbildung Beschäftigten tritt an die Stelle der Dienstbezüge die Ausbildungsvergütung.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

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

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

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

(2) [1]Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder der zu ihrer bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von ihrer bzw. seiner Dienstgeberin oder ihrem bzw. seinem Dienstgeber oder einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder einem früher begründeten Dienst- oder Rechtsverhältnis erbracht wird. [2]Das gilt nicht, wenn der Anspruch

mit einem gegen eine andere Dienstgeberin bzw. einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 EUR – in den Fällen des § 1 Absatz 3 Buchst. b) von weniger als 13,29 EUR – zusammentrifft.

§ 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach der Anlage 9 AVR DWBO Anlage Johanniter und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 9 AVR DWBO Anlage Johanniter und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 11 Absatz 1 des VermBG soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Absatz 1 des VermBG bedarf nicht der Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bzw. die zu ihrer bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 9 AVR DWBO Anlage Johanniter verlangt.

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

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

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

Anmerkung zu § 5

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

Anlage10/I
Regelung der Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse

§ 1 Geltungsbereich

(1) [1]Diese Regelung gilt für Praktikantinnen und Praktikanten, die vor, während und nach abgelegtem Examen bzw. Diplom ein Praktikum absolvieren müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen, sowie für Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf. [2]Alle werden im Folgenden Auszubildende genannt, soweit sie nicht gesondert aufgeführt sind.

(2) Es gelten die AVR DWBO Anlage Johanniter, soweit in dieser Anlage nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen.

(2) [1]Mit Auszubildenden nach dem BBiG ist ein Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der jeweils zuständigen Kammer zu schließen. [2]In diesem Vertrag ist die Geltung der AVR DWBO Anlage Johanniter zu vereinbaren.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

(2) Mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden erstellt der Ausbildungsträger unter Beteiligung der Auszubildenden einen Ausbildungsplan über die zeitliche und inhaltliche Gliederung der Ausbildung, unter Beachtung der mit der Fachschule abgestimmten Festlegung der Schul-, Ausbildungs- und Ferienzeiten.

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

§ 4 Probezeit

Für die Auszubildenden beträgt die Probezeit 3 Monate, soweit keine gesetzliche Regelung etwas anderes bestimmt.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

[1]Auszubildende kann der Träger der Ausbildung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses medizinisch untersuchen lassen. [2]Auf Verlangen der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet. [3]Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. [4]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Auszubildenden auf ihren Antrag hin bekannt zu geben.

§ 6 Ausbildungszeit

(1) [1]Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden. [2]Eine Erhöhung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit ist ausgeschlossen.

(2) Auszubildende dürfen an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht nur ausgebildet werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

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

(4) Auszubildende erhalten für das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweise) hierzu während der Arbeitszeit Gelegenheit.

(5) Auszubildende dürfen an Tagen, an denen sie an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Die Höhe des Ausbildungsentgeltes richtet sich nach Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter.

(2) Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III oder auf Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften oder andere vergleichbare Geldleistungen, die aus öffentlichen Haushalten gewährt werden, ersetzen die in diesem Paragraphen und der Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter geregelten Ansprüche.

(3) [1]Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter maßgebend sind. [2]Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts. [3]Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

(4) [1]Alle Auszubildenden, die nach einem Dienstplan arbeiten und dort im Frei geplant sind, erhalten zusätzlich 30,00 EUR brutto für jede freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten ausschließlich in Einrichtungen des Trägers der Ausbildung. [2]Im Übrigen gelten die Regelungen des § 11 Absatz 8 AVR DWBO Anlage Johanniter entsprechend.

(5) Wird die Ausbildungszeit wegen anzurechnender Vorzeiten verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

§ 8 Ausbildungsverlängerung

(1) Wird die Ausbildungszeit aus Gründen, die die Auszubildende bzw. der Auszubildende nicht zu vertreten hat, verlängert oder besteht sie die Prüfung nicht oder kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende ohne ihr bzw. sein Verschulden die Abschlussprüfung erst nach Beenden der Ausbildungszeit ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren bzw. seinen in Textform gestellten Antrag hin bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) Während dieser Zeit erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende das zuletzt maßgebliche Ausbildungsentgelt.

(3) Im Falle des § 8 Absatz 1, 3. Fall, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung die zuletzt für sie bzw. ihn maßgebende Ausbildungsvergütung nach Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter.

§ 9 Prüfung

(1) Für die Vorbereitung auf die staatliche Prüfung ist die Auszubildende bzw. der Auszubildende für eine Woche unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts von der Arbeit freizustellen.

(2) Der Träger der Ausbildung hat der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate kostenlos zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 10 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Bestehen Auszubildende die Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen dieser Prüfung, soweit keine anderweitige gesetzliche Regelung gilt.

(3) [1]Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

[2]Auszubildende können das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

   a) aus einem wichtigen Grund oder

   b) wenn die Voraussetzungen zur Ausbildung nicht mehr vorliegen;

2. von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn sie die Ausbildung aufgeben wollen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 11 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden – in Textform mitzuteilen. [2]In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. [3]Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende bzw. der Auszubildende schriftlich oder in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsträger zu treten. [4]Beabsichtigt der Ausbildungsträger, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihnen dies 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

§ 12 Zeugnis

(1) Der Ausbildungsträger hat der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis nach Maßgabe der jeweiligen Ausbildungsordnung auszustellen.

(2) [1]Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. [2]Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 13 Sonstige Bestimmungen

Die Ausbildungszeit wird auf die Beschäftigungszeit nicht angerechnet.

Anlage 10/II

Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden.

(2) Es gelten die AVR DWBO Anlage Johanniter, soweit in dieser Anlage nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen der Trägerin bzw. dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,

d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,

f) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

g) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

h) die Dauer der Probezeit,

i) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2 PflBG,

j) die Dauer des Urlaubs,

k) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

l) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden AVR DWBO Anlage Johanniter und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz,

m) die schriftliche Bestätigung der bzw. des Auszubildenden, dass sie bzw. er über die Anwendung des Pflegeberufegesetzes aufgeklärt wurde.

(2) [1]Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. [2]Es gilt § 16 Absatz 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden / Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten der Trägerin bzw. des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

§ 4 Probezeit

[1]Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. [2]Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

(3) [1]Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. [2]Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. [3]Bei der beauftragten Ärztin / dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin / einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin / einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf eine andere Ärztin / einen anderen Arzt geeinigt haben.

(4) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

(5) [1]Die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. [2]Auf Verlangen der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden ist sie bzw. er hierzu verpflichtet.

(6) [1]Die Kosten der Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden bekannt zu geben. [3]Die Kosten der verlangten Untersuchung trägt die Trägerin bzw. der Träger der Ausbildung. [4]Das Ergebnis der jeweiligen ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) [1]Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden. [2]Eine Erhöhung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit ist ausgeschlossen. [3]Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. [4]An Schultagen, an denen Unterricht stattfindet, kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende nur im Notfall zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) [1]Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihr bzw. ihm vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. eines vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x % von 39 Stunden). [2]Mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf die Auszubildende bzw. der Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Die Lage der Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(5) [1]Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. [2]Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. [3]Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach der Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter.

(2) [1]Führt die Auszubildende bzw. der Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Absatz 2 dieser

Anlage festgelegt. [2]Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der vereinbarten Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder werden Teile einer Ausbildung gemäß § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß dem Anhang zu dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(4) Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

(5) Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende bzw. der Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(6) [1]Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter maßgebend sind. [2]Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts. [3]Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

(7) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 11e Absatz 3 AVR DWBO Anlage Johanniter) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 33,00 EUR monatlich.

(8) [1]Alle Auszubildenden, die nach einem Dienstplan arbeiten und dort im Frei geplant sind, erhalten zusätzlich 30,00 EUR brutto für jede freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten ausschließlich in Einrichtungen des Trägers der Ausbildung. [2]Im Übrigen gelten die Regelungen des § 11 Absatz 8 AVR DWBO Anlage Johanniter entsprechend.“

§ 8 Sachbezüge

(1) [1]Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. [2]Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Absatz 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(2) [1]Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. [2]Kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. [3]Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 9 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) [1]Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. [2]Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende bzw. der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Absatz 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 10 Ausbildungsmittel

Die Trägerin bzw. der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 11 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Absatz 1 PflBG).

(2) [1]Besteht die Auszubildende bzw. der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie oder er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. [2]Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen (§ 21 Absatz 2 PflBG).

(3) Während der Probezeit (§ 4 Anlage 10/II AVR DWBO Anlage Johanniter) kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden gemäß § 22 Absatz 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von der Trägerin bzw. vom Träger der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 34 Absatz 2 AVR DWBO Anlage Johanniter).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Absatz 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes

2. von der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) [1]Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. [2]Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. [3]In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) [1]Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. [2]Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 12 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt der Ausbildende die Auszubildende bzw. den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich oder – mit widerruflichem Einverständnis der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden – in Textform mitzuteilen. [2]In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. [3]Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende bzw. der Auszubildende schriftlich oder in Textform zu erklären, ob sie bzw. er beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsträger zu treten. [4]Beabsichtigt der Ausbildungsträger, die Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihnen dies 3 Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

§ 13 Sonstige Bestimmungen

Bei Übernahme in ein Dienstverhältnis nach einer Ausbildung innerhalb des Johanniter-Verbundes wird die Ausbildung als förderliche Zeit dergestalt angerechnet, dass sofort der Beginn der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe erreicht wird, wenn diese nicht bereits durch eine Anerkennung förderlicher Zeiten im Sinne des § 18 Absatz 4 AVR DWBO Anlage Johanniter erreicht wurde.

Anlage 11
Ausbildungs- und Praktikumsentgelt

1. Praktikantinnen und Praktikanten gemäß § 1 Anlage 10/I AVR DWBO Anlage Johanniter erhalten das nachstehende monatliche Praktikumsentgelt (alle Angaben in EUR) für:

a) Berufe, die nach einem abgeschlossenen FH-Studium/Studium ein praktisches Jahr erfordern		
z. B. der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	2.177,42 ab dem 01.01.2025 2.260,30 ab dem 01.01.2026 2.310,03 ab dem 01.01.2027	67,60 Kinderzuschlag
b) Berufe, die nach einer staatlich anerkannten mind. 3-jährigen Ausbildung ein Praktikum erfordern		
z. B. der pharm.techn. Assistentin, des pharm.techn. Assistenten, der Erzieherin, des Erziehers, der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.866,30 ab dem 01.01.2025 1.937,34 ab dem 01.01.2026 1.979,96 ab dem 01.01.2027	64,42 Kinderzuschlag
c) Berufe, die nach einer staatlich anerkannten 2-jährigen Ausbildung ein Praktikum erfordern		
z. B. der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers, der Dorfhelferin, des Dorfhelfers, der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers, der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten, der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.787,66 ab dem 01.01.2025 1.855,71 ab dem 01.01.2026 1.896,54 ab dem 01.01.2027	64,42 Kinderzuschlag

2. Auszubildende gemäß § 1 Anlage 10/I AVR DWBO Anlage Johanniter sowie Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur Notfallsanitäterin bzw. zum Notfallsanitäter erhalten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt (alle Angaben in EUR):

	Ab dem 01.01.2025	Ab dem 01.01.2026	Ab dem 01.01.2027	Ab dem 01.01.2019
im 1. Ausbildungsjahr	1.008,43	1.250,00	1.277,50	64,42 Kinderzuschlag
im 2. Ausbildungsjahr	1.080,97	1.350,00	1.379,70	
im 3. Ausbildungsjahr	1.149,16	1.450,00	1.481,90	
im 4. Ausbildungsjahr	1.242,03	1.450,00	1.481,90	

3. Schülerinnen und Schüler in der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz sowie in der Kranken- und Altenpflegehilfe erhalten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt (alle Angaben in EUR):

	Ab dem 01.01.2026	Ab dem 01.01.2027	Ab dem 01.01.2019
Schülerinnen und Schüler in der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz	1.300,00	1.328,60	64,42 Kinderzuschlag
Schülerinnen und Schüler in der Kranken- und Altenpflegehilfe	1.250,00	1.277,50	64,42 Kinderzuschlag

4. Auszubildende gemäß Anlage 10/II AVR DWBO Anlage Johanniter, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden, erhalten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt (alle Angaben in EUR):

	Ab dem 01.01.2025	Ab dem 01.01.2026	Ab dem 01.01.2027	Ab dem 01.01.2019
im 1. Ausbildungsjahr	1.408,17	1.461,78	1.493,94	64,42 Kinderzuschlag
im 2. Ausbildungsjahr	1.498,05	1.555,06	1.589,27	
im 3. Ausbildungsjahr	1.617,89	1.679,47	1.716,42	

5. Studierende, die im Rahmen einer dualen Ausbildung in einer Einrichtung tätig sind, erhalten eine Vergütung gemäß Ziffer 2 der Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter.

5a. Studierende, die im Rahmen einer primärqualifizierenden dualen hochschulischen Pflegeausbildung nach Maßgabe von Teil 3 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) in einer Einrichtung tätig sind, erhalten eine Vergütung gemäß Ziffer 4 der Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter.

6. Praktikantinnen und Praktikanten, die mindestens 6 Monate in einer Einrichtung tätig sind, erhalten ein monatliches Praktikumsentgelt in Höhe von 325,00 EUR.

7. [1]Durch Dienstvereinbarung kann abweichend von Nr. 1, 2, 3 und 4 der Anlage 11 AVR DWBO Anlage Johanniter von den Beträgen der Ausbildungsvergütungen innerhalb eines

Vergütungskorridors um bis zu 20 % und abweichend von Nr. 6 um bis zu 40 % nach oben abgewichen werden. [2]Die Öffnungsklausel gilt für wirtschaftlich selbstständig arbeitende Teile einer Einrichtung. [3]Unter einem wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung ist die kleinste organisatorische Einheit zu verstehen, für die ein vollständig in sich abgeschlossenes Rechnungswesen abgebildet werden kann. [4]Ein abgeschlossenes Rechnungswesen beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller Geschäftsvorfälle und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB. [5]Die Erhöhung gilt für alle bestehenden Ausbildungsverhältnisse, für die eine Erhöhung des Ausbildungsentgelts beschlossen wurde, auch dann bis zum Ende der Ausbildung fort, wenn die Dienstvereinbarung zwischenzeitlich ausläuft oder gekündigt wird. [6]Die Dienstvereinbarung ist dem AK Ausschuss Johanniter zur Information zu übersenden.

Anlage 12

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 2 AVR DWBO Anlage Johanniter fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die mehr als 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. S. des § 23 Kündigungsschutzgesetz beschäftigen.

(3) Wurden Dienststellenteile nach § 3 Absatz 2 MVG.EKD gebildet, sind diese Dienststellenteile die für diese Ordnung maßgebliche Bezugsgröße.

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern, wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(3) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1. [2]Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Anmerkungen zu Absatz 1:

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

   [2]Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind daher z. B.
   - Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
   - Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
   - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
   - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
   - Schließung einer Verlagseinrichtung wegen nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgangs,
   - Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme.

2. [1]Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Absatz 1 Buchstabe a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

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

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

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

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. [2]Sie bzw. er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. [3]Darüber hinaus hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

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

§ 3a Sozialplan

(1) [1]Vor der Anwendung von Regelungen der §§ 4 bis 10 sind zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung Verhandlungen über einen Sozialplan aufzunehmen, dessen Inhalt von Regelungen der §§ 4 ff. abweichen und ergänzende oder andere Regelungen enthalten kann. [2]Bei Abschluss eines Sozialplanes finden die §§ 4 ff. keine Anwendung.

(2) [1]In einem Sozialplan sind Maßnahmen vorzusehen, um die sozialen Folgen einer wesentlichen Betriebsänderung zu mildern. [2]Der Sozialplan ist in Form einer Dienstvereinbarung abzuschließen. [3]Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sollen insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigen:

a) Sie sollen beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall oder Minderung von Sonderleistungen oder Minderung von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.

b) Sie haben die Aussichten der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

c) Sie sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis in derselben Einrichtung oder in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.

d) Sie sollen insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.

e) Sie haben bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand der Einrichtung (Dienststelle oder Dienststellenteil) oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist gegenüber der bzw. dem von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1 betroffenen Mitarbeiterin bzw. betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters voraus (§ 5).

(2) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet (z. B. Jugendhilfe) an einem anderen Ort oder in einer Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet (z. B. anstatt bisher Jugendhilfe, nunmehr Behindertenhilfe) an demselben Ort,

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

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

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

(3) [1]Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 2 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

[2]Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 gelten entsprechend.

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

(4) Kann der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber im Johanniterverbund zu bemühen.

(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, das Angebot ist mit einer Herabgruppierung um mehr als 2 Entgeltgruppen verbunden oder dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. [2]Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Kosten. [3]In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchst. b) trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die

Kosten nur insoweit, als ihr bzw. ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. [4]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, von der Arbeit freizustellen. [2]Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist das Urlaubsentgelt zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. [3]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

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

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) [1]Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten 9 Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf 12 Monate.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Absatz 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Absatz 5 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die eine ordentliche personenbedingte Kündigung ausgeschlossen ist, gilt § 34 Absatz 6 bis 8 AVR DWBO Anlage Johanniter.

(4) Die Mitarbeiterin, die bzw. der Mitarbeiter, der auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf

Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Entgeltsicherung

(1) [1]Ergibt sich in den Fällen des § 4 Absatz 3 eine Minderung des Entgeltes, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. [2]Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Entgeltes (§ 17 Absatz 1) und den Zulagen mit Ausnahme der Zulage nach § 17 Absatz 2 Buchst. d), die in Monatsbeträgen festgelegt sind, vermindert um den Kinderzuschlag. [3]Der Anteil des Entgeltes, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. [4]Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) [1]Ab dem Tag, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält sie bzw. er eine persönliche Zulage für die Dauer von 12 Monaten in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Kinderzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütung für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit. [2]Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen nicht teil.

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

(4) [1]Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage. [3]§ 23 Absatz 1 und Absatz 2 AVR DWBO Anlage Johanniter gilt entsprechend. [4]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 29 AVR DWBO Anlage Johanniter) berücksichtigt.

(5) [1]Die Absätze 2 bis 4 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird. [2]Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [3]Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf Bezug

einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

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

§ 8 Abfindung

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

Beschäftigungszeit (§ 14 AVR DWBO Anlage Johanniter)	Monatsbezüge
3 Jahre	2
5 Jahre	3
7 Jahre	4
9 Jahre	5
11 Jahre	6
13 Jahre	7
15 Jahre	8
17 Jahre	9
19 Jahre	10

[2]Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus dem Entgelt (§ 17 Absatz 1 AVR DWBO Anlage Johanniter) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. [2]Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Absatz 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.

(4) [1]Die Absätze 1 bis 3 sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 Absatz 1 Buchst. b) betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. [2]In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Absatz 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn anderenfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen der gleichen Dienstgeberin bzw. des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

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

Anmerkung zu Absatz 4:

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

a) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mehr als 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

b) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 10 % der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

c) bei Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, mindestens 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind.

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

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

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

(3) [1]Tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein gleichwertiges Arbeitsverhältnis ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. [2]Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

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

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie bzw. er hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr bzw. ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatz 1 unverzüglich zu unterrichten. [3]Kommt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihren bzw. seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr bzw. ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

JOHANNITER
Aus Liebe zum Leben

Herausgegeben von der
Geschäftsstelle der AK DWBO /
AK Ausschuss Johanniter
Paulsenstraße 55/56
12163 Berlin
Telefon: 030 82097-162
E-Mail: geschaeftsstelle-ak@dwbo.de
https://www.johanniter.de/ak-ausschuss-johanniter/