



# KIRCHLICHES AMTSBLATT

ERZBISTUM  
HAMBURG

18. JAHRGANG

HAMBURG, 15. JUNI 2012

Nr. 6

## INHALT

Art.: 70	Brief von Papst Benedikt XVI. an die Mitglieder der Deutschen Bischofskonferenz zur Frage der Übersetzung des Kelchwortes .....	71	und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO).....	84	
Art.: 71	Botschaft von Papst Benedikt XVI. zum Weltmissionssonntag 2012 .....	74	Art.: 77	Maßnahmen zur Rekreation für Priester und hauptberufliche Diakone im Dienst des Erzbistums Hamburg.....	86
Art.: 72	Besoldungs- und Versorgungsordnung für die Priester des Erzbistums Hamburg (Priesterbesoldungs- und Versorgungsordnung –PrBVO-) .....	76	Art.: 78	Satzung des Kolumbariums im St. Marien-Dom zu Hamburg.....	87
Art.: 73	Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO) vom 15. Juni 2012 - mit Anlage Selbstverpflichtungserklärung - .....	77	Art.: 79	Gebührenordnung des Kolumbariums im St. Marien-Dom zu Hamburg.....	90
Art.: 74	Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Erzbistum Hamburg - mit Anlage 1 Ergänzende Selbstauskunftserklärung sowie Anlage 2 Erklärung für ehrenamtlich tätige Personen - .....	83	Art.: 80	Betriebsausflug des Erzbischöflichen Generalvikariates .....	91
Art.: 75	Gesetz zur Änderung der Ordnung zum Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker oder kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Erzbistum Hamburg.....	84	Art.: 81	Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg Beschluss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Dezember 2011.....	91
Art.: 76	Instruktionen des Generalvikars gemäß § 3 Abs. 2 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen		Art.: 82	Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2012.....	91
			<b>Kirchliche Mitteilungen</b>		
			Personalchronik Hamburg.....	91	
			Personalchronik Osnabrück .....	93	
			Hinweis .....	94	

Art.: 70

### Brief von Papst Benedikt XVI. an die Mitglieder der Deutschen Bischofskonferenz zur Frage der Übersetzung des Kelchwortes

Papst Benedikt XVI. hat mit Datum von 14. April 2012 einen Brief an die Mitglieder der Deutschen Bischofskonferenz verfasst. In diesem Brief geht er auf die angemessene Übersetzung des Kelchwortes der Heiligen Messe ein. Der Ständige Rat der deutschen Bischofskonferenz hat diesen Brief auf seiner Sitzung am 23. April 2012 erörtert. Wir dokumentieren den Brief des Heiligen Vaters im Wortlaut:

Exzellenz! Sehr geehrter, lieber Herr Erzbischof!

Bei Ihrem Besuch am 15. März 2012 haben Sie mich wissen lassen, dass bezüglich der Übersetzung der Worte „pro multis“ in den Kanongebeten der heiligen Messe nach wie vor keine Einigkeit unter den Bischöfen des deutschen Sprachraums besteht. Es droht anscheinend die Gefahr, dass bei der bald zu erwartenden Veröffentlichung der neuen Ausgabe des „Gotteslobs“ einige Teile des deutschen Sprachraums bei der Übersetzung „für alle“ bleiben wollen, auch wenn die Deutsche Bischofskonferenz sich einig wäre, „für viele“ zu schreiben, wie es vom Heiligen Stuhl gewünscht wird. Ich habe Ihnen versprochen, mich schriftlich zu dieser schwerwiegenden Frage zu äußern, um einer solchen Spaltung im innersten

Raum unseres Betens zuvorzukommen. Den Brief, den ich hiermit durch Sie den Mitgliedern der Deutschen Bischofskonferenz schreibe, werde ich auch den übrigen Bischöfen des deutschen Sprachraums zusenden lassen.

Lassen Sie mich zunächst kurz ein Wort über die Entstehung des Problems sagen. In den 60er Jahren, als das Römische Missale unter der Verantwortung der Bischöfe in die deutsche Sprache zu übertragen war, bestand ein exegetischer Konsens darüber, dass das Wort „die vielen“, „viele“ in *Jes 53,11 f.* eine hebräische Ausdrucksform sei, um die Gesamtheit, „alle“, zu benennen. Das Wort „viele“ in den Einsetzungsberichten von Matthäus und Markus sei demgemäß ein Semitismus und müsse mit „alle“ übersetzt werden. Dies bezog man auch auf den unmittelbar zu übersetzenden lateinischen Text, dessen „pro multis“ über die Evangelienberichte auf *Jes 53* zurückverweise und daher mit „für alle“ zu übersetzen sei. Dieser exegetische Konsens ist inzwischen zerbröckelt; er besteht nicht mehr. In der deutschen Einheitsübersetzung der Heiligen Schrift steht im Abendmahlsbericht: „Das ist mein Blut, das Blut des Bundes, das für viele vergossen wird“ (*Mk 14, 24*; vgl. *Mt 26, 28*). Damit wird etwas sehr Wichtiges sichtbar: Die Wiedergabe von „pro multis“ mit „für alle“ war keine reine Übersetzung, sondern eine Interpretation, die sehr wohl begründet war und bleibt, aber doch schon Auslegung und mehr als Übersetzung ist.

Diese Verschmelzung von Übersetzung und Auslegung gehört in gewisser Hinsicht zu den Prinzipien, die unmittelbar nach dem Konzil die Übersetzung der liturgischen Bücher in die modernen Sprachen leitete. Man war sich bewusst, wie weit die Bibel und die liturgischen Texte von der Sprach- und Denkwelt der heutigen Menschen entfernt sind, so dass sie auch übersetzt weithin den Teilnehmern des Gottesdienstes unverständlich bleiben mussten. Es war ein neues Unternehmen, dass die heiligen Texte in Übersetzungen offen vor den Teilnehmern am Gottesdienst dastanden und dabei doch in einer großen Entfernung von ihrer Welt bleiben würden, ja, jetzt erst recht in ihrer Entfernung sichtbar würden. So fühlte man sich nicht nur berechtigt, sondern geradezu verpflichtet, in die Übersetzung schon Interpretation einzuschmelzen und damit den Weg zu den Menschen abzukürzen, deren Herz und Verstand ja von diesen Worten erreicht werden sollten.

Bis zu einem gewissen Grad bleibt das Prinzip einer inhaltlichen und nicht notwendig auch wörtlichen Übersetzung der Grundtexte weiterhin berechtigt. Da ich die liturgischen Gebete immer wieder in verschiedenen Sprachen beten muss, fällt mir auf, dass zwischen den verschiedenen Übersetzungen manchmal kaum eine Gemeinsamkeit zu finden ist und dass der zugrundeliegende gemeinsame Text oft

nur noch von Weitem erkennbar bleibt. Dabei sind dann Banalisierungen unterlaufen, die wirkliche Verluste bedeuten. So ist mir im Lauf der Jahre immer mehr auch persönlich deutlich geworden, dass das Prinzip der nicht wörtlichen, sondern strukturellen Entsprechung als Übersetzungsleitlinie seine Grenzen hat. Solchen Einsichten folgend hat die von der Gottesdienst-Kongregation am 28.03.2001 erlassene Übersetzer-Instruktion *Liturgiam authenticam* wieder das Prinzip der wörtlichen Entsprechung in den Vordergrund gerückt, ohne natürlich einen einseitigen Verbalismus vorzuschreiben. Die wichtige Einsicht, die dieser Instruktion zugrunde liegt, besteht in der eingangs schon ausgesprochenen Unterscheidung von Übersetzung und Auslegung. Sie ist sowohl dem Wort der Schrift wie den liturgischen Texten gegenüber notwendig. Einerseits muss das heilige Wort möglichst als es selbst erscheinen, auch mit seiner Fremdheit und den Fragen, die es in sich trägt; andererseits ist der Kirche der Auftrag der Auslegung gegeben, damit – in den Grenzen unseres jeweiligen Verstehens – die Botschaft zu uns kommt, die der Herr uns zugehört hat. Auch die einfühlsamste Übersetzung kann die Auslegung nicht ersetzen: Es gehört zur Struktur der Offenbarung, dass das Gotteswort in der Auslegungsgemeinschaft der Kirche gelesen wird, dass Treue und Vergegenwärtigung sich miteinander verbinden. Das Wort muss als es selbst, in seiner eigenen vielleicht uns fremden Gestalt da sein; die Auslegung muss an der Treue zum Wort selbst gemessen werden, aber zugleich es dem heutigen Hörer zugänglich machen.

In diesem Zusammenhang ist vom Heiligen Stuhl entschieden worden, dass bei der neuen Übersetzung des Missale das Wort „pro multis“ als solches übersetzt und nicht zugleich schon ausgelegt werden müsse. An die Stelle der interpretativen Auslegung „für alle“ muss die einfache Übertragung „für viele“ treten. Ich darf dabei darauf hinweisen, dass sowohl bei Matthäus wie bei Markus kein Artikel steht, also nicht „für die vielen“, sondern „für viele“. Wenn diese Entscheidung von der grundsätzlichen Zuordnung von Übersetzung und Auslegung her, wie ich hoffe, durchaus verständlich ist, so bin ich mir doch bewusst, dass sie eine ungeheure Herausforderung an alle bedeutet, denen die Auslegung des Gotteswortes in der Kirche aufgetragen ist. Denn für den normalen Besucher des Gottesdienstes erscheint dies fast unvermeidlich als Bruch mitten im Zentrum des Heiligen. Sie werden fragen: Ist nun Christus nicht für alle gestorben? Hat die Kirche ihre Lehre verändert? Kann und darf sie das? Ist hier eine Reaktion am Werk, die das Erbe des Konzils zerstören will? Wir wissen alle durch die Erfahrung der letzten 50 Jahre, wie tief die Veränderung liturgischer Formen und Texte die Menschen in die Seele trifft; wie sehr muss da eine Veränderung des Textes an einem so zentralen Punkt die Menschen beunruhigen. Weil es so ist, wurde damals,

als gemäß der Differenz zwischen Übersetzung und Auslegung für die Übersetzung „viele“ entschieden wurde, zugleich festgelegt, dass dieser Übersetzung in den einzelnen Sprachräumen eine gründliche Katechese vorangehen müsse, in der die Bischöfe ihren Priestern wie durch sie ihren Gläubigen konkret verständlich machen müssten, worum es geht. Das Vorausgehen der Katechese ist die Grundbedingung für das Inkrafttreten der Neuübersetzung. Soviel ich weiß, ist eine solche Katechese bisher im deutschen Sprachraum nicht erfolgt. Die Absicht meines Briefes ist es, Euch alle, liebe Mitbrüder, dringendst darum zu bitten, eine solche Katechese jetzt zu erarbeiten, um sie dann mit den Priestern zu besprechen und zugleich den Gläubigen zugänglich zu machen.

In einer solchen KATECHESE muss wohl zuerst ganz kurz geklärt werden, warum man bei der Übersetzung des Missale nach dem Konzil das Wort „viele“ mit „alle“ wiedergegeben hat: um in dem von Jesus gewollten Sinn die Universalität des von ihm kommenden Heils unmissverständlich auszudrücken. Dann ergibt sich freilich sofort die Frage: Wenn Jesus für alle gestorben ist, warum hat er dann in den Abendmahlsworten „für viele“ gesagt? Und warum bleiben wir dann bei diesen Einsetzungsworten Jesu? Hier muss zunächst noch eingefügt werden, dass Jesus nach Matthäus und Markus „für viele“, nach Lukas und Paulus aber „für euch“ gesagt hat. Damit ist scheinbar der Kreis noch enger gezogen. Aber gerade von da aus kann man auch auf die Lösung zugehen. Die Jünger wissen, dass die Sendung Jesu über sie und ihren Kreis hinausreicht; dass er gekommen war, die verstreuten Kinder Gottes aus aller Welt zu sammeln (*Joh 11, 52*). Das „für euch“ macht die Sendung Jesu aber ganz konkret für die Anwesenden. Sie sind nicht irgendwelche anonyme Elemente einer riesigen Ganzheit, sondern jeder einzelne weiß, dass der Herr gerade für mich, für uns gestorben ist. „Für euch“ reicht in die Vergangenheit und in die Zukunft hinein, ich bin ganz persönlich gemeint; wir, die hier Versammelten, sind als solche von Jesus gekannt und geliebt. So ist dieses „für euch“ nicht eine Verengung, sondern eine Konkretisierung, die für jede Eucharistie feiernde Gemeinde gilt, sie konkret mit der Liebe Jesu verbindet. Der Römische Kanon hat in den Wandlungsworten die beiden biblischen Lesarten miteinander verbunden und sagt demgemäß: „Für euch und für viele“. Diese Formel ist dann bei der Liturgie-Reform für alle Hochgebete übernommen worden.

Aber nun noch einmal: Warum „für viele“? Ist der Herr denn nicht für alle gestorben? Dass Jesus Christus als menschengewordener Sohn Gottes der Mensch für alle Menschen, der neue Adam ist, gehört zu den grundlegenden Gewissheiten unseres Glaubens. Ich möchte dafür nur an drei Schrifttexte erinnern: Gott

hat seinen Sohn „für alle hingegeben“, formuliert Paulus im Römer-Brief (*Röm 8, 32*). „Einer ist für alle gestorben“, sagt er im zweiten Korinther-Brief über den Tod Jesu (*2 Kor 5, 14*). Jesus hat sich „als Lösegeld hingegeben für alle“, heißt es im ersten Timotheus-Brief (*1 Tim 2, 6*). Aber dann ist erst recht noch einmal zu fragen: Wenn dies so klar ist, warum steht dann im Eucharistischen Hochgebet „für viele“? Nun, die Kirche hat diese Formulierung aus den Einsetzungsberichten des Neuen Testaments übernommen. Sie sagt so aus Respekt vor dem Wort Jesu, um ihm auch bis ins Wort hinein treu zu bleiben. Die Ehrfurcht vor dem Wort Jesu selbst ist der Grund für die Formulierung des Hochgebets. Aber dann fragen wir: Warum hat wohl Jesus selbst es so gesagt? Der eigentliche Grund besteht darin, dass Jesus sich damit als den Gottesknecht von *Jes 53* zu erkennen gab, sich als die Gestalt auswies, auf die das Prophetenwort wartete. Ehrfurcht der Kirche vor dem Wort Jesu, Treue Jesu zum Wort der „Schrift“, diese doppelte Treue ist der konkrete Grund für die Formulierung „für viele“. In diese Kette ehrfürchtiger Treue reihen wir uns mit der wörtlichen Übersetzung der Schriftworte ein.

So wie wir vorhin gesehen haben, dass das „für euch“ der lukanisch-paulinischen Tradition nicht verengt, sondern konkretisiert, so können wir jetzt erkennen, dass die Dialektik „viele“- „alle“ ihre eigene Bedeutung hat. „Alle“ bewegt sich auf der ontologischen Ebene – das Sein und Wirken Jesu umfasst die ganze Menschheit, Vergangenheit und Gegenwart und Zukunft. Aber faktisch, geschichtlich in der konkreten Gemeinschaft derer, die Eucharistie feiern, kommt er nur zu „vielen“. So kann man eine dreifache Bedeutung der Zuordnung von „viele“ und „alle“ sehen. Zunächst sollte es für uns, die wir an seinem Tische sitzen dürfen, Überraschung, Freude und Dankbarkeit bedeuten, dass er mich gerufen hat, dass ich bei ihm sein und ihn kennen darf. „Dank sei dem Herrn, der mich aus Gnad‘ in seine Kirch‘ berufen hat ...“. Dann ist dies aber zweitens auch Verantwortung. Wie der Herr die anderen – „alle“ – auf seine Weise erreicht, bleibt letztlich sein Geheimnis. Aber ohne Zweifel ist es eine Verantwortung, von ihm direkt an seinen Tisch gerufen zu sein, so dass ich hören darf: Für euch, für mich hat er gelitten. Die vielen tragen Verantwortung für alle. Die Gemeinschaft der vielen muss Licht auf dem Leuchter, Stadt auf dem Berg, Sauerteig für alle sein. Dies ist eine Berufung, die jeden einzelnen ganz persönlich trifft. Die vielen, die wir sind, müssen in der Verantwortung für das Ganze im Bewusstsein ihrer Sendung stehen. Schließlich mag ein dritter Aspekt dazukommen. In der heutigen Gesellschaft haben wir das Gefühl, keineswegs „viele“ zu sein, sondern ganz wenige – ein kleiner Haufen, der immer weiter abnimmt. Aber nein – wir sind „viele“:

„Danach sah ich: eine große Schar aus allen Nationen und Stämmen, Völkern und Sprachen; niemand konnte sie zählen“, heißt es in der Offenbarung des Johannes (*Offb* 7, 9). Wir sind viele und stehen für alle. So gehören die beiden Worte „viele“ und „alle“ zusammen und beziehen sich in Verantwortung und Verheißung aufeinander.

Exzellenz, liebe Mitbrüder im Bischofsamt! Mit alledem wollte ich die inhaltlichen Grundlinien der Katechese andeuten, mit der nun so bald wie möglich Priester und Laien auf die neue Übersetzung vorbereitet werden sollen. Ich hoffe, dass dies alles zugleich einer tieferen Mitfeier der heiligen Eucharistie dienen kann und sich so in die große Aufgabe einreihet, die mit dem „Jahr des Glaubens“ vor uns liegt. Ich darf hoffen, dass die Katechese bald vorgelegt und so Teil der gottesdienstlichen Erneuerung wird, um die sich das Konzil von seiner ersten Sitzungsperiode an gemüht hat.

Mit österlichen Segensgrüßen verbleibe ich im Herrn  
Ihr

### Benedictus PP XVI

Art.: 71

#### Botschaft von Papst Benedikt XVI. zum Weltmissionssonntag 2012

»Berufen, das Wort der Wahrheit leuchten zu lassen«  
(Apostolisches Schreiben *Porta fidei*, 6)

Liebe Brüder und Schwestern!

Die Feier des Weltmissionssonntags erhält in diesem Jahr eine ganz besondere Bedeutung. Der 50. Jahrestag des Beginns des Zweiten Vatikanischen Konzils, die Eröffnung des Jahres des Glaubens und die Bischofssynode zum Thema der Neuevangelisierung tragen dazu bei, den Willen der Kirche zu bekräftigen, sich mutiger und eifriger in der *missio ad gentes* zu engagieren, damit das Evangelium bis an die äußersten Enden der Erde gelangt.

Das Zweite Vatikanische Ökumenische Konzil mit der Teilnahme der katholischen Bischöfe aus allen Teilen der Erde war ein leuchtendes Zeichen der Universalität der Kirche, da zum ersten Mal eine so große Zahl von Konzilsvätern aus Asien, Afrika, Lateinamerika und Ozeanien zugegen war. Missionsbischöfe, einheimische Bischöfe und Hirten von Gemeinschaften, die verstreut unter einer nicht-christlichen Bevölkerung leben, vermittelten in der Konzilsversammlung das Bild einer Kirche, die auf allen Kontinenten präsent ist, und stellten die komplexe Wirklichkeit der damaligen sogenannten »Dritten Welt« vor. Mit ihrer reichen Erfahrung als Hirten junger und im Aufbau begriffener Kirchen,

beseelt von der Leidenschaft für die Verbreitung des Reiches Gottes, haben sie erheblich dazu beigetragen, die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Evangelisierung *ad gentes* zu unterstreichen und damit das missionarische Wesen der Kirche ins Zentrum der Ekklesiologie zu rücken.

#### Missionarische Ekklesiologie

Diese Sichtweise hat heute keineswegs ihre Kraft eingebüßt, sondern sie hat eine fruchtbare theologische und pastorale Reflexion erfahren und stellt sich zugleich mit erneuter Dringlichkeit, weil die Zahl derer, die Christus noch nicht kennen, zugenommen hat: »Die Zahl der Menschen, die auf Christus warten, ist noch immer unendlich groß«, sagte der sel. Johannes Paul II. in der Enzyklika *Redemptoris missio* über die bleibende Gültigkeit des Missionsauftrags, und er fügte hinzu: »Wir können nicht ruhig vor uns hin leben, wenn wir an die Millionen von Brüdern und Schwestern denken, die, wenn auch durch das Blut Christi erlöst, doch leben, ohne von der Liebe Gottes zu wissen« (Nr. 86). Auch ich habe bei der Ausrufung des Jahres des Glaubens geschrieben: »Heute wie damals sendet [Christus] uns auf die Straßen der Welt, um sein Evangelium allen Völkern der Erde bekanntzumachen« (Apostolisches Schreiben *Porta fidei*, 7); eine Verkündigung, die - wie es auch der Diener Gottes Paul VI. im Apostolischen Schreiben *Evangelii nuntiandi* ausdrückte - »für die Kirche nicht etwa ein Werk [ist], das in ihrem Belieben stünde. Es ist ihre Pflicht, die ihr durch den Auftrag des Herrn Jesus Christus obliegt, damit die Menschen glauben und gerettet werden können. In der Tat, diese Botschaft ist notwendig. Sie ist einzigartig. Sie kann nicht ersetzt werden« (Nr 5). Wir müssen also denselben apostolischen Eifer wieder erlangen, der die ersten christlichen Gemeinschaften beseelte, die, obwohl klein und schutzlos, in der Lage waren, durch ihre Verkündigung und ihr Zeugnis das Evangelium in der ganzen damals bekannten Welt zu verbreiten.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass das Zweite Vatikanische Konzil und die nachfolgenden Äußerungen des Lehramts der Kirche in besonderer Weise den Missionsauftrag unterstreichen, den Christus seinen Jüngern gegeben hat und der eine Aufgabe für das ganze Volk Gottes - für Bischöfe, Priester, Diakone, Ordensleute und Laien - sein muss. Die Sorge für die Verkündigung des Evangeliums in allen Teilen der Welt kommt zuerst den Bischöfen zu, die unmittelbar verantwortlich sind für die Evangelisierung der Welt, sei es als Mitglieder des Bischofskollegiums, sei es als Hirten der Teilkirchen. Denn der Bischof hat »nicht nur für die bestimmte Diözese, sondern für das Heil der ganzen Welt die Weihe empfangen« (Johannes Paul II., Enzyklika *Redemptoris missio*, 63), er ist »Verkünder des Glaubens, der neue Jünger Christus zuführen soll« (*Ad gentes*, 20) und »den missiona-

rischen Geist und Eifer des Gottesvolkes gegenwärtig und gleichsam sichtbar werden lässt, so dass die ganze Diözese missionarisch wird« (*ibd.*, 38).

#### *Die Vordringlichkeit der Evangelisierung*

Der Auftrag, das Evangelium zu verkünden, beschränkt sich für einen Hirten daher nicht auf die Aufmerksamkeit für den Teil des Volkes Gottes, das seiner pastoralen Sorge anvertraut ist, und auch nicht auf die Entsendung einiger *Fidei-donum*-Priester oder -Laien. Er muss alle Tätigkeiten der Teilkirche umfassen, all ihre Bereiche, kurz gesagt, ihr gesamtes Sein und Tun. Das Zweite Vatikanische Konzil hat klar darauf hingewiesen, und das Lehramt hat dies nachdrücklich bekräftigt. Dies erfordert, Lebensstile, Pastoralpläne und die Organisation der Diözese dieser grundlegenden Dimension des Kircheseins stets anzupassen, insbesondere in unserer sich ständig wandelnden Welt. Und das gilt auch für die Institute geweihten Lebens und die Gesellschaften apostolischen Lebens wie für die kirchlichen Bewegungen: Alle Teile des großen Mosaiks der Kirche müssen sich zutiefst angesprochen fühlen vom Auftrag des Herrn, das Evangelium zu predigen, damit Christus überall verkündet werde. Wir Hirten, die Ordensleute und alle, die an Christus glauben, müssen dem Beispiel des hl. Paulus folgen, der als »Gefangener Christi Jesu für die Heiden« (vgl. *Eph* 3,1) gearbeitet, gelitten und gekämpft hat, damit das Evangelium zu den Heiden kommt (vgl. *Kol* 1,24-29), ohne an Kraft, Zeit und Mitteln zu sparen, um die Botschaft Christi bekannt zu machen.

Auch heute muss die Mission *ad gentes* der bleibende Horizont und das Paradigma jeder kirchlichen Aktivität sein. Denn die Identität der Kirche selbst besteht im Glauben an das Geheimnis Gottes, der sich in Christus offenbart hat, um uns das Heil zu bringen, sowie in der Sendung, den Herrn zu bezeugen und der Welt zu verkünden, bis er wiederkommt. Wie der hl. Paulus müssen wir uns den Fernstehenden zuwenden, denen, die Christus noch nicht kennen und die Vaterschaft Gottes nicht erfahren haben, im Bewusstsein, dass »die missionarische Zusammenarbeit heute um neue Formen erweitert wird, die nicht nur die wirtschaftliche Unterstützung, sondern auch die direkte Teilnahme an der Evangelisierung einschließen« (vgl. Johannes Paul II., Enzyklika *Redemptoris missio*, 82). Die Feier des Jahres des Glaubens und die Bischofssynode über die Neuevangelisierung werden günstige Gelegenheiten sein, der missionarischen Zusammenarbeit neue Impulse zu geben, vor allem in Bezug auf diese zweite Dimension.

#### *Glaube und Verkündigung*

Der sehnliche Wunsch, Christus zu verkünden, drängt uns auch dazu, uns mit der Geschichte zu beschäftigen, um in ihr die Probleme, die Sehnsüchte

und die Hoffnungen der Menschen zu erkennen, die Christus heilen, läutern und mit seiner Gegenwart erfüllen soll. Denn seine Botschaft ist immer aktuell, sie dringt in das Herz der Geschichte selbst vor und ist in der Lage, Antwort zu geben auf die tiefsten Fragen jedes Menschen. Aus diesem Grund muss die Kirche in allen ihren Gliedern sich bewusst sein, dass »die immensen Horizonte der kirchlichen Sendung und die Komplexität der gegenwärtigen Situation [...] heute neue Modalitäten für eine wirkräftige Mitteilung des Wortes Gottes [verlangen]« (Benedikt XVI., Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Verbum Domini*, 97). Das erfordert an erster Stelle eine erneuerte glaubensmäßige Zustimmung des einzelnen und der Gemeinschaft zum Evangelium Jesu Christi »in einem Moment tiefgreifender Veränderungen, wie ihn die Menschheit gerade erlebt« (Apostolisches Schreiben *Porta fidei*, 8).

Ein Hindernis für den Elan der Evangelisierung ist in der Tat die Glaubenskrise nicht nur der westlichen Welt, sondern eines Großteils der Menschheit, die dennoch nach Gott hungert und dürstet. Sie muss zum Brot des Lebens und zum lebendigen Wasser eingeladen und hingeführt werden, wie die Samariterin, die zum Jakobsbrunnen kommt und mit Christus spricht. Wie der Evangelist Johannes erzählt, hat das Erlebnis dieser Frau eine besondere Bedeutung (vgl. *Joh* 4,1-30): Sie begegnet Jesus, der sie bittet, ihm zu trinken zu geben, aber dann spricht er zu ihr von einem neuen Wasser, das den Durst für immer löschen kann. Zu Beginn versteht die Frau nicht, sie bleibt auf der materiellen Ebene stehen, aber langsam wird sie vom Herrn dazu geführt, einen Weg des Glaubens zu gehen, der sie erkennen lässt, dass er der Messias ist. Der heilige Augustinus sagt dazu: »Was hätte [diese Frau], nachdem sie Christus, den Herrn, in ihrem Herzen aufgenommen hatte, anderes tun können, als den Krug stehen zu lassen, sich schnell aufzumachen, um die frohe Botschaft zu verkünden« (*Sermo* 15,30). Die Begegnung mit Christus als lebendiger Person, die den Durst des Herzens stillt, weckt unweigerlich den Wunsch, die Freude über diese Gegenwart mit anderen zu teilen und ihn bekannt zu machen, dass alle diese Freude erfahren können. Die Begeisterung für die Weitergabe des Glaubens muss erneuert werden, um eine Neuevangelisierung der Gemeinschaften und Länder alter christlicher Tradition zu fördern, die im Begriff sind, den Bezug zu Gott zu verlieren, so dass die Freude am Glauben neu entdeckt wird. Die Sorge um die Evangelisierung darf nie am Rand der kirchlichen Aktivität und des persönlichen Lebens des Christen bleiben, sondern sie muss diese deutlich prägen im Bewusstsein, Empfänger und zugleich Missionare des Evangeliums zu sein. Der zentrale Punkt der Verkündigung ist und bleibt stets derselbe: das *Kerygma* des für das Heil der Welt gestorbenen und auferstandenen Christus;

das *Kerygma* der absoluten und vollkommenen Liebe Gottes zu jedem Menschen, die in der Sendung des ewigen eingeborenen Sohnes, des Herrn Jesus Christus, gipfelt, der es nicht verschmähte, unsere arme Menschennatur anzunehmen, sondern sie liebte und durch seine Selbsthingabe am Kreuz von der Sünde und vom Tod erlöste.

Der Glaube an Gott, an diesen in Christus verwirklichten Liebesplan, ist vor allem ein Geschenk und ein Geheimnis, das im Herzen und im Leben anzunehmen ist und für das dem Herrn immer gedankt werden muss. Der Glaube ist aber ein Geschenk, das uns gegeben wird, damit wir es teilen; er ist ein Talent, das wir empfangen haben, damit es Frucht bringt; er ist ein Licht, das nicht verborgen bleiben darf, sondern das ganze Haus erleuchten soll. Er ist das wichtigste Geschenk, das wir in unserem Leben empfangen haben und das wir nicht für uns behalten dürfen.

#### *Die Verkündigung wird zur Nächstenliebe*

»Weh mir, wenn ich das Evangelium nicht verkünde!«, schrieb der Apostel Paulus (1 Kor 9,16). Dieses Wort erklingt kraftvoll für jeden Christen und jede christliche Gemeinde auf allen Kontinenten. Auch für die Kirche in den Missionsgebieten, die meist jung ist und oft erst kürzlich gegründet wurde, ist der missionarische Charakter zu einer wesenseigenen Dimension geworden, auch wenn sie selbst noch Missionare braucht. Viele Priester und Ordensleute aus allen Teilen der Welt, zahlreiche Laien und sogar ganze Familien verlassen ihre Heimat, ihre örtliche Gemeinschaft und begeben sich zu anderen Teilkirchen, um den Namen Christi zu bezeugen und zu verkünden, den Namen, in welchem die Menschen das Heil finden. Dies ist ein Ausdruck tiefer Gemeinschaft, des Teilens und der Liebe unter den Ortskirchen, damit alle Menschen die heilbringende Botschaft hören oder von neuem hören und die Sakramente empfangen können, die Quelle des wahren Lebens.

Im Zusammenhang mit diesem hohen Merkmal des Glaubens, der zur Liebe wird, möchte ich auch an die Päpstlichen Missionswerke als Werkzeug zur Mitarbeit an der universalen Sendung der Kirche in der Welt erinnern und ihnen danken. Durch ihr Wirken wird die Verkündigung des Evangeliums auch Hilfe für den Nächsten, Gerechtigkeit gegenüber den Armen, Bildungsmöglichkeit in abgelegenen Dörfern, medizinische Versorgung an entlegenen Orten, Befreiung aus Armut und Elend, Eingliederung der Ausgegrenzten, Entwicklungshilfe für die Völker, Überwindung von ethnischen Spaltungen, Achtung des Lebens in allen seinen Phasen.

Liebe Brüder und Schwestern, ich bitte um die Ausgießung des Heiligen Geistes auf das Werk der Evangelisierung *ad gentes* und insbesondere auf dessen Mitarbeiter, damit die Gnade Gottes es in der

Geschichte der Welt entschlossener voranschreiten lässt. Mit dem sel. John Henry Newman möchte ich beten: »Begleite, o Herr, deine Missionare in den Ländern, in denen das Evangelium verkündet werden soll, lege ihnen die rechten Worte in den Mund, mache ihre Mühen fruchtbar.« Die Jungfrau Maria, Mutter der Kirche und Stern der Evangelisierung, begleite alle Missionare des Evangeliums.

Aus dem Vatikan, am 6. Januar 2012, dem Hochfest der Erscheinung des Herrn

### **Benedictus PP XVI**

Art.: 72

### **Besoldungs- und Versorgungsordnung für die Priester des Erzbistums Hamburg (Priesterbesoldungs- und Versorgungsordnung –PrBVO–)**

Die Besoldungs- und Versorgungsordnung für die Priester des Erzbistums Hamburg vom 22. Oktober 1998 (Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, Bd.4, Nr.10, Art.150 i.Vbg. mit Beilage Nr. I, S. 144, vom 15. November 1998), in Kraft gesetzt zum 1. August 1998, zuletzt geändert am 31. Januar 2011 (Erzbistum Hamburg, Kirchliches Amtsblatt, Bd.17, Nr.2, Art.14, S. 18f, vom 15. Februar 2011) wird nach Beratung im Priesterrat des Erzbistums Hamburg wie folgt geändert:

#### **I. Änderung der Grundgehaltssätze in Anlage 1 zur PrBVO:**

1. Die in Unterabschnitt 1.2.1 von Abschnitt 1.2 der Anlage zur PrBVO festgelegten und in der „Grundgehaltstabelle Priester“ verzeichneten Grundgehaltssätze werden mit Wirkung ab dem 1. Juli 2012 um 2,5 v.H. des jeweiligen Tabellenwertes in den einzelnen Besoldungsgruppen und Dienstalterstufen angehoben (lineare Erhöhung der Grundgehaltssätze).
2. Die Anhebung der Grundgehaltssätze ist eine Besoldungserhöhung i. S. von § 15 PrBVO; die Ruhegehaltssätze erfahren aufgrund dieser Maßnahme eine Anpassung.
3. Die in Unterabschnitt 1.2.3 von Abschnitt 1.2 der Anlage zur PrBVO festgelegte „Wohnungszulage“ für aktive Priester, denen keine Dienstwohnung gestellt wird, sowie für Priester im Ruhestand wird ab dem 1. Juli 2012 auf 480,-- € monatlich angehoben.
4. Die Grundgehaltssätze in der „Grundgehaltstabelle Priester“ in Anlage I Unterabschnitt 1.2.1 von Abschnitt 1.2 zur PrBVO werden mit Wirkung ab dem 1. Juli 2012 wie folgt festgelegt:

**Grundgehaltstabelle Priester**

(gültig ab 1. Juli 2012)

DA-Stufe	Lebensalter	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III	Gruppe IV
		Euro	Euro	Euro	Euro
1				2.147,32	1.978,21
2	unter 30 J.	2.260,66	2.204,00	2.215,03	2.040,05
3		2.401,58	2.341,76	2.281,93	2.101,89
4	über 30 J.	2.541,94	2.479,50	2.414,80	2.224,41
5		2.682,28	2.626,52	2.548,26	2.346,93
6		2.822,66	2.751,68	2.681,71	2.469,46
7		2.916,99	2.855,20		2.551,71
8		3.010,17	2.935,06		2.633,98
9		3.103,36	3.025,71		2.715,66
10		3.197,69	3.117,39		2.797,90
11		3.290,88	3.208,63		2.879,60

**II. Änderung des monatlichen Bruttogehalts der Pfarrhaushälterinnen nach Anlage 2 PrBVO**

- Die in Unterabschnitt 2.1.1 lit. c) von Abschnitt 2.1 der Anlage 2 zur PrBVO festgelegten und in der ab dem 1. März 2011 als „Vergütungstabelle Pfarrhaushälterinnen“ bezeichneten Tabelle verzeichneten, monatlichen Bruttogehälter werden mit Wirkung ab dem 1. Juli 2012 um 2,5 v.H. des jeweiligen Tabellenwertes in den einzelnen Vergütungsgruppen und Stufen angehoben (lineare Erhöhung der Bruttogehälter).
- Die Tabellenwerte in der „Vergütungsgruppe Pfarrhaushälterinnen“ in der Anlage 2 Unterabschnitt 2.1.1 lit c) von Abschnitt 2.1 zur PrBVO werden mit Wirkung ab 1. Juli 2012 wie folgt festgelegt:

**Vergütungstabelle Pfarrhaushälterinnen**  
(gültig ab 01.07.2012)

Stufe	Vergütungsgruppe VII	Vergütungsgruppe VIII	Vergütungsgruppe IX
1	1.295,44	1.206,82	1.149,30
2	1.349,71	1.251,81	1.183,23
3	1.403,95	1.296,80	1.217,17
4	1.442,31	1.325,90	1.243,53
5	1.480,66	1.352,34	1.269,88

6	1.519,03	1.378,81	1.296,29
7	1.557,62	1.405,25	1.322,66
8	1.597,89	1.431,73	1.349,05
9	1.638,21	1.458,17	1.375,40
10	1.663,22	1.484,64	
11		1.509,76	

Die vorstehenden Regelungen treten mit Wirkung vom 1. Juli 2012 in Kraft.

H a m b u r g, 7. Juni 2012

**L.S. † Dr. Werner Thissen**  
**Erzbischof von Hamburg**

Art.: 73

**Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO)<sup>1</sup> vom 15. Juni 2012 - mit Anlage Selbstverpflichtungserklärung –**

Zur Umsetzung der Rahmenordnung Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Kirchliches

<sup>1</sup> Soweit in diesem Gesetz auf natürliche Personen Bezug genommen wird, gilt dieses für weibliche und männliche Personen – ausgenommen Geistliche, Seminaristen, Diakonatsbewerber – in gleicher Weise. Dienst- und Funktionsbezeichnungen werden von Frauen in der weiblichen Form geführt.

Amtsblatt, Erzbistum Hamburg, Bd. 16, Nr. 10, Art. 107, S. 147 ff., v. 15. Oktober 2010) wird auf deren Grundlage für das Erzbistum Hamburg gemäß cc. 7 ff. Codex Iuris Canonici (CIC) folgende Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg erlassen.

## Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliches	
Persönlicher Anwendungsbereich, Zuständigkeit	§ 1
<b>Teil I. Strukturelle und inhaltliche Präventionsanforderungen</b>	
Gestaltung von Prävention	§ 2
Verhaltensregeln, Selbstverpflichtungs- erklärung	§ 3
Einstellungs- und Klärungsgespräche	§ 4
Dienstanweisungen, hausinterne Regelungen	§ 5
Beschwerden	§ 6
Qualitätsmanagement	§ 7
<b>Teil II. Qualifizierungsmaßnahmen</b>	
Grundsatz	§ 8
Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen, Standards	§ 9
Grundlagen	§ 10
Qualifizierungskonzept	§ 11
Referenten	§ 12
Qualifizierung	§ 13
Requalifizierung	§ 14
Kosten	§ 15
<b>Teil III. Koordinierungsstelle, Beauftragter für Prävention</b>	
Koordinierungsstelle	§ 16
Beauftragter für Prävention	§ 17
<b>Teil IV. Schlussbestimmung</b>	
Inkrafttreten, Überprüfung	§ 18

## Anlage

### Grundsätzliches

Die Kirche ist aufgrund ihrer vielfältigen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in besonderer Weise deren Recht auf Wahrung der sexuellen Integrität verpflichtet. Durch gezielte Maßnahmen zur Prävention von jeder Form sexueller Gewalt, insbesondere sexuellem Missbrauch im kirchlichen Raum, soll dieses Recht gewährleistet werden. Dies geschieht in hoher Wertschätzung gegenüber allen, die haupt- und ehrenamtlich mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten. Ihr Einsatz soll in den Fragen der Prävention gezielt gestärkt und gefördert werden. Präventionsarbeit erschöpft sich nicht in Einzelmaß-

nahmen, sie ist integraler Bestandteil der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Prävention setzt eine Grundhaltung voraus, die durch eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung sowie des wachsenden Bewusstseins des Hinsehens und Hinhörens geprägt ist. Prävention trägt dazu bei, dass Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Bereits einschlägige Grenzverletzungen jeder Art außerhalb des Anwendungsbereichs des Strafgesetzbuches sind deshalb zu vermeiden. Gleichzeitig sind Voraussetzungen dafür zu schaffen und zu fördern, dass das Wohl und der Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in diesem Sinne aktiv gefördert werden. Die hinreichende Einschätzung und Würdigung von Gefährdungslagen hat dabei differenziert zu erfolgen. Prävention jeder Form sexueller Gewalt im kirchlichen Raum ist eine dauerhafte Verpflichtung aller, die im Erzbistum Hamburg mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen umgehen.

### § 1

#### Persönlicher Anwendungsbereich, Zuständigkeit

- (1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen, die dem Erzbischof von Hamburg unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere das Erzbistum Hamburg, die Pfarreien und ihre Verbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger und deren Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen und sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören auch die kirchlichen Vereine, (Jugend-)Verbände und Stiftungen.
- (3) Für die Umsetzung dieser Ordnung sind die jeweiligen kirchlichen Rechtsträger zuständig.

### Teil I.

#### Strukturelle und inhaltliche Präventionsanforderungen

### § 2

#### Gestaltung von Prävention

Kirchliche Rechtsträger haben ihre Strukturen und Prozesse zur Prävention von jeder Form sexueller Gewalt, insbesondere sexuellem Missbrauch, transparent, nachvollziehbar und kontrollierbar zu gestalten und weiterzuentwickeln.

**§ 3****Verhaltensregeln, Selbstverpflichtungserklärung**

- (1) Jeder, der im kirchlichen Bereich mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen umgeht, hat sich so zu verhalten, dass Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in ihrer sexuellen Integrität weder geschädigt noch gefährdet oder belästigt werden.
- (2) Instruktionen, die Verhaltensregeln für die von dieser Ordnung verpflichteten Personen aufstellen, erlässt unbeschadet der Geltung des Kinderschutzgesetzes und des Jugendschutzgesetzes der Generalvikar.
- (3) Jede Person gemäß Absatz 1 hat außerdem bei Beendigung einer Qualifizierungsmaßnahme nach diesem Gesetz die in der Anlage zu diesem Gesetz beigefügte Selbstverpflichtungserklärung abzugeben. Für den Fall, dass wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexueller Gewalt<sup>2</sup> ein Ermittlungsverfahren gegen eine nach dieser Ordnung verpflichtete Person eingeleitet wird, ist diese verpflichtet, dies ihrem Dienstvorgesetzten oder der Person, die sie zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

**§ 4****Einstellungs- und Klärungsgespräche**

Die Prävention von jeder sexueller Gewalt, insbesondere sexuellem Missbrauch, ist im Einstellungsgespräch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder im Rahmen eines Klärungsgesprächs einer ehrenamtlich einzusetzenden Person sowie in regelmäßigen Abständen während der Dauer des Einsatzes der verpflichteten Personen in angemessenem Umfang zu thematisieren. Solche Gespräche sind zu dokumentieren.

**§ 5****Dienstanweisungen, hausinterne Regelungen**

Soweit erforderlich, können kirchliche Rechtsträger für ihre Einrichtungen Dienstanweisungen im Bereich der Prävention mit arbeitsrechtlicher Wirkung für verpflichtete Personen sowie hausinterne Regelungen, insbesondere Hausordnungen, mit Wirkung für die verpflichteten Personen und die in der Einrichtung betreuten und beaufsichtigten Personen sowie Besucher erlassen, soweit solche Regelungen dieser Ordnung nicht entgegenstehen.

**§ 6****Beschwerden**

Die in einer Einrichtung betreuten und beaufsichtigten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, deren Angehörige, die in der Einrichtung tätigen Personen sowie Dritte sollten alle Formen selbst erlebter oder beobachteter sexueller Grenzverletzungen und sexueller Handlungen im kirchlichen

Bereich durch die in der Einrichtung tätigen Personen oder durch die dort betreuten und beaufsichtigten Kinder, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen bei den Beauftragten für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen anzeigen. Diese gehen gemäß den Regelungen der Ordnung zum Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker oder kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Erzbistum Hamburg und zum weiteren Vorgehen (Kirchliches Amtsblatt, 16. Jg., Nr. 2, Art. 17, S. 18 ff., v. 15.2.2010) vor, soweit deren Anwendungsbereich eröffnet ist.

**§ 7****Qualitätsmanagement**

- (1) Kirchliche Rechtsträger sind verantwortlich dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nach dieser Ordnung nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Kirchliche Rechtsträger haben dazu gemäß den dafür geltenden Regelungen geschulte Fachkräfte in ausreichender Anzahl auszubilden und bereitzustellen.
- (2) Für Einrichtungen, die für den Bereich der Prävention nach dieser Ordnung über kein Qualitätsmanagementsystem verfügen, haben die zuständigen kirchlichen Rechtsträger transparente Beschwerdewege für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor jeder Form sexueller Gewalt festzulegen und zu veröffentlichen.
- (3) Den Schutz vor jeder Form sexueller Gewalt, insbesondere vor sexuellem Missbrauch, haben die zuständigen Rechtsträger als Leitgedanken in ihre Leitbilder aufzunehmen.
- (4) Personen mit regelmäßigem Opfer- oder Täterkontakt sind in angemessenem Umfang Möglichkeiten der Supervision anzubieten.

**Teil II.****Qualifizierungsmaßnahmen****§ 8****Grundsatz**

Prävention ist Gegenstand von Qualifizierungsmaßnahmen (Aus- und Fortbildung, Schulungen) der nach dieser Ordnung betroffenen Personenkreise. Die kirchlichen Rechtsträger haben zu gewährleisten, dass sämtliche von ihnen im Bereich von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzten Personen an entsprechenden Maßnahmen zur Prävention nach Maßgabe dieser Ordnung teilnehmen.

**§ 9****Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen, Standards**

- (1) Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen zur Prävention sind insbesondere:

<sup>2</sup> §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB

- a) die Vermittlung grundlegender Informationen zu Kindeswohlgefährdungen und sexueller Gewalt,
  - b) die Vermittlung verbindlicher Verhaltensregeln, insbesondere die Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis und einem die sexuelle Integrität respektierenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen,
  - c) das frühzeitige Erkennen von Hinweisen auf Gefährdungen im sexuellen Bereich von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, insbesondere auf sexuelle Gewalt, sowie die Stärkung der eigenen Handlungs- und Interventionskompetenz beim Umgang mit solchen Hinweisen,
  - d) die Anleitung zu einem eindeutigen Verhalten.
- (2) Qualifizierungsmaßnahmen umfassen insbesondere folgende Bereiche:
- a) die Dynamik und Folgen jeder Form sexueller Gewalt, insbesondere sexuellen Missbrauchs,
  - b) Täterstrategien,
  - c) Psychodynamiken von Opfern,
  - d) Dynamiken in Institutionen und begünstigende institutionelle Strukturen,
  - e) Straftatbestände und sonstige einschlägige rechtliche Regelungen,
  - f) eigene emotionale und soziale Kompetenz,
  - g) konstruktive Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
  - h) fachlich adäquater Umgang mit Nähe und Distanz.

### § 10 Grundlagen

Verbindliche Grundlage sämtlicher Qualifizierungsmaßnahmen ist das Curriculum des Erzbistums Hamburg „Kinder und Jugendliche schützen, unser Auftrag“ in der jeweils gültigen Fassung.

### § 11 Qualifizierungskonzept

- (1) Den Qualifizierungsmaßnahmen liegt ein modulares Schulungskonzept auf der Grundlage von § 10 zugrunde. Sie setzen sich aus verschiedenen Blöcken zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung unter Berücksichtigung von im Einzelfall bereits nachgewiesenen Schulungen, Ausbildungsinhalten oder einschlägiger Berufserfahrung zu ermöglichen haben.
- (2) Die Entscheidung über die Anerkennung nachgewiesener Schulungen oder Ausbildungsinhalte

oder einschlägiger Berufserfahrung sowie über die Auswahl noch erforderlicher Teilqualifizierung trifft der zuständige kirchliche Rechtsträger. Die Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg kann zur Beratung hinzugezogen werden.

### § 12 Referenten

- (1) Zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sind nur nachweislich ausgebildete Referenten berechtigt. Diese sind sorgfältig auszuwählen und auf ihre Eignung zu überprüfen. Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Rechtsträgern sind zu nutzen.
- (2) Zu den Qualitätsanforderungen an Referenten gehört eine einschlägige Berufserfahrung und Schulungspraxis im Bereich der von dieser Ordnung erfassten Prävention sowie eine fachliche Auseinandersetzung mit den Qualifizierungszielen dieser Ordnung.

### § 13 Qualifizierung

- (1) Für Priester, Diakone, Seminaristen, Diakonatsbewerber, Pastoral- und Gemeindeferenten, Mitarbeiter von Rechtsträgern gemäß § 1 Abs. 2, Ordensangehörige in einem Gestellungsverhältnis zum Erzbistum Hamburg, Assistenten im Vorbereitungsdienst und Mitarbeiter im Bereich der Kirchenmusik ist eine zwei Tage umfassende Qualifizierung nach dieser Ordnung verpflichtend.
- (2) Kirchliche Rechtsträger haben jene im Bereich von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzten Mitarbeiter unter Einschluss von Küstern, Praktikanten, Freiwilligendienstleistenden, Mehraufwandsentschädigungskräften oder vergleichbaren Personen, insbesondere in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe einschließlich von Tageseinrichtungen, der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit, Pfarrsekretariaten, der katholischen Schulen, der katholischen Krankenhäuser, der Beratungsstellen und der Familienbildung, die nicht bereits gemäß § 13 Abs. 1 zu qualifizieren sind, im Umfang von wenigstens einem Tag zu schulen.
- (3) Mitarbeiter gemäß Absatz 2, die während ihres Dienstes lediglich gelegentlich mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen in Kontakt treten, wie Hausmeister, Reinigungskräfte, Gärtner, hauswirtschaftliches Personal im Übrigen, oder Mehraufwandsentschädigungskräfte sind über Formen der Prävention nach dieser Ordnung, Verhaltensregeln und Verfahrenswege ausreichend zu informieren. Die Ausgestaltung im

Einzelnen obliegt dem zuständigen Rechtsträger nach vorheriger Abstimmung mit der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg.

- (4) Für regelmäßig für ihn freiberuflich tätige Personen (Honorarvertragspartner) hat der zuständige Rechtsträger durch geeignete Maßnahmen sicher zu stellen, dass nur solche Personen, insbesondere Referenten, vertraglich gebunden werden, die entsprechende Eignungsnachweise im Bereich der von dieser Ordnung erfassten Prävention beibringen können.
- (5) Bei Mitarbeitern und Personen gemäß den Absätzen 2 bis 4 sowie Ehrenamtlichen, die durch die Nutzung des Internets oder anderer Medien Kontaktmöglichkeiten mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen haben, insbesondere Netzwerkadministratoren oder Moderatoren von Internetforen und Internetchats, entscheidet der zuständige kirchliche Rechtsträger über Art und Umfang gebotener Schulung.
- (6) Über die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird ein Zertifikat ausgestellt, das dem kirchenamtlich vorgegebenen Muster zu entsprechen hat; dieses wird vom jeweiligen Schulungsanbieter ausgestellt. Dem zuständigen kirchlichen Rechtsträger ist dieses Zertifikat nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme unverzüglich vorzulegen; dieser leitet es der für ihn zuständigen kirchlichen Aufsichtsstelle zu.
- (7) Die im Bereich von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eingesetzten kirchlich ehrenamtlich Tätigen, insbesondere in der Katechese, in Einrichtungen und Unternehmungen der von dieser Ordnung erfassten kirchlichen Rechtsträger sind über die Prävention nach dieser Ordnung in Abhängigkeit von Art, Dauer und Intensität ihres Einsatzes und Kontaktes mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen durch die zuständigen kirchlichen Rechtsträger zu schulen. Sie sollen insbesondere lernen, frühzeitige Hinweise auf Gefährdungen im sexuellen Bereich von Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen zu erkennen und hiermit angemessen umgehen zu können. Sie sind über die Verfahrenswege im Erzbistum Hamburg zu informieren.

#### **§ 14 Requalifizierung**

Der Generalvikar erlässt Instruktionen zur Wiederholung von Qualifizierungsmaßnahmen (Requalifizierung).

#### **§ 15 Kosten**

Die Kosten von Maßnahmen der Erstqualifizierung trägt das Erzbistum Hamburg nach Maßgabe der jeweils geltenden Planungsrechnung des Erzbistums

Hamburg. Selbstständige privatrechtliche Rechtsträger und überwiegend staatlich refinanzierte öffentlich-rechtliche kirchliche Körperschaften haben sich nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit an den Kosten der Prävention zu beteiligen; Näheres kann durch entsprechende Förderrichtlinien des Erzbischöflichen Generalvikariates geregelt werden. Für Kosten wegen Maßnahmen der Requalifizierung ergehen Regelungen gemäß § 14.

### **Teil III.**

#### **Koordinierungsstelle, Beauftragter für Prävention**

#### **§ 16 Koordinierungsstelle**

- (1) Die Aufgaben der Koordination der Prävention von sexueller Gewalt im Erzbistum Hamburg, insbesondere in Bezug auf die Qualifizierungsmaßnahmen sind der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz des Erzbistums Hamburg als Koordinierungsstelle zugeordnet. Davon bleibt § 1 Abs. 3 unberührt.
- (2) Die Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg überprüft auf Seiten der zuständigen kirchlichen Rechtsträger die Umsetzung der verbindlichen Maßnahmen zur Prävention sowie der Strukturen und Prozesse gemäß § 2. Sie hat das Recht zur Beanstandung.

#### **§ 17 Beauftragter für Prävention**

- (1) Der Präventionsbeauftragte des Erzbistums Hamburg ist der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg zugeordnet.
- (2) Der Präventionsbeauftragte hat insbesondere folgende Aufgaben:
  - a) Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Prävention,
  - b) Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
  - c) Vermittlung von Fachreferenten,
  - d) Beratung von Qualifizierungsseinrichtungen,
  - e) Weiterentwicklung verbindlicher Qualitätsstandards im Präventionsbereich,
  - f) Erstellung von Informationen über Prävention und Präventionsprojekte,
  - g) Vernetzung von Präventionsarbeit,
  - h) Unterstützung wissenschaftlicher Aufarbeitungen im Bereich sexueller Gewalt sowie Prävention,
  - i) Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Pressestelle des Erzbistums Hamburg.

- (3) Der Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit Präventionsbeauftragten anderer (Erz-)Bistümer verpflichtet. Er wirkt bei der Entwicklung einheitlicher Präventionsstandards mit.
- (4) Der Präventionsbeauftragte berät die Koordinierungsstelle und die von dieser Ordnung erfassten kirchlichen Rechtsträger.

#### Teil IV.

#### Schlussbestimmungen

#### § 18

#### Inkrafttreten, Überprüfung

- (1) Die vorstehende Präventionsordnung tritt am 15. Juni 2012 in Kraft.
- (2) Die Regelungen des § 13 sind bis zum 31. Dezember 2013 umzusetzen; Ausnahmen sind mit der Fachstelle Kinder- und Jugendschutz im Erzbistum Hamburg (Koordinierungsstelle) abzustimmen.
- (3) Die vorstehende Ordnung wird zum 30. Juni 2016 überprüft.

H a m b u r g, 14. Juni 2012

**L. S. † Dr. Werner Thissen**  
**Erzbischof von Hamburg**

#### Anlage

#### Selbstverpflichtungserklärung

gemäß § 3 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO)

*In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg wird diesen ein religiöser und sozialer Lebens- und Lernort geboten. Mädchen und Jungen, junge Männer und Frauen werden gestärkt, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Persönlichkeit zu entfalten, sich mit ihren Stärken und Schwächen in Gemeinschaft einzubringen, eigene Grenzen zu erfahren und sich selbstbewusst zu artikulieren. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene werden ermutigt, Verantwortung in Kirche, Politik und Gesellschaft wahrzunehmen, und sie werden auf ihrem Weg begleitet, diese aktiv mit zu gestalten. Im Erzbistum Hamburg wird entschieden dafür ein eingetreten, Mädchen und Jungen, junge Männer und Frauen sowie erwachsene Schutzbefohlene vor Gefährdungen zu schützen.*

Vor diesem Hintergrund gebe ich hiermit folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit und

mein Engagement für und mit Kindern und Jugendlichen in der Erzdiözese Hamburg sind von Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

2. Ich schütze die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen und mir selbst respektiere ich. Dies bezieht sich in besonderer Weise auf die Intimsphäre und persönliche Grenzen der Scham von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.
4. Ich beziehe gegen jedes diskriminierende, gewalttätige und sexistische Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten wird von mir benannt und nicht toleriert. Ich beachte dies auch im Umgang mit Medien, insbesondere bei der Nutzung von Mobiltelefon und Internet.
5. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
6. Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen Konsequenzen für mein Engagement oder meine Arbeit, gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
7. Ich achte auf Anzeichen von Kindeswohlgefährdung und bilde mir kritisch ein Urteil. Dabei verharmlose ich weder noch übertreibe ich. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme diese in Anspruch.
8. Ich habe mich im Rahmen einer Schulung zum Thema Kinderschutz und Prävention von sexueller Gewalt auseinandergesetzt und informiert. Zudem habe ich die geltenden Instruktionen des Generalvikars des Erzbistums Hamburg gemäß § 3 Abs. 2 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO) zur Kenntnis genommen und werde diese beachten.
9. Ich bin auf § 3 Abs. 3 Satz 2 PrävO nochmals hingewiesen worden.<sup>3</sup>

-----  
 (Ort, Datum, Unterschrift)

<sup>3</sup> § 3 Abs. 3 Satz 2 PrävO lautet: „Für den Fall, dass wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexueller Gewalt ein Ermittlungsverfahren gegen eine nach dieser Ordnung verpflichtete Person eingeleitet wird, ist diese verpflichtet, dies ihrem Dienstvorgesetzten oder der Person, die sie zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit

beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.“ Hinweis: Straftaten im Zusammenhang mit sexueller Gewalt sind jene gemäß §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB.

Art.: 74

**Gesetz zur Änderung des Gesetzes  
zur Vermeidung von Kindeswohl-  
gefährdungen im Umgang mit Kindern  
und Jugendlichen im Erzbistum Hamburg  
– mit Anlage 1 Ergänzende Selbstaus-  
kunftserklärung sowie Anlage 2 Erklärung  
für ehrenamtlich tätige Personen –**

Das Gesetz zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Erzbistum Hamburg vom 30.9.2010 (Kirchliches Amtsblatt, Erzbistum Hamburg, Bd. 16, Nr. 10, Art. 108, S. 149 ff., v. 15. Oktober 2010) wird wie folgt geändert:

**§ 1****Änderung der Überschrift des Gesetzes**

Die neue Überschrift des Gesetzes lautet:

„Gesetz über den Nachweis besonderer Eignungsvoraussetzungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg“.

**§ 2****Änderung der Präambel sowie  
von § 1, § 2 Abs. 3, § 4 Abs. 1**

In der Präambel sowie in § 1, § 2 Abs. 3, § 4 Abs. 1 werden hinter dem Wort „Jugendlichen“ die Worte „oder erwachsenen Schutzbefohlenen“ neu eingefügt.

**§ 3****Änderung von § 2**

(1) In § 2 wird die Überschrift wie folgt ergänzt:  
„ergänzende Selbstauskunftserklärung“.

(2) Es wird in § 2 folgender weiterer Absatz 4 neu eingefügt:

„Außerdem haben die gemäß den vorstehenden Absätzen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes verpflichteten Personen bei Beendigung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO) eine ergänzende Selbstauskunftserklärung gemäß der Anlage 1 zu diesem Gesetz abzugeben.“

**§ 4****Änderung von § 4 Abs. 1**

In § 4 Abs. 1 werden hinter dem Wort „Handlungsfeldern“ die Worte „oder solchen mit erwachsenen Schutzbefohlenen“ neu eingefügt.

**§ 5****Änderung von § 5**

(1) In den Absätzen von § 5 werden hinter dem Wort „Jugendarbeit“ die Worte „einschließlich der Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen“ neu eingefügt.

(2) Es werden in Absatz 3 folgende weitere Sätze 2 bis 4 neu eingefügt:

„Diese Erklärung hat gemäß der Anlage 2 zu diesem Gesetz zu erfolgen. Die für einen Rechtsträger regelmäßig freiberuflich tätigen Personen (Honorarvertragspartner) gemäß § 13 Abs. 4 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (PrävO) haben ihm ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 2 Abs. 1 bei Abschluss des Vertrages vorzulegen. Lediglich einmalig tätig werdende Personen gemäß Satz 3 haben bei Abschluss des Vertrages die für Ehrenamtliche gemäß den Sätzen 1 und 2 entsprechende Erklärung vorzulegen.“

**§ 6****Änderung von § 6**

In § 6 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Sie wird zum 30. Juni 2016 überprüft.“

**§ 7****Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 15. Juni 2012 in Kraft.

H a m b u r g, 14. Juni 2012

**L. S † Dr. Werner Thissen  
Erzbischof von Hamburg**

**Anlage 1****Ergänzende Selbstauskunftserklärung**

gemäß § 2 Abs. 4 des Gesetzes über den Nachweis besonderer Eignungsvoraussetzungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg

-----  
(Nachname, Vorname, Geburtsdatum)

-----  
(Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger)

Hiermit erkläre ich in Ergänzung zu dem von mir vorgelegten erweiterten polizeilichen Führungszeugnis, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände der §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuch (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

-----  
(Ort, Datum, Unterschrift)

**Anlage 2****Erklärung**

für ehrenamtlich tätige Personen

-----  
(Nachname, Vorname, Geburtsdatum)-----  
(Rechtsträger)

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gesetzes über den Nachweis besonderer Eignungsvoraussetzungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg erkläre ich hiermit als Ehrenamtliche/r im Erzbistum Hamburg in der kirchlichen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, dass ich nicht wegen eines der Straftatbestände der §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuch (StGB) verurteilt worden bin und auch kein Ermittlungsverfahren insoweit gegen mich eingeleitet worden ist.

-----  
(Ort, Datum, Unterschrift)

Art.: 75

**Gesetz zur Änderung der Ordnung  
zum Verfahren bei Verdacht auf  
sexuellen Missbrauch Minderjähriger  
durch Kleriker oder kirchliche  
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie  
durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich  
tätige Personen im Erzbistum Hamburg**

Die Ordnung zum Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker oder kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Erzbistum Hamburg und zum weiteren Vorgehen vom 28. Februar 2011 (Kirchliches Amtsblatt, Erzbistum Hamburg, Bd. 17, Nr. 4, Art. 39, S. 38 ff., v. 15. März 2011) wird wie folgt geändert:

**§ 1  
Änderung von § 3**

§ 3 Abs. 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Diese Ordnung bezieht sich auf Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen gemäß dem Strafgesetzbuch sowie auf die in § 1 des Gesetzes über den Nachweis besonderer Eignungsvoraussetzungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg aufgeführten weiteren Straftatbestände.“

**§ 2  
Änderung von § 26**

(1) § 26 Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen im Erzbistum Hamburg richten sich nach den dafür geltenden diözesangesetzlichen Bestimmungen.“

(2) § 26 Abs. 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Beauftragten für die Untersuchung bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker oder andere kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Erzbistum Hamburg bilden sich zur Missbrauchsproblematik regelmäßig fort.“

**§ 3  
Änderung von § 28**

(1) § 28 Abs. 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Diese Ordnung tritt am 1. März 2011 in Kraft und wird zum 30.6.2016 überprüft.“

(2) § 28 erhält folgende neue Fassung:

„§ 28 Entsprechende Anwendung

Diese Ordnung ist bei erwachsenen Schutzbefohlenen entsprechend anzuwenden.“

§ 28 wird § 29.

**§ 4  
Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 15. Juni 2012 in Kraft.

H a m b u r g, 14. Juni 2012

**L. S. † Dr. Werner Thissen  
Erzbischof von Hamburg**

Art.: 76

**Instruktionen des Generalvikars gemäß  
§ 3 Abs. 2 der Ordnung zur Prävention  
von sexuellem Missbrauch an Kindern,  
Jugendlichen und erwachsenen Schutz-  
befohlenen im Erzbistum Hamburg  
(PrävO)**

Folgende Verhaltensregeln werden hiermit gemäß Can. 34 § 1 letzter Halbsatz Codex Iuris Canonici in Verbindung mit § 3 Abs. 2 der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Hamburg (Schutzpersonen) für die von dieser Ordnung verpflichteten Personen (Bezugspersonen) aufgestellt:

**Allgemeine Grundhaltung**

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwach-

senen Schutzbefohlenen (Schutzpersonen) ist offene und zugleich behutsame Beziehungsarbeit, zu deren Gestaltung ein ausgewogenes und sensibles Verhältnis von Nähe und Distanz gehört, insbesondere aufmerksam zu sein und ihnen die Möglichkeit zu geben, das Näheverhältnis selbst bestimmen zu können. Zur Verantwortung der jeweiligen Bezugsperson gehört es, das Nähe-Distanz-Verhältnis regelmäßig zu reflektieren, um es angemessen gestalten zu können.

Die folgenden Verhaltensregeln sollen ein pädagogisch adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz und einen respektvollen Umgang zwischen Bezugspersonen und Schutzpersonen gewährleisten und damit zu einem achtsamen Umgang miteinander beitragen.

### 1. Gespräche, Beziehung, körperlicher Kontakt

- 1.1 Einzelgespräche sollen in den dafür vom jeweiligen Rechtsträger vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten stattfinden.
- 1.2 Eine herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehung zwischen Bezugs- und Schutzpersonen darf es nicht geben.
- 1.3 Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an einzelne Schutzpersonen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- 1.4 Körperliche Berührungen haben altersgerecht und angemessen zu sein und setzen die Zustimmung durch die jeweilige Schutzperson voraus. Der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren. Stete Achtsamkeit und im Zweifelsfall Zurückhaltung sind geboten.

### 2. Interaktion, Kommunikation

Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepassten Umgang geprägt zu sein.

### 3. Veranstaltungen und Reisen

- 3.1 Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Schutzpersonen von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen beiderlei Geschlechts begleitet werden.
- 3.2 Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen und jugendlichen Bezugspersonen getrennte Schlafmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Zulassungsfähige Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Maßnahme zu klären.

### 4. Aufenthalt in Schlaf- und Sanitärräumen

In Schlaf- oder Sanitärräumen oder vergleichbaren

Räumen ist der alleinige verweilende Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Schutzperson zu vermeiden. Ausnahmen sind mit der Leitung einer Veranstaltung, einem Betreuerteam oder dem Rechtsträger vorher eingehend dem Grunde nach zu klären sowie im Einzelfall anzuzeigen.

### 5. Wahrung der Intimsphäre

Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.<sup>4</sup> Das Beobachten oder Fotografieren von Schutzpersonen hierbei sowie beim An- oder Auskleiden oder in unbedecktem Zustand ist verboten. Auch darüber hinaus bleibt das Recht am eigenen Bild unberührt.

### 6. Gestaltung pädagogischer Programme, Disziplinierungsmaßnahmen

- 6.1 Insbesondere im Rahmen von Gruppenveranstaltungen ist bei der Gestaltung pädagogischer Programme jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung ebenso untersagt wie jede Art von Disziplinierung oder Aufrechterhaltung gebotener Ordnung in solcher Weise. Das geltende Recht ist zu beachten.
- 6.2 Einwilligungen in jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentziehung sind unbeachtlich, für sogenannte Mutproben gilt Nr. 6.1 Satz 1 auch dann, wenn die ausdrückliche Zustimmung der Schutzperson vorliegt.

### 7. Pädagogisches Arbeitsmaterial

Die Auswahl von Filmen, Computersoftware, Spielen und schriftlichem Arbeitsmaterial hat pädagogisch und altersadäquat zu erfolgen. Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen für diesen Bereich ist besonders zu beachten.

### 8. Jugendschutzgesetz, sonstiges Verhalten

- 8.1 Das geltende Recht zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, insbesondere das Jugendschutzgesetz (JuSchG) ist zu beachten. Zum sonstigen Verhalten von Bezugspersonen gehört insbesondere:
  - a) kein Besuch insbesondere Minderjähriger von verbotenen Lokalen oder Betriebsräumlichkeiten, die wegen ihrer Beschaffenheit junge Menschen in ihrer Entwicklung gefährden könnten, z. B. Wettbüros, Glücksspiellokale oder Lokale der so genannten Rotlichtszene,
  - b) kein Erwerb oder Besitz, keine Weitergabe von gewalttätigen oder pornographischen oder rassistischen Medien, Datenträgern und Gegenständen an Schutzpersonen,
  - c) kein Konsum von Alkohol, Nikotin oder sonstigen Drogen durch Minderjährige; diese dürfen nicht durch Bezugs- oder Begleitpersonen zum Konsum von Alkohol und anderen

<sup>4</sup> Hinweis: Die Hilfestellung gegenüber Schutzpersonen im Bereich von Ganzkörperpflege ist von der allgemeinen Aufsichtspflicht nicht mehr umfasst.

Drogen animiert oder bei deren Beschaffung unterstützt werden, z.B. durch gemeinsame nächtliche Ausflüge zur Tankstelle.

- 8.2 Die Nutzung von Internetforen wie z. B. Facebook, SchülerVZ, StudieVZ im Kontakt mit Minderjährigen, zu denen ein Betreuungsverhältnis besteht, ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen zulässig; dies gilt insbesondere bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang der Betreuungsaufgabe entstanden sind. Bei Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- 8.3 Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera, Internetforen durch minderjährige Schutzpersonen auf eine gewaltfreie Nutzung zu achten. Sie sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

### 9. Inkrafttreten

Die vorstehenden Verhaltensinstruktionen treten am 18. Juni 2012 in Kraft. Sie werden spätestens zum 30. Juni 2016 überprüft.

H a m b u r g, 16. Juni 2012

**L.S. Franz-Peter Spiza**  
Generalvikar

Art.: 77

## Maßnahmen zur Rekreation für Priester und hauptberufliche Diakone im Dienst des Erzbistums Hamburg

Die Arbeit in der Seelsorge bedeutet neben dem hohen geistlichen Einsatz auch eine erhebliche psychische und physische Beanspruchung. Die gestiegenen Anforderungen an den pastoralen Dienst unter den heutigen Veränderungen kirchlicher und gesellschaftlicher Bedingungen kosten viel Kraft und können an den Rand der persönlichen Belastbarkeit führen.

Aus diesem Grund bietet das Erzbistum Hamburg neben den Angeboten von Supervision und Exerzitien als eine weitere Möglichkeit zur Reflexion, Rekreation und geistlichen Vertiefung „Maßnahmen einer qualifizierten Auszeit“ für die in der Pastoral tätigen Priester und hauptberuflichen Diakone an.

### Möglichkeiten

- Aufenthalt im Ashram Jesu - Christliche Lebensschule, Hadamar - Oberzeuzheim
- Klosteraufenthalt „Ora et labora“

- 30-tägige Exerzitien

### Voraussetzungen

- Priester und hauptberufliche Diakone erhalten
- nach 15 Dienstjahren in den vorgenannten Tätigkeiten die Möglichkeit einer Freistellung vom Dienst für maximal 4 Wochen,
- unter Fortzahlung der Bezüge,
- unter Anrechnung der jährlich zu gewährenden Zeit für Exerzitien (5 Tage) und Fortbildung (5 Tage) und ggf. des gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsurlaub.
- Die Beantragung der Rekreation kann nicht parallel erfolgen zu der Beantragung einer gesundheitlichen Rehabilitationsmaßnahme im selben Jahr.
- Eine weitere Maßnahme zur Rekreation kann frühestens nach 12 Jahren beantragt werden.
- In Absprache mit dem Dienstgeber oder auf Empfehlung des Dienstgebers können Ausnahmen ermöglicht werden.

### Finanzierung der Maßnahme

Der Dienstgeber unterstützt den Teilnehmerbeitrag der Maßnahme, abzüglich des amtlichen Sachbezugswertes für Verpflegung (219,00 € pro Monat im Jahr 2012).

Die Reisekosten können gemäß der diözesanen Reisekostenverordnung abgerechnet werden.

Bevorzugt sollen öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden.

Die finanzielle Obergrenze der geförderten Maßnahme beträgt 2.000,00 €.

### Antrag/Durchführung

- Die Maßnahme zur Rekreation wird in der Regel - spätestens 12 Monate vorher - schriftlich bei dem zuständigen Personalreferenten im Personalreferat Pastorale Dienste beantragt.
- In einem Personalgespräch wird Zeitpunkt, Form und Anlass der Maßnahme vereinbart und protokolliert.
- Die Genehmigung erfolgt unter Berücksichtigung des Anlasses und der Rahmenbedingungen des Einsatzes.
- Die Inanspruchnahme wird insbesondere im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel empfohlen.
- Die Zeit vor und nach der Rekreation kann mit dem eigenen Erholungsurlaub verbunden werden.
- Nach Abschluss der Maßnahme erfolgt ein Personalgespräch mit dem zuständigen Personalreferenten.

H a m b u r g, 6. Juni 2012

**L.S. Franz-Peter Spiza**  
Generalvikar

*Anmerkung: Eine entsprechende Regelung für hauptberufliche Laien-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im pastoralen Dienst ist in Vorbereitung.*

Art.: 78

## Satzung des Kolumbariums im St. Marien-Dom zu Hamburg

### I. Allgemeine Vorschriften

#### § 1

##### Kolumbariumsträger

Träger des Kolumbariums im St. Marien-Dom zu Hamburg ist das Metropolitankapitel des Erzbistums Hamburg.

#### § 2

##### Zweck des Kolumbariums

- (1) Das Kolumbarium dient der Beisetzung von Personen, die bei ihrem Tode zur katholischen Kirche, insbesondere zum Erzbistum Hamburg, gehörten sowie der Beisetzung deren Ehepartner oder Kinder.
- (2) Ausnahmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Metropolitankapitels. Ein Rechtsanspruch auf Erteilung der Zustimmung besteht nicht.

#### § 3

##### Kolumbariumsverwaltung

- (1) Das Kolumbarium wird vom Metropolitankapitel verwaltet. Es kann die Wahrnehmung der laufenden Geschäfte einem Dritten übertragen.
- (2) Bei der Verwaltung des Kolumbariums ist das geltende kirchliche sowie das staatliche Recht zu beachten.

### II. Ordnungsvorschriften

#### § 4

##### Öffnungszeiten

- (1) Das Kolumbarium ist während der Öffnungszeiten des St. Marien-Domes zugänglich.
- (2) Während der Gottesdienstzeiten ist der Zugang zum Kolumbarium auf Personen mit einer besonderen Zugangsberechtigung (Schlüssel-Chip) beschränkt.
- (3) Das Metropolitankapitel kann den Zugang zum Kolumbarium aus wichtigem Grund vorübergehend einschränken. Dies ist in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (4) Kinder unter 16 Jahren dürfen das Kolumbarium nur in Begleitung eines Erwachsenen betreten.

#### § 5

##### Verhalten im Kolumbarium

- (1) Jeder hat sich im Kolumbarium der Würde des Ortes entsprechend zu verhalten.
- (2) Im Kolumbarium ist insbesondere nicht gestattet:
  - Waren aller Art und gewerbliche Dienste anzubieten oder dafür zu werben,
  - Druckschriften - mit Ausnahme von Totenzet-

teln - zu verteilen oder zu verkaufen,

- anlässlich einer Beisetzungsfeier gewerblich zu fotografieren oder zu filmen,
  - Tiere mitzubringen,
  - zu spielen und zu lärmern,
  - das Kolumbarium, seine Einrichtungen und Anlagen zu verunreinigen und zu beschädigen.
  - Das Metropolitankapitel kann Ausnahmen zulassen, soweit sie mit dem Zweck des Kolumbariums und dieser Satzung vereinbar sind.
- (3) Den Anordnungen des Metropolitankapitels oder seiner Beauftragten ist Folge zu leisten.

#### § 6

##### Gewerbetreibende

- (1) Gewerbetreibende und ihre Bediensteten haben diese Satzung und die dazu ergangenen Regelungen zu beachten. Auf Verlangen der Kolumbariumsverwaltung müssen Gewerbetreibende schriftlich erklären, dass sie sich zur Einhaltung der Bestimmungen dieser Satzung verpflichten. Die Gewerbetreibenden haften für alle Schäden, die sie oder ihre Bediensteten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Kolumbarium verursachen.
- (2) Gewerbliche Arbeiten im Kolumbarium dürfen nur während der von der Kolumbariumsverwaltung festgesetzten Zeiten durchgeführt werden. Während der Dauer einer Beisetzung sind gewerbliche Arbeiten zu unterbrechen.
- (3) Die für die Arbeit erforderlichen Werkzeuge und Materialien dürfen im Kolumbarium nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung der Kolumbariumsverwaltung gelagert werden. Bei Beendigung oder bei Unterbrechung der Tagesarbeit sind Arbeits- und Lagerplätze wieder in den früheren Zustand zu bringen. Gewerbliche Geräte dürfen nicht im Kolumbarium gereinigt werden.
- (4) Bei Verstößen gegen die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 kann das Metropolitankapitel das Vertragsverhältnis nach vorheriger schriftlicher Mahnung außerordentlich fristlos kündigen.

### III. Bestattungsvorschriften

#### § 7

##### Bestattungstermine

- (1) Bestattungstermine werden von der Kolumbariumsverwaltung festgesetzt. Terminwünsche sind unverzüglich nach dem Eintritt des Todes bei der Kolumbariumsverwaltung anzumelden. Die Wünsche der Angehörigen sollen dabei nach Möglichkeit Berücksichtigung finden.
- (2) Der Anmeldung sind die gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen beizufügen.

### § 8 Beschaffenheit der Urnen

- (1) Urnen aus zersetzbarem Material sind nicht zulässig.
- (2) Urnen dürfen nicht in einer Weise beschaffen sein, dass sie geeignet sind, die Umwelt zu beeinträchtigen.
- (3) Die Größe der Urnen darf ein Maß von 22 cm x 22 cm x 28 cm (Breite x Höhe x Tiefe) nicht überschreiten.

### § 9 Ruhezeit

- (1) Die Ruhezeit beträgt 20 Jahre.
- (2) Der Lauf der Ruhezeit beginnt mit dem Tag der Beisetzung.
- (3) Nach Ablauf der Ruhezeit wird die Asche der Verstorbenen auf dem Friedhof des Metropolitankapitels am St. Marien-Dom beigesetzt.

### § 10 Umbettungen

- (1) Die Ruhe der Toten darf grundsätzlich nicht gestört werden.
- (2) Umbettungen von Aschen bedürfen, unbeschadet der sonstigen gesetzlichen Vorschriften, der vorherigen Zustimmung des Metropolitankapitels. Die Zustimmung kann nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes erteilt werden. Die Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn die schriftliche Genehmigung der Ordnungsbehörde nicht vorliegt.
- (3) Alle Umbettungen erfolgen nur auf Antrag. Antragsberechtigt ist der jeweilige Nutzungsberechtigte<sup>5</sup>.
- (4) Alle Umbettungen werden durch vom Metropolitankapitel beauftragte Personen durchgeführt. Das Metropolitankapitel bestimmt den Zeitpunkt der Durchführung. Die Umbettung findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Bei Umbettungen zu einem anderen Friedhof ist das beauftragte Bestattungsunternehmen zu beteiligen.
- (5) Die Kosten der Umbettung hat der Antragsteller zu tragen.
- (6) Der Ablauf der Ruhe- und Nutzungszeit wird durch eine Umbettung nicht unterbrochen oder gehemmt.
- (7) Aschen zu anderen als Umbettungszwecken aus einer Urnengrabstätte herauszunehmen, bedarf einer behördlichen oder einer richterlichen Anordnung.

## IV. Urnengrabstätten und Nutzungsrechte

### § 11 Urnengrabstätten

Die Urnenstelen bestehen aus Urnendoppelkammern, die jeweils zwei Urnengrabstätten enthalten.

### § 12 Nutzungsrecht

- (1) An einer Urnengrabstätte, deren Lage im Einvernehmen mit dem Erwerber bestimmt wird, kann jederzeit auf Antrag ein Nutzungsrecht erworben werden. Antragsberechtigt sind natürliche Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Das Nutzungsrecht entsteht mit Aushändigung der Verleihungsurkunde. Mit dem Erwerb eines Nutzungsrechts an einer Urnengrabstätte geht diese nicht in das Eigentum des Nutzungsberechtigten oder sonstiger Dritter über. An Urnengrabstätten können Rechte nur nach dieser Satzung und der Gebührenordnung erworben werden.
- (3) Es besteht kein Anspruch auf Verleihung eines Nutzungsrechtes.
- (4) Der Nutzungsberechtigte hat der Kolumbariumsverwaltung jede Änderung der Anschrift umgehend mitzuteilen.

### § 13 Dauer des Nutzungsrechts

Ein Nutzungsrecht wird jeweils für die Dauer von 20 Jahren (Nutzungszeit) verliehen.

### § 14 Verlängerung des Nutzungsrechts vor Beginn der Ruhezeit

- (1) Erlischt ein bereits zu Lebzeiten erworbenes Nutzungsrecht vor Eintritt des Sterbefalls, ist das Nutzungsrecht rechtzeitig vor Ablauf der Nutzungszeit – mindestens jedoch drei Monate vorher – um weitere 20 Jahre zu verlängern; auf den Ablauf des Nutzungsrechts wird der jeweilige Nutzungsberechtigte sechs Monate vorher schriftlich hingewiesen. Erfolgt eine Verlängerung nicht, gilt § 18.
- (2) Wurde das Nutzungsrecht bereits zu Lebzeiten erworben, darf eine Beisetzung nur stattfinden, wenn das Nutzungsrecht mindestens für die Zeit bis zum Ablauf der Ruhezeit verlängert worden ist. Erfolgt eine Verlängerung nicht, gilt § 18.

### § 15 Verlängerung des Nutzungsrechts nach Ablauf der Ruhezeit

- (1) Nach Ablauf der Ruhezeit fällt die Urnengrabstätte gem. § 18 an das Metropolitankapitel zu dessen freier Verwendung zurück, es sei denn, dass der Nutzungsberechtigte einen Antrag auf einmalige Verlängerung des Nutzungsrechts um bis zu 10 Jahre gestellt hat. Ein Anspruch auf Verlängerung des Nutzungsrechts nach Ablauf der Ruhezeit besteht nicht.
- (2) Auf den Ablauf der Ruhezeit und des Nutzungsrechts wird der jeweilige Nutzungsberechtigte sechs

<sup>5</sup> Soweit in dieser Satzung auf natürliche Personen Bezug genommen wird, gilt dieses für weibliche und männliche Personen - ausgenommen Geistliche - in gleicher Weise.

Monate vorher schriftlich hingewiesen.

### **§ 16 Übertragung des Nutzungsrechts**

- (1) Schon bei der Verleihung des Nutzungsrechts soll der Erwerber für den Fall seines Ablebens einen Nachfolger im Nutzungsrecht bestimmen und ihm das Nutzungsrecht durch schriftlichen Vertrag übertragen. Wird bis zu seinem Ableben keine derartige Regelung getroffen, geht das Nutzungsrecht in nachstehender Reihenfolge auf die Angehörigen des verstorbenen Nutzungsberechtigten mit deren schriftlich zu erteilender Zustimmung über und zwar auf:
- a) den überlebenden Ehepartner,
  - b) eines der Kinder,
  - c) die Enkel in der Reihenfolge der Berechtigung ihrer Väter oder Mütter,
  - d) die Eltern,
  - e) die Geschwister,
  - f) die nicht unter a) bis e) fallenden Erben.

Bei mehreren Personen innerhalb der Fallgruppen a) bis e) ist die Reihenfolge des Alters maßgebend, wobei der jeweils ältere berechtigt ist.

- (2) Das Nutzungsrecht fällt entschädigungslos an das Metropolitankapitel zu dessen freier Verwendung zurück, wenn keiner der Angehörigen des Verstorbenen das Nutzungsrecht übernimmt.
- (3) Außer in den Fällen des Abs. 1 ist eine Übertragung des Nutzungsrechts auf Dritte nur mit vorheriger Zustimmung des Metropolitankapitels zulässig.

### **§ 17 Rückgabe des Nutzungsrechts**

Das Nutzungsrecht an einer noch unbelegten Urnengrabstätte kann jederzeit zurückgegeben werden. Jede Rückgabe erfolgt entschädigungslos.

### **§ 18 Erlöschen des Nutzungsrechts**

Die Urnengrabstätte fällt mit Erlöschen des Nutzungsrechts entschädigungslos an das Metropolitankapitel zu dessen freier Verwendung zurück. Auf den Ablauf des Nutzungsrechts wird der jeweilige Nutzungsberechtigte sechs Monate vorher schriftlich hingewiesen.

## **V. Gestaltung der Urnengrabstätten**

### **§ 19 Urnengrabgestaltung**

- (1) Die Gestaltung der Urnengrabstätten im Kolumbarium ist einheitlich und wird durch das Metropolitankapitel vorgegeben. Die Urnendoppelkammern werden durch eine Bronzeplatte verschlossen. Auf

der Bronzeplatte stehen jeweils Vor- und Nachnamen der Verstorbenen und das Geburts- und Sterbedatum. Bei Geistlichen wird zusätzlich das Weihedatum angegeben und, wenn gewünscht, bei Eheleuten das Eheschließungsdatum.

- (2) Vom Nutzungsberechtigten ist eine Gebühr für die Beschriftung und die Anlieferung der Bronzeplatte zu entrichten. Sie richtet sich nach der jeweils geltenden Gebührenordnung.
- (3) Die Bronzeplatte bleibt im Eigentum des Metropolitankapitels.

### **§ 20 Urnengrabschmuck**

- (1) Zur Feier der Beisetzung ist das Niederlegen von Kränzen und Schnittblumen an der Urnengrabstätte gestattet. Diese werden je nach Zustand von der Kolumbariumsverwaltung entfernt. Das Aufstellen von zusätzlichem Blumenschmuck durch den Bestatter ist von der Kolumbariumsverwaltung zu genehmigen. Außer in den Fällen des Abs. 4 ist das Aufstellen von Kerzen und Leuchtern nicht gestattet.
- (2) Während der Nutzungszeit dürfen am Urnengrab nur Schnittblumen auf den Steinen unterhalb der Urnengrabstätte niedergelegt werden. Das Aufstellen von Vasen ist im gesamten Kolumbarium untersagt.
- (3) Das Niederlegen oder Anbringen von sonstigem Grabschmuck ist untersagt.
- (4) Kerzen dürfen aus Sicherheitsgründen nur innerhalb der Kerzennische aufgestellt werden. Dafür sind nur die dort angebotenen Kerzen zu verwenden.

## **VI. Leichenhalle, Trauerfeier und Beisetzung**

### **§ 21 Leichenhalle**

Das Metropolitankapitel unterhält keine eigenen Verabschiedungsräume und keine eigene Leichenhalle. Vor der Einäscherung müssen deshalb die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere das Gesetz über das Leichen-, Bestattungs- und Friedhofswesen (Hamburgisches Bestattungsgesetz), beachtet werden.

### **§ 22 Trauerfeier und Beisetzung**

- (1) Das Requiem oder die Trauerfeier kann im St. Marien-Dom, in der Heimatkirche des Verstorbenen oder in einer anderen geeigneten Kirche gefeiert werden. Nach Möglichkeit soll der Sarg mit dem Verstorbenen bei der Feier des Requiems zugegen sein.
- (2) Die Urnenbeisetzungsfeier findet im Kolumbarium statt. Die Beisetzungsfeier wird geleitet vom

Dompfarrer des St. Marien-Doms Hamburg, einem Domkapitular des Metropolitankapitels Hamburg oder von einer von diesen beauftragten Person.

## VII. Verarbeitung personenbezogener Daten

### § 23

#### Datenverarbeitung

- (1) Das Metropolitankapitel ist berechtigt, Namen, Geburtsdaten sowie Anschriften der Nutzungsberechtigten und Urnengrabstättenerwerber u. a. für das Bestattungsbuch sowie das Verzeichnis der Urnengrabstätten (§ 24) zu erheben und zu verarbeiten.
- (2) Es gelten die Vorschriften der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz - KDO - in der Erzdiözese Hamburg.

## VIII. Schlussvorschriften

### § 24

#### Bestattungsbuch und Verzeichnis der Urnengrabstätten

- (1) Die Kolumbariumsverwaltung führt ein Bestattungsbuch, in dem der Familienname, der Vorname, das Geburtsdatum, der Todestag, der Tag der Bestattung sowie die genaue Bezeichnung der Urnengrabstätte eingetragen werden.
- (2) Die Kolumbariumsverwaltung führt ein Verzeichnis der Urnengrabstätten, der Nutzungsrechte, der Beigesetzten und der Ruhezeiten. Eine Gewähr für dessen Richtigkeit und Vollständigkeit wird nicht gegeben.

### § 25

#### Haftung

Das Metropolitankapitel haftet nicht für Schäden, die durch nicht satzungsgemäße Benutzung des Kolumbariums, seiner Anlagen und seiner Einrichtungen durch dritte Personen oder durch Tiere entstehen. Ihm obliegen keine besonderen Obhuts- und Überwachungspflichten. Im Übrigen haftet das Metropolitankapitel nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, soweit gesetzlich nicht etwas anderes zwingend vorgeschrieben ist.

### § 26

#### Gebühren

Für die Benutzung des Kolumbariums und seiner Einrichtungen sowie die Leistungen der Kolumbariumsverwaltung sind die Gebühren nach der jeweils geltenden Gebührenordnung des Kolumbariums zu entrichten.

### § 27

#### Außerdienststellung und Entwidmung

- (1) Das Kolumbarium und jeder Kolumbariumsteil kann vom Metropolitankapitel aus wichtigem

Grund ganz oder teilweise außer Dienst gestellt oder entwidmet werden. Dasselbe gilt entsprechend für einzelne Urnengrabstätten.

- (2) Durch die Außerdienststellung wird nur die Möglichkeit weiterer Beisetzungen ausgeschlossen; durch die Entwidmung geht außerdem die Eigenschaft als Ruhestätte der Toten verloren. Jede Außerdienststellung und Entwidmung ist öffentlich bekannt zu machen. Bei einzelnen Urnengrabstätten erhält stattdessen der jeweilige Nutzungsberechtigte einen schriftlichen Bescheid.
- (3) Im Falle der Entwidmung sind die in den Urnengrabstätten Beigesetzten für die restliche Ruhezeit auf Kosten des Metropolitankapitels in andere Urnengrabstätten umzubetten. Im Falle der Außerdienststellung gilt Vorstehendes entsprechend, soweit Umbettungen erforderlich werden. Der Umbettungstermin ist dem jeweilig Nutzungsberechtigten zwei Monate vorher mitzuteilen.
- (4) Soweit durch eine Außerdienststellung oder eine Entwidmung das Recht auf Beisetzungen in einer Urnengrabstätte erlischt, ist dem Nutzungsberechtigten für die restliche Nutzungszeit auf Antrag eine andere Urnengrabstätte zur Verfügung zu stellen oder eine Entschädigung zu leisten, die sich nach der Höhe der zum Zeitpunkt des Erwerbs geltenden Nutzungsgebühr und dem Zeitraum der Verkürzung des Nutzungsrechtes berechnet.

### § 28

#### Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 15. August 2012 in Kraft.

H a m b u r g, 9. Mai 2012

**L. S. Nestor Kuckhoff**  
**Dompropst**

Art.: 79

## Gebührenordnung des Kolumbariums im St. Marien-Dom zu Hamburg

### § 1

#### Gebührenpflicht/ Fälligkeit

- (1) Die Gebührenpflicht entsteht mit Vertragsschluss.
- (2) Mehrere Gebührenschuldner haften als Gesamtschuldner.
- (3) Sämtliche nach dieser Ordnung anfallenden Gebühren werden zwei Wochen nach Zugang des Gebührenbescheides fällig.

### § 2

#### Gebühr beim Erwerb eines Nutzungsrechts

Für die Vergabe eines Nutzungsrechts gem. § 12 Abs. 2 der Satzung des Kolumbariums im St. Marien-Dom Hamburg (nachfolgend: Satzung) an einer Urnengrab-

stätte erhebt das Metropolitankapitel eine Gebühr in Höhe von € 3.300,-

### § 3 Verlängerungsgebühren

- (1) Für eine Verlängerung des Nutzungsrechts um 20 Jahre in den Fällen des § 14 Abs. 1 der Satzung (Erlöschen eines bereits zu Lebzeiten erworbenen Nutzungsrechts vor Eintritt des Sterbefalls) erhebt das Metropolitankapitel eine Gebühr in Höhe von € 3.300,-
- (2) In den Fällen des § 14 Abs. 2 der Satzung (Verlängerung des Nutzungsrechts im Sterbefall bis zum Ablauf der Ruhezeit) erhebt das Metropolitankapitel eine Verlängerungsgebühr pro angefangenem Jahr in Höhe von € 3.300,-
- (3) In den Fällen des § 15 Abs. 1 der Satzung (Verlängerung des Nutzungsrechts nach Ablauf der Ruhezeit) erhebt das Metropolitankapitel eine Verlängerungsgebühr pro angefangenem Jahr in Höhe von € 165,-

### § 4 Beschriftung der Bronzeplatte

Für die Beschriftung der Bronzeplatte gem. § 18 Abs. 1 der Satzung erhebt das Metropolitankapitel eine Gebühr in Höhe von € 320,-

### § 5 Schlüssel-Chip

- (1) Ein Nutzungsberechtigter kann für sich und seine Angehörigen für die Dauer der Nutzungsberechtigung einen oder mehrere Schlüssel-Chip für den Zugang zum Kolumbarium entleihen. Je Schlüssel-Chip erhebt das Metropolitankapitel eine Gebühr in Höhe von € 30,-
- (2) Bei Verlust eines Schlüssel-Chips entsteht je verlorenem Schlüssel-Chip eine Wiederbeschaffungsgebühr in Höhe von € 30,-

### § 6 Stundung, Erlass und Rückzahlung von Gebühren

- (1) Gebühren können im Einzelfall aus Billigkeitsgründen wegen persönlicher oder sachlicher Härten gestundet sowie ganz oder teilweise erlassen werden. Hierüber entscheidet das Metropolitankapitel abschließend.
- (2) Wird auf eine Urnengrabstelle vor Ablauf des Nutzungsrechtes verzichtet, so werden die bei der Überlassung des Nutzungsrechtes gezahlten Gebühren nicht, auch nicht teilweise zurückgezahlt.

### § 7 Ausnahmen

Über Ausnahmen von dieser Gebührenordnung entscheidet das Metropolitankapitel.

### § 8 Inkrafttreten

Diese Gebührenordnung tritt am 15. August 2012 in Kraft.

H a m b u r g, 9. Mai 2012

**L. S. Nestor Kuckhoff**  
Dompropst

Art.: 80

### Betriebsausflug des Erzbischöflichen Generalvikariates

Am Donnerstag, den 6. September 2012, findet der diesjährige Betriebsausflug des Erzbischöflichen Generalvikariates statt. An diesem Tag bleiben alle Dienststellen der Erzbischöflichen Kurie an den Verwaltungssitzen Hamburg, Kiel und Schwerin geschlossen. Wir bitten hierfür um Verständnis.

H a m b u r g, 8. Juni 2012

### Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 81

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg

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

Art.: 82

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg

Beschlüsse der Bundeskommission  
der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes  
vom 15. März 2012

### Personalchronik Hamburg

### Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen Ordinationen

Der Erzbischof von Hamburg, Dr. Werner Thissen, erteilte am 26. Mai 2012 im St. Marien-Dom zu Hamburg die Priesterweihe:

J a n ß e n, Hans, Diakon; geb. 02.05.1957 in Bremen

S c h e l l h a s, Nils Marius, Diakon; geb. 21.05.1982 in Frankfurt am Main

S c h ö n m ü l l e r, Robert, Diakon, geb. 22.08.1961 in Hamburg

24. März 2012

P e t r a u s c h, Andreas, ab 24. März 2012: Diakon mit Zivilberuf in der Pfarrei St. Marien in Hamburg-Bergedorf

7. Mai 2012

R o t e r m a n n, Anna; ab 1. August 2012 bis 31. Juli 2013: Gemeindeassistentin im Berufspraktischen Jahr in der Pfarrei Heilig Geist in Wedel

10. Mai 2012

L a n g e r, Stefan; Dechant des Dekanates Itzehoe und Pfarrer der Pfarrei Mariä Himmelfahrt in Elmshorn; ab 1. Juni 2012: zusätzlich Pfarradministrator der Pfarrei St. Katharina in Pinneberg

15. Mai 2012

G a e n s l e n, Marina; bisher: Religionslehrerin im Kirchendienst; ab 1. August 2012: Gemeindefeferentin in der Pfarrei Mariä Himmelfahrt in Elmshorn mit 15 Wochenstunden

T a u c h, Thorsten; bisher: Gemeindeassistent im Berufspraktischen Jahr in der Pfarrei St. Katharina in Pinneberg; ab 1. August 2012: Gemeindeassistent in der Pfarrei St. Maria – St. Vicelin in Neumünster

B ü r g e r, Julia; bisher: Gemeindeassistentin im Berufspraktischen Jahr in der Pfarrei Heilig Geist in Hamburg-Farmsee; ab 1. August 2012: Gemeindeassistentin in der Pfarrei Maria Grün in Hamburg-Blankenese

F u n k, Anja; bisher: Gemeindefeferentin im Auslandseinsatz für das Auslandssekretariat der Deutschen Bischofskonferenz; ab 1. September 2012: Gemeindefeferentin in der Pfarrei St. Joseph in Kiel

D l u z e w s k i, Radoslaw, Diakon; bisher: Schulseelsorger in Schwerin und Rostock; ab 1. September 2012: Diakon in den Pfarreien St. Laurentius in Wismar und Seliger Niels Stensen in Grevesmühlen

22. Mai 2012

W o h s, Peter; bisher: Dechant des Dekanates Hamburg-Harburg und Pfarrer der Pfarrei St. Maria – St. Joseph in Hamburg-Harburg; ab 1. Oktober 2012: Pfarrer der Pfarrei St. Maria – St. Vicelin in Neumünster

S t e i s s, Sr. Gudrun; bisher: Leiterin der Diözesanstelle für Kranken- und Gesundheitspastoral in Marseille; ab 1. September 2012: Pastoralreferentin in der Pfarrei Heilig Kreuz in Hamburg-Volksdorf

M u t h, Stefan, Priester des Bistums Würzburg; ab 22. Mai 2012: Mitarbeit in der Pastoral des Erzbistums Hamburg

23. Mai 2012

Z a w i a s a, Mirko; bisher: Pfarrer der Pfarrei St. Knud in Husum; ab 1. August 2012: Freistellung für den Dienst in der Katholischen Militärseelsorge

M e r a n K o b a n SVD, P. Nikolaus; bisher: Kaplan der Pfarrei St. Maria – St. Joseph in Hamburg-Harburg; ab 1. September 2012: Pfarradministrator der Pfarrei Heilig Kreuz in Hamburg-Neugraben

K a m b a SVD, P. Jacques; ab 1. September 2012: Kaplan der Pfarrei St. Maria – St. Joseph in Hamburg-Harburg

H u n i n g SVD P., Dr., Ralf; bisher: Pfarrer der Pfarrei Heilig Kreuz in Hamburg-Neugraben; ab 1. September 2012: Entpflichtung

26. Mai 2012

J a n ß e n, Hans, Neupriester; ab 1. Juni 2012: Kaplan der Pfarrei Maria Hilfe der Christen in Ahrensburg und Mitarbeit in der Pastoral der Pfarrei St. Vicelin in Bad Oldesloe; er führt den Titel: Pastor

S c h ö n m ü l l e r, Robert, Neupriester; ab 1. Juni 2012: Kaplan der Pfarrei St. Martin in Rendsburg; ab 1. September 2012: zusätzlich Mitarbeit in der Pastoral der Pfarrei St. Peter und Paul in Eckernförde; er führt den Titel: Pastor

S c h e l l h a s, Nils Marius, Neupriester; ab 1. Juni 2012 bis 31. Juli 2012: seelsorgliche Mitarbeit in der Pfarrei St. Antonius in Hamburg-Winterhude; ab 1. August 2012: Kaplan der Pfarrei Maria Hilfe der Christen in Ahrensburg und Mitarbeit in der Pastoral der Pfarrei St. Vicelin in Bad Oldesloe

1. Juni 2012

G r o d e c k i, Michael; Dechant des Dekanates Stormarn-Lauenburg und Pfarrer der Pfarrei Maria Hilfe der Christen in Ahrensburg; ab 1. Juni 2012: zusätzlich Pfarradministrator der Pfarrei St. Vicelin in Bad Oldesloe

N o w a k, Birgit; bisher: Gemeindeassistentin in der Pfarrei St. Ansgar in Hamburg-Niendorf; ab 1. August 2012: Gemeindefeferentin in derselben Pfarrei

D i e r i c h, Ursula; bisher: Gemeindeassistentin in der Pfarrei Maria Hilfe der Christen in Ribnitz-Damgarten ab 1. August 2012: Gemeindefeferentin in derselben Pfarrei

S c h m i d t, Maria; bisher: Gemeindeassistentin in der Pfarrei St. Elisabeth in Hamburg-Harvestehude; ab 1. August 2012: Gemeindefeferentin in derselben Pfarrei

S o k o l l i k, Evelyn; bisher: Gemeindeassistentin in der Pfarrei Schmerzhafte Mutter in Flensburg; ab 1. August 2012: Gemeindefeferentin in derselben Pfarrei

5. Juni 2012

M e i k, Oliver, Kaplan; ab 5. Juni 2012: Mitarbeit in der Pastoral der Pfarrei St. Antonius in Hamburg-Winterhude

### Todesfälle

6. Februar 2012

L i n k a, Hans, Pfarrer i. R., geb. 07.06.1932 in Birschofsborg/Ostpr.

## Personal-Chronik des Bistums Osnabrück

### Ordinationen

Der Bischof von Osnabrück spendete am 28. April 2012 im Hohen Dom zu Osnabrück die Diakonenweihe (Ständiger Diakon):

D e n k l e r, Ralf, geboren am 30. Mai 1975; Heimatpfarre: St. Nikolaus, Rhede

K o r t e, Achim, geboren am 2. August 1967, Heimatpfarre: St. Elisabeth, Bad Rothenfelde

S a u e r, Bernhard, geboren am 8. April 1969, Heimatpfarre: St. Anna, Twistringen

S c h o l z, Jürgen, geboren am 25. April 1970, Heimatpfarre St. Maria zum Frieden, Meppen

Der Bischof von Osnabrück spendete am 26. Mai 2012 im Hohen Dom zu Osnabrück folgendem Diakon die heilige Priesterweihe:

W i t t e, Jan Wilhelm, geboren am 8. Oktober 1973 in Hagen, Heimatpfarre St. Martinus, Hagen.

### Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen

29. Februar 2012

S t e p h a n, Christel, mit Wirkung vom 1. September 2012 als Pastorale Mitarbeiterin mit der Krankenhausseelsorge im St. Ansgar-Klinikverbund im Landkreis Diepholz, mit Schwerpunkt in den Häusern Diepholz und Sulingen, beauftragt.

3. April 2012

L ü c k e, Karin, Jugendreferentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Vincentius, Haselünne und St. Laurentius, Haselünne (Lehrte), mit Wirkung vom 1. August 2012 als Pastoralassistentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Elisabeth, Bad Rothenfelde, und St. Josef, Hilter, sowie St. Pankratius, Hilter-Borgloh, und St. Barbara, Hilter-Wellendorf, die sich mit Wirkung vom 1. Oktober 2012 zu einer Pfarreiengemeinschaft zusammenschließen, beauftragt.

S t r ü w i n g, Dieter, Pastoralreferent in der Pfarreiengemeinschaft St. Jodokus, Börger / St. Johannes der Täufer, Surwold-Börgermoor / St. Josef, Surwold-Börgerwald, und Herz Jesu, Neubörger, sowie an den

Berufsbildenden Schulen in Papenburg, mit Wirkung vom 2. Mai 2012 in Elternzeit, zum gleichen Zeitpunkt von den Aufgaben in obiger Pfarreiengemeinschaft entpflichtet. Mit Wirkung vom 2. Februar 2013 mit 50% wieder an den Berufsbildenden Schulen in Papenburg tätig.

H o h e n b r i n k, Claudia, mit Wirkung vom 1. Juni 2012 mit 50% Dekanatsjugendreferentin im Dekanat Emsland-Süd (Freren) und mit weiteren 50 % Jugendreferentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Vitus, Freren/ St. Andreas, Andervenne / St. Servatius, Beesten / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Freren-Suttrup / St. Antonius Abt, Messingen und St. Georg, Thuine, beauftragt.

N e u b e r, Frauke, Gemeindefreferentin in der Pfarreiengemeinschaft Propstei St. Vitus, Meppen / St. Josef, Meppen-Schwefingen, und St. Antonius Abt, Meppen-Teglingen, und im Katholischen Jugendbüro Emsland-Mitte, mit Wirkung vom 1. Juni 2012 als Dekanatsreferentin im Dekanat Emsland-Mitte unter Beibehaltung des Auftrages in obiger Pfarreiengemeinschaft beauftragt.

5. April 2012

T h e k k e t h a l a, Thomas Devasia CMI, Pastor in der Pfarreiengemeinschaft Christus König, Geeste-Dalum / St. Isidor, Geeste-Osterbrock / St. Antonius, Geeste und St. Nikolaus, Geeste-Groß Hesepe, mit Wirkung vom 1. Mai 2012 von seinem Orden abberufen.

V o s k u h l, Norbert, Diakon in der Pfarreiengemeinschaft St. Bonifatius, Rhaderfehn, und St. Bernhard, Westoverledingen-Flachsmeer, mit Wirkung vom 1. Mai 2012 in den Ruhestand versetzt.

10. April 2012

M u t k e, Sebastian, mit Wirkung vom 1. Mai 2012 als Pastoralassistent in der Pfarreiengemeinschaft St. Alexander, Wallenhorst / St. Josef, Wallenhorst-Hollage, und St. Johannes, Apostel und Evangelist, Wallenhorst-Rulle, beauftragt.

16. April 2012

O v e r h o f f, Bernd, Pastoralassistent in der Pfarreiengemeinschaft St. Alexander, Wallenhorst / St. Josef, Wallenhorst-Hollage, und St. Johannes, Apostel und Evangelist, Wallenhorst-Rulle, mit Wirkung vom 1. August 2012 nach erfolgreichem Abschluss der Berufseinführung als Pastoralreferent mit dem Schwerpunkt „Pastorale Koordination“ in obiger Pfarreiengemeinschaft beauftragt.

19. April 2012

T e c k l e n b o r g, Dirk, Gemeindefreferent in der Pfarreiengemeinschaft St. Amandus, Aschendorf/

Herz Jesu, Lehe, und Maria vom Herzen Jesu, Neulehe, mit Wirkung vom 1. September 2012 als Gemeindeferent in der Pfarreiengemeinschaft St. Josef, Lingen-Laxten, und St. Antonius Abt, Lingen-Baccum, beauftragt.

28. April 2012

**D e n k l e r**, Ralf, mit Wirkung vom 1. Mai 2012 zum hauptamtlichen Diakon in der Pfarreiengemeinschaft St. Bonifatius, Rhauferdehn, und St. Bernhard, Westoverledingen-Flachsmeer, ernannt.

**K o r t e**, Achim, mit sofortiger Wirkung zum Diakon mit Zivilberuf in der Pfarreiengemeinschaft St. Elisabeth, Bad Rothenfelde, und St. Josef, Hilter, sowie mit Wirkung vom 1. Oktober 2012 auch in der um St. Pankratius, Hilter-Borgloh, und St. Barbara, Hilter-Wellendorf, erweiterten Pfarreiengemeinschaft ernannt.

**S c h o l z**, Jürgen, mit sofortiger Wirkung zum Diakon mit Zivilberuf in der Pfarreiengemeinschaft St. Maria zum Frieden, Meppen / St. Vinzentius, Meppen-Fullen, und St. Xaver, Meppen-Rühle, ernannt.

**S a u e r**, Bernhard, mit sofortiger Wirkung zum Diakon mit Zivilberuf in der Pfarrei St. Anna, Twistringen, ernannt.

5. Mai 2012

**P ü s c h e l**, Regina, Pastoralreferentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Johannes der Täufer, Esterwegen / Maria von der immerwährenden Hilfe, Bockhorst-Neuburlage / St. Michael, Breddenberg / St. Prosper, Friesoythe-Gehlenberg / St. Johannes der Täufer, Hilkenbrook, und in der Krankenhausseelsorge im Hümmling Krankenhaus tätig, mit Wirkung vom 1. August 2012 aus dem Dienst des Bistums Osnabrück ausgeschieden.

8. Mai 2012

**T e c k l e n b o r g**, Adelinde, Gemeindeferentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Bonifatius, Rhauferdehn, und St. Bernhard, Westoverledingen-Flachsmeer, mit Wirkung vom 1. September 2012 als Gemeindeferentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Andreas, Emsbüren / St. Johannes der Täufer-Enthauptung, Emsbüren-Elbergen / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Emsbüren-Listrup, und Abt St. Antonius, Engden, beauftragt.

14. Mai 2012

**S c h r a g e**, Marco, Kaplan in der Pfarreiengemein-

schaft St. Bonifatius, Lingen / St. Alexander, Lingen-Schepisdorf / St. Gertrudis, Lingen-Bramsche, und Christ König, Lingen-Darme, mit Wirkung vom 1. September 2012 zum Weiterstudium freigestellt und mit Vertretungsdiensten im Bistum beauftragt.

15. Mai 2012

**T o u s s a i n t**, Pierre Roy, Pfarrer in der Pfarreiengemeinschaft St. Laurentius, Oberlangen-Niederlangen / St. Michael, Neusustrum / St. Georg, Kluse-Steinbild / St. Nikolaus, Sustrum / Herz Jesu, Sustrum-Moor, und Hl. Familie, Walchum-Hasselbrock, mit Wirkung vom 15. Mai 2012 in das Bistum Osnabrück inkardiniert.

22. Mai 2012

**H e y e r**, Carsten, Kaplan in der Pfarreiengemeinschaft St. Joseph, St. Ansgar und Hl. Familie, Osnabrück, sowie Dekanatsjugendseelsorger des Dekanates Osnabrück-Stadt, mit Wirkung vom 1. September 2012 zum Pastor in der Pfarreiengemeinschaft St. Alexander, Wallenhorst / St. Josef, Wallenhorst-Hollage, und St. Johannes, Apostel und Evangelist, Wallenhorst-Rulle, ernannt.

23. Mai 2012

**D r e y e r**, Petra, mit Wirkung vom 1. August 2012 als Pastoralassistentin in der Pfarreiengemeinschaft St. Amandus, Aschendorf / Herz Jesu, Lehe, und Maria vom Herzen Jesu, Neulehe, beauftragt.

26. Mai 2012

**W i t t e**, Jan Wilhelm, Neupriester, mit Wirkung vom 1. September 2012 zum Kaplan in der Pfarreiengemeinschaft St. Bonifatius, Lingen / St. Alexander, Lingen-Schepisdorf / St. Gertrudis, Lingen-Bramsche, und Christ König, Lingen-Darme, ernannt.

## Todesfall

31. Mai 2012

**A v e r b e c k**, Msgr. Dr. theol. Wilhelm, Ehrendomherr, Domvikar em, geboren am 16. März 1930 in Ostfeld bei Bad Iburg, zum Priester geweiht am 26. Juli 1954 in Osnabrück

## Hinweis:

Aufgrund der Sommerferien in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg –Vorpommern erscheint im Juli 2012 kein Amtsblatt. Das nächste Amtsblatt erscheint wieder im August 2012.

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

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

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

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

#### Teil 1

#### **Ärztinnen und Ärzte**

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

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

**„Anlage 30:**

**Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

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

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

#### **§ 2**

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

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

*Anmerkungen zu § 2:*

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

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

#### **§ 3**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

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

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

*Anmerkung zu Abs. 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu § 3:*

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

#### § 4

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

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

Sonn- und Feiertage folgendes:

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

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

#### § 5

##### **Sonderformen der Arbeit**

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

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

## § 6

### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

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

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

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

### § 7

#### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

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

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

#### Anmerkungen zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

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

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

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

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

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

#### Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

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

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

### § 8 Bereitschaftsdienstentgelt

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

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

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

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

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

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

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

### § 9 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

### § 10 Arbeitszeitdokumentation

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

*Anmerkung zu §§ 2 bis 10:*

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

### § 11 Allgemeine Eingruppierungsregelungen

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

von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

### § 12 Eingruppierung

Ärztinnen und Ärzte sind wie folgt eingruppiert:

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

*Anmerkung zu § 12 Buchstabe b:*

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

- c) Entgeltgruppe III:  
Oberärztin/Oberarzt

*Anmerkung zu Buchstabe c:*

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

bzw. der Abteilung vom Dienstgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

- d) Entgeltgruppe IV:

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

*Anmerkung zu Buchstabe d:*

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

### § 13 Tabellenentgelt

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

### § 13a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

### § 14 Stufen der Entgelttabelle

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

#### a) Entgeltgruppe I

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

**b) Entgeltgruppe II**

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

**c) Entgeltgruppe III**

- Stufe 2:  
nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit.

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

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

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

### § 16

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

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

### § 17

#### **Zusatzurlaub**

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

menhängende Monate und

- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

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

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

150 Nachtarbeitsstunden      1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden      2 Arbeitstage

450 Nachtarbeitsstunden      3 Arbeitstage

600 Nachtarbeitsstunden      4 Arbeitstage

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

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

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

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

*Anmerkungen zu den Absätzen 1 und 2:*

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

## § 18

### Führung auf Probe

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

## § 19

### Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

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

#### Präambel

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

#### § 1 Geltungsbereich

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

#### § 2 Überleitung

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

#### § 3 Besitzstandsregelung

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

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

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

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

## § 4

### Überforderungsklausel

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 2

### **Pflege - Krankenhäuser**

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

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

**„Anlage 31:**

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

#### **§ 1 Geltungsbereich**

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

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

beschäftigt sind.

*Anmerkung zu Absatz 1:*

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

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

#### **§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit**

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4:*

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

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

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

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

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

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

*Anmerkung zu § 2:*

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

### § 3

#### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

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

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

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

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

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

### § 4

#### Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

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

stunden Überstunden, die

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

angeordnet worden sind.

### § 5

#### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

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

### § 6

#### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

#### *Anmerkung zu Absatz 3:*

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

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

## § 7

### **Bereitschaftsdienstentgelt**

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

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

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

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

## § 8

### Bereitschaftszeiten

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

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 9

### Arbeitszeitkonto

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

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

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

### § 10 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

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

### § 11 Eingruppierung

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

### § 12 Tabellenentgelt

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

*Anmerkung zu den Absätzen 3 und 5:*

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

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

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

**§ 13****Stufen der Entgelttabelle**

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

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

**§ 13a****Besondere Stufenregelung**

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

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

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

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

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

erreicht.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die

Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

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

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

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

## § 15

### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

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

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

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

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

#### *Anmerkung zu Abs. 3*

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

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

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

- a) Geltungsbereich (z. B. für Auszubildende, Zivildienstleistende);
- b) Regelung zu Entgeltausfallzeiten (z.B. Krankheit, Elternzeit);
- c) Kündigungsregelung;
- d) Aufgaben und Einsetzung einer betrieblichen Kommission, die paritätisch vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung besetzt wird;
- e) Entscheidung für ein System zur Leistungsermittlung, den Abschluss von jährlichen Zielvereinbarungen oder systematischen Leistungsbewertungen oder einer Kombination von beiden;
- f) Festlegung von Kriterien für die Zielauswahl bzw. Kategorien für die Leistungsbewertung;
- g) Durchführungsbestimmungen für das Leistungsermittlungsverfahren;
- h) Regelungen zur Leistungsfeststellung nur durch Führungskraft oder durch Führungskraft und Mitarbeiter (wer beurteilt bzw. vereinbart mit wem Ziele?, Zuständigkeiten klären);

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

### **§ 16 Jahressonderzahlung**

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

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

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

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

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

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

### § 17 Zusatzurlaub

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

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

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

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

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

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

arbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

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

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

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

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

### **§ 18 Führung auf Probe**

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

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

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

### **§ 19 Führung auf Zeit**

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

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

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

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

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



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

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

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	3677,33	4079,98	4229,91	4765,34	5172,26	5439,98
<b>14</b>	3330,37	3694,47	3908,64	4229,91	4722,50	4990,21
<b>13</b>	3070,16	3405,33	3587,39	3940,77	4433,36	4636,84
<b>12</b>	2752,11	3051,96	3480,30	3855,10	4336,99	4551,16
<b>11</b>	2655,73	2944,87	3159,04	3480,30	3946,14	4160,30
<b>10</b>	2559,36	2837,78	3051,96	3266,13	3673,06	3769,44
<b>9<sup>1)</sup></b>	2260,59	2505,81	2634,32	2977,00	3244,72	3458,88
<b>8</b>	2116,02	2345,18	2452,28	2548,66	2655,73	2723,20 <sup>2)</sup>
<b>7</b>	1981,10 <sup>3)</sup>	2195,26	2334,48	2441,56	2521,88	2596,85
<b>6</b>	1942,54	2152,42	2259,52	2361,25	2430,86	2500,47 <sup>4)</sup>
<b>5</b>	1861,15	2061,41	2163,14	2264,88	2339,84	2393,38
<b>4</b>	1769,06 <sup>5)</sup>	1959,67	2088,18	2163,14	2238,10	2282,00
<b>3<sup>6)</sup></b>	1740,15	1927,55	1981,10	2066,77	2131,02	2189,92
<b>2</b>	1605,21	1777,63	1831,17	1884,71	2002,50	2125,66
<b>1</b>	-	1430,68	1456,37	1488,50	1518,48	1595,58

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

<b>E 9b</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
	2725,35	2891,32	3094,80	3287,55

2) 2766,04

3) 2034,65

4) 2559,39

5) 1822,60

6)

<b>E 3a</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
	1714,73	1771,57	1810,01	1838,42	1858,48	1888,55
	38,5 Std.					
	1781,55	1840,58	1880,53	1910,04	1930,88	1962,14
	40 Std.					

**Anmerkung zu Anhang A zur Anlage 31**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Altenpflege**

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

**Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

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

- 1 Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit nach

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

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

#### **Altenpflege**

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

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

#### **Operationstechnische Assistenten**

- 6 Operationstechnische Assistenten mit entspre- chender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe Kr 5a**

##### **Krankenpflege**

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

##### **Altenpflege**

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

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

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

#### **Vergütungsgruppe Kr 6**

##### **Krankenpflege**

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

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

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

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

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

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

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

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

#### **Operationstechnische Assistenten**

Operationstechnische Assistenten nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr 5 Ziffer 6

#### **Vergütungsgruppe Kr 7**

##### **Krankenpflege**

1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 6 Ziffern 4, 6, 7d) und e), 9, 10, 11, 13 bis 17 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Ziffer

2 Leitende Krankenpfleger <sup>20</sup>

3 Krankenpfleger, die dem Operationsdienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

3a Krankenpfleger, die dem Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>6</sup>

4 Krankenpfleger, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 3, 6</sup>

5 Krankenpfleger als Stationspfleger oder Gruppenpfleger, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1, 6, 11, 12</sup>

6 Krankenpfleger in Blutzentralen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5, 6</sup>

7 Krankenpfleger in Ambulanzbereichen oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig

unterstellt sind <sup>6</sup>

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

### Altenpflege

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

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

### Vergütungsgruppe Kr 8

#### Krankenpflege

- 1 Krankenpfleger der Vergütungsgruppe Kr 7 Ziffern

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

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

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

#### Altenpflege

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

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

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

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

### Vergütungsgruppe Kr 9

#### Krankenpflege

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

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

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

#### Altenpflege

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

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

### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

### **Vergütungsgruppe Kr 10**

#### **Krankenpflege**

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

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

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

#### **Altenpflege**

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

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

#### **Vergütungsgruppe Kr 11**

#### **Krankenpflege**

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

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

### Altenpflege

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

### Vergütungsgruppe Kr 12

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

### Vergütungsgruppe Kr 13

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

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

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

#### I

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

#### II

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

#### III

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

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

#### IV

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

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

#### V

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

\* \* \*

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

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

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

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

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

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

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

### **Präambel**

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

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Überleitung**

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

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

### **§ 3 Besitzstandsregelung**

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

sitzstandszulage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### § 4 Überforderungsklausel

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

Besitzstandszulage der Bestandsmitarbeiter für die Dauer dieser Maßnahme entsprechend.

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

**gez. Hans-Jürgen van Schewick**

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 3

#### **Pflege - Betreuungseinrichtungen**

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

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

**„Anlage 32:**

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

#### § 1 Geltungsbereich

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

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

e) ambulanten Pflegediensten

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

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

## § 2

### Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

#### Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

#### Anmerkung zu Absatz 4:

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

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

#### Anmerkung zu § 2:

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

## § 3

### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

Sonn- und Feiertage folgendes:

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

#### § 4

##### Sonderformen der Arbeit

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

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

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

#### § 5

##### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

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

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

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

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

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

zulässig ist.

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

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

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

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

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

## § 6

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
 

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

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.

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

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

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 3:*

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

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

## § 7

### Bereitschaftsdienstentgelt

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

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

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

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

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

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

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

### § 8 Bereitschaftszeiten

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

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

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

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### § 9 Arbeitszeitkonto

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

## § 10 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

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

## § 11 Eingruppierung

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

## § 12 Tabellenentgelt

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

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

## § 12a Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

## § 13 Stufen der Entgelttabelle

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2a:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche

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

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

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

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

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

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

### § 13a

#### Besondere Stufenregelung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

erreicht.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

#### Anmerkung zu Absatz 2:

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

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

#### Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

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

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

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

### § 15

#### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

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

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Abs. 3:*

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

übernehmen.

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

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

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

### § 16 Jahressonderzahlung

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

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

#### *Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

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

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

betrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

### § 17 Zusatzurlaub

- (1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 4 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 4 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 6 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (3) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag  |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.
- (4) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Absatzes 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 2) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.
- (5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 Unterabsatz 1 Satz 1, Unterabsatz 2 Satz 1 und Unterabsatz 4 der Anlage 14 zu den AVR zu ermitteln.
- (6) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Anlage und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die das 50.

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

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

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

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

### § 18 Führung auf Probe

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Dienstverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Dienstvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 19 Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

lich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

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

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

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

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3537,69	3925,05	4069,28	4584,38	4975,84	5233,40
14	3203,90	3554,18	3760,21	4069,28	4543,17	4800,71
13	2953,57	3276,02	3451,16	3791,12	4265,01	4460,75
12	2647,60	2936,06	3348,13	3708,71	4172,30	4378,33
11	2554,88	2833,04	3039,08	3348,13	3796,29	4002,31
10	2462,17	2730,02	2936,06	3142,10	3533,57	3626,29
9 <sup>1)</sup>	2174,74	2410,65	2534,29	2863,95	3121,50	3327,53
8	2035,67	2256,13	2359,15	2451,87	2554,88	2619,79 <sup>2)</sup>
7	1905,87 <sup>3)</sup>	2111,90	2245,83	2348,85	2426,11	2498,23
6	1868,77	2070,69	2173,71	2271,58	2338,55	2405,51
5	1790,47	1983,13	2080,99	2178,87	2250,99	2302,50
4	1701,88 <sup>5)</sup>	1885,26	2008,88	2080,99	2153,11	2195,35 <sup>4)</sup>
3 <sup>6)</sup>	1674,07	1854,35	1905,87	1988,28	2050,09	2106,76
2	1544,25	1710,12	1761,63	1813,14	1926,46	2044,94
1	-	1376,35	1401,07	1431,97	1460,82	1534,99

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2621,86	2781,52	2977,27

2) 2661,00

3) 1957,38

4) 2462,16

5) 1753,39

6)

E 3a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1671,05	1726,43	1763,88	1791,57	1811,12	1840,44
	39 Std.					
	1713,90	1770,69	1809,11	1837,51	1857,55	1887,63
	40 Std.					

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

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

Für Mitarbeiter im Pflegedienst:

1)

<b>E 9b</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
	2732,25	2898,64	3102,63	3295,87

2) 2773,04

3) 2039,80

4) 2565,83

5) 1827,21

6)

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

**Anmerkung zu Anhang A zur Anlage 32**

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

a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5a mit Aufstieg nach Kr. 6, Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a und weiterem Aufstieg nach Kr. 6

- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
- in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
- in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,

b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 6

- in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
- in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
- in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,

c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. 5 mit Aufstieg nach Kr. 5a

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

**Anhang B zur Anlage 32:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Altenpflege**

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

**Geburtshilfe/Entbindungspflege**

- 5 Hebammen/Entbindungspfleger mit entsprechender Tätigkeit

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

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

Geräte bedienen und überwachen  
oder

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

### Altenpflege

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

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

### Operationstechnische Assistenten

- 6 Operationstechnische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit

### Vergütungsgruppe Kr 5a

#### Krankenpflege

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

2 bis 3 (entfallen)

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

#### Altenpflege

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

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

### Vergütungsgruppe Kr 6

#### Krankenpflege

- 1 Fachkrankenpfleger bzw. Krankenpfleger mit er-

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

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

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

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

#### **Altenpflege**

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

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

#### **Operationstechnische Assistenten**

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

#### **Vergütungsgruppe Kr 7**

##### **Krankenpflege**

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

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

### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

### Vergütungsgruppe Kr 8

#### Krankenpflege

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

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

#### Altenpflege

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

#### Geburtshilfe/Entbindungspflege

- 17 Hebammen/Entbindungspfleger der Vergütungs-

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

### Vergütungsgruppe Kr 9

#### Krankenpflege

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

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

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

#### Altenpflege

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

#### Geburtshilfe/Entbindungspflege

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

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

### **Vergütungsgruppe Kr 10**

#### **Krankenpflege**

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

#### **Altenpflege**

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

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

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

#### **Geburtshilfe/Entbindungspflege**

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

### **Vergütungsgruppe Kr 11**

#### **Krankenpflege**

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

#### **Altenpflege**

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

### **Vergütungsgruppe Kr 12**

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

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

### Vergütungsgruppe Kr 13

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

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

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

#### I

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

#### II

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

#### III

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

#### IV

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

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

#### V

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

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

\* \* \*

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

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

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

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

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

##### **Vergütungsgruppe Kr 1**

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

##### **Vergütungsgruppe Kr 2**

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

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

### Vergütungsgruppe Kr 3

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

### Vergütungsgruppe Kr 4

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

### Vergütungsgruppe Kr 5

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

### Vergütungsgruppe Kr 5a

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

### Vergütungsgruppe Kr 6

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

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

### Vergütungsgruppe Kr 7

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

### Vergütungsgruppe Kr 8

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

### Vergütungsgruppe Kr 9

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

### Vergütungsgruppe Kr 10

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

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

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

### I

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

### II

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

### III

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

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

### IV

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

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

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

### V

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

\* \* \*

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

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

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

gestation/Sozialstation setzt eine abgeschlossene Ausbildung als Pflegefachkraft voraus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Überleitungs- und Besitzstandsregelung**

#### **Präambel**

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

#### **§ 1 Geltungsbereich**

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

#### **§ 2 Überleitung**

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

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

#### **§ 3 Besitzstandsregelung**

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

Besitzstandszulage.

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

abweichen.

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

#### § 4

#### Überforderungsklausel

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

Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

## Teil 4

### Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

**„Anlage 33:**

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

#### § 1 Geltungsbereich

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

#### § 2 Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:*

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4:*

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

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

*Anmerkung zu § 2:*

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

## § 2a Qualifizierung

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

## § 3 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

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

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

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

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

## § 4 Sonderformen der Arbeit

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

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

- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 2 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 2 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 2 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

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

angeordnet worden sind.

## § 5

### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

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

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

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

aufgrund einer Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

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

- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B

eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,

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

zulässig ist.

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

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

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

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

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

## § 6

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H.,
  - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
  - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
  - mit Freizeitausgleich 35 v.H.,

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

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

*Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:*

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 3:*

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

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

**§ 7**

**Bereitschaftsdienstentgelt**

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

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

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

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

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

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

### § 8 Bereitschaftszeiten

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

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

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

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

*Anmerkung zu § 8:*

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### § 9 Arbeitszeitkonto

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

innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

- (6)<sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren.<sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

### § 10 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

*Anmerkung zu den §§ 2 bis 10:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2 und

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 5:*

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

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

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

## § 12

### Tabellenentgelt

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

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

## § 12a

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

## § 12b

### Einmalzahlung für das Jahr 2011

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

## § 13

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

*Anmerkung zu Absatz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

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

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

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

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

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

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

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

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## § 14

### Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente

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

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

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Absatz 3:*

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

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

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

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

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

## § 15 Jahressonderzahlung

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

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

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

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

### *Anmerkung zu Absatz 2:*

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

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

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

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

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

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

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

## § 16 Zusatzurlaub

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

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

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

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

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

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

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

Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

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

*Anmerkung zu den Absätzen 1 und 3:*

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

### § 17

#### Führung auf Probe

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

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

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

### § 18

#### Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

### Anhang A zur Anlage 33:

#### Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**S 5**

(derzeit nicht belegt)

**S 6**

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger mit staatlicher

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

### S 7

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

### S 8

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

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

### S 9

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

### S 10

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

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

### S 11

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

### S 12

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

### S 13

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

### S 14

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

### S 15

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

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

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

### S 16

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

### S 17

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

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

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

### S 18

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

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

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

#### (Anhang B zur Anlage 33)

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

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

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

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

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

**Präambel**

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

**§ 1  
Geltungsbereich**

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

**§ 2  
Überleitung**

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

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

**§ 3  
Besitzstandsregelung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### § 4

#### Überforderungsklausel

- (1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalko-

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

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

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

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

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 5

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

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

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

#### **„Geltungsbereich**

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

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 6

#### **Untere Lohngruppen**

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

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

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

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

- in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a

**folgende Hochziffer 143 angefügt:**

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 7

#### **Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte**

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

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

**„IIb Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

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

#### **§ 2**

#### **Nebenberuflich Beschäftigte**

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

#### **§ 3**

#### **Vergütung**

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

(2) Bei der Festlegung der pauschalen Stundenvergütung darf

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

nicht unterschritten werden.

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

#### **§ 4**

#### **Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

Die Vertragsbedingungen sind der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.

#### **§ 5**

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

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

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

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

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

Berlin, den 8. Dezember 2011

gez. Hans-Jürgen van Schewick

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

gez. Thomas Stötzel

Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

### Teil 8

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

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

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

**Die Vorbemerkung zu den Bestimmungen der Anlage 1 zu den AVR wird ersatzlos gestrichen.**

#### **II. Einmalzahlung 2011**

**1. Die Regionalkommission Ost fügt in Anlage 1 zu den AVR folgenden neuen Abschnitt IIIa ein und legt folgenden Wert für diese Einmalzahlung 2011 fest:**

**„IIIa Einmalzahlung für das Jahr 2011**

(1) Die Mitarbeiter, mit Ausnahme der Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 192,00 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird.

(2)<sup>1</sup>Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird.  
<sup>2</sup>Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3)<sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen

Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.“

**2. Die Regionalkommission Ost fasst in Anlage 1 zu den AVR den Abschnitt IIIb wie folgt neu und legt folgenden Wert für diese Einmalzahlung fest:**

**„IIIb Einmalzahlung zur Abgeltung der Erhöhung der mittleren Werte für die Jahre 2010 und 2011**

(1) Die Mitarbeiter, mit Ausnahme der Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 308,00 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird.

(2) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf die Zahlung nach Abs. 1 besteht, wenn der Mitarbeiter an mindestens einem Tag des Fälligkeitsmonats Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. <sup>2</sup>Die Zahlung wird auch geleistet, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Auszubildenden, Schüler und Praktikanten, die dem Geltungsbereich der Anlage 7 zu den AVR unterfallen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro, die mit den Bezügen für den Monat Januar 2012 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.“

**III. Dozenten und Lehrkräfte**

**Die Regionalkommission Ost fasst Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR wie folgt neu und legt für Dozenten und Lehrkräfte, die nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR nicht unter die Anlage 2 zu den AVR fallen, die folgenden Regelvergütungskürzungen vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

„Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung ab 1. Januar 2012 um 69,90 Euro gekürzt.“

**IV. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost legt in Abschnitt V C der Anlage 1 zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Kinderzulage fest:**

**1. Tarifgebiet „Ost“**

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 85,20 Euro.

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

C Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat (Besitzstandsregelung)

(a) <sup>1</sup>In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis

vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30.06.2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. <sup>2</sup>Sie beträgt ab dem 1. Januar 2012 monatlich 90,73 Euro.

(b) <sup>1</sup>Die Kinderzulage erhöht sich vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
12, 11, 10, 9 und Kr 1	5,12 Euro	25,61 Euro
9a und Kr 2	5,12 Euro	20,49 Euro
8	5,12 Euro	15,36 Euro

**2. Tarifgebiet „West“ und Berlin**

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro.

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30.06.2008, aber vor dem 01.07.2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

C Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat (Besitzstandsregelung)

(a) <sup>1</sup>In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, erhalten Mitarbei-

ter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30.06.2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. <sup>2</sup>Sie beträgt ab dem 1. Januar 2012 monatlich 94,80 Euro.

(b) <sup>1</sup>Die Kinderzulage erhöht sich vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
12, 11, 10, 9 und Kr 1	5,35 Euro	26,75 Euro
9a und Kr 2	5,35 Euro	21,40 Euro
8	5,35 Euro	16,06 Euro

**V. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 AVR**

**Die Regionalkommission Ost legt in Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 AVR vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte für die Höhe des Einsatzzuschlags im Rettungsdienst fest:**

„Ab dem 01.01.2012 beträgt er 16,77 Euro.“

**VI. Anlage 1b zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst Abs. 2 in § 3 der Anlage 1b zu den AVR wie folgt neu und legt für die Besitzstandszulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte fest:**

„(2) Die Zulage nach Absatz 1 beträgt monatlich:

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 01.01.2012
1 bis 2, Kr 14, Kr 13	115,90 Euro
3 bis 5b, Kr 12 bis Kr 7	115,90 Euro
5c bis 12, Kr 6 bis Kr 1	110,40 Euro

**VII. Anlagen 2a und 2c zu den AVR**

**1. Die Regionalkommission Ost fasst die Hochziffer 1a in Anlage 2a zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der monatlichen Zulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg

sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, eine monatliche Zulage in Höhe von 53,57 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, eine monatliche Zulage in Höhe von 52,33 Euro.

**2. Die Regionalkommission Ost fasst die Hochziffer 1a in Anlage 2c zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der monatlichen Zulage vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, eine monatliche Zulage in Höhe von 53,57 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

Diese Mitarbeiter erhalten in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, eine monatliche Zulage in Höhe von 52,33 Euro.

**VIII. Anlage 2b zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst die Anmerkung A zu dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe 5b der Anlage 2b zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der Vergütungsgruppenzulage vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 132,53 Euro.“

**IX. Anlage 2d zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst die Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR wie folgt neu und legt folgende Werte der**

**Vergütungsgruppenzulage vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Tarifgebiet „Ost“:

**Die Regionalkommission Ost legt in den Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR die folgenden Werte der Vergütungsgruppenzulage für das Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie die Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 83,62 Euro.

B Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 100,34 Euro.

C Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 110,81 Euro, frühestens jedoch nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c.

D Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 122,66 Euro.

E Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 102,22 Euro.

F Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 136,09 Euro.“

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

**Die Regionalkommission Ost legt in den Anmerkungen A – F zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1a bis 9 der Anlage 2d zu den AVR die folgenden Werte der Vergütungsgruppenzulage für die Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 fest:**

„A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 87,19 Euro.

- B Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 104,63 Euro.
- C Diese Mitarbeiter erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 115,56 Euro, frühestens jedoch nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c.
- D Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 127,94 Euro.
- E Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 106,62 Euro.
- F Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage ab 01.01.2012 in Höhe von 141,97 Euro.“

#### **X. Anlage 3 und 3a zu den AVR**

##### **1. Die Regionalkommission Ost legt für die unter**

**die Anlagen 2, 2b und 2d zu den AVR fallenden Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Fassung der Anlage 3 zu den AVR fest.**

- 2. Die Regionalkommission Ost legt für die unter die Anlagen 2a und 2c zu den AVR fallenden Mitarbeiter mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Fassung der Anlage 3a zu den AVR fest.**
- 3. <sup>1</sup>Die Regionalkommission Ost legt für die unter die Sonderregelung (SR) Berlin fallenden Mitarbeiter einschließlich der H-Gruppen mit Wirkung zum 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die Höhe der Regelvergütung nach der im Anschluss wiedergegebenen Tabelle SR Berlin und nach der im Anschluss wiedergegebenen Tabelle H fest. <sup>2</sup>Die Erhöhung der Monatsvergütung um 2,32 v.H. gilt entsprechend für vergleichbare, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vermittlungsspruches noch angewendete alte Vergütungsregelungen.**

**Anlage 3 AVR: Regelvergütungstabelle**

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

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „Ost“ der Regionalkommission Ost

Verg-Gr.	Regelvergütung in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	3681,56	4003,68	4325,77	4494,76	4663,74	4832,65	5001,63	5170,59	5339,52	5508,50	5677,45	5832,15
<b>1a</b>	3408,39	3686,32	3964,21	4118,94	4273,70	4427,82	4583,21	4737,92	4892,71	5047,40	5202,15	5271,62
<b>1b</b>	3160,50	3398,92	3637,36	3788,95	3940,55	4092,13	4243,69	4395,28	4546,86	4698,45	4761,60	
<b>2</b>	3008,13	3211,79	3415,48	3541,79	3668,12	3794,48	3920,79	4047,12	4173,41	4299,73	4380,30	
<b>3</b>	2738,35	2913,61	3088,88	3204,17	3319,42	3434,71	3549,93	3665,21	3780,50	3895,77	3913,14	
<b>4a</b>	2552,01	2701,99	2852,02	2953,10	3054,16	3155,19	3256,25	3357,33	3458,38	3554,70		
<b>4b</b>	2383,04	2509,38	2635,71	2724,14	2812,54	2900,97	2989,40	3077,83	3166,27	3235,73		
<b>5b</b>	2232,99	2335,70	2443,07	2522,01	2597,81	2673,62	2749,39	2825,17	2900,97	2951,49		
<b>5c</b>	2075,20	2154,95	2237,44	2306,37	2379,01	2451,63	2524,28	2596,90	2661,63			
<b>6b</b>	1965,43	2031,83	2098,23	2145,00	2193,33	2241,72	2292,18	2345,83	2399,55	2439,00		
<b>7</b>	1866,51	1922,10	1977,64	2016,92	2056,21	2095,49	2135,02	2176,26	2217,55	2243,16		
<b>8</b>	1775,76	1821,85	1867,91	1897,72	1924,80	1951,90	1978,99	2006,10	2033,17	2060,28	2086,01	
<b>9a</b>	1716,85	1751,62	1786,36	1813,37	1840,37	1867,38	1894,40	1921,43	1948,41			
<b>9</b>	1676,25	1714,17	1752,12	1780,57	1806,31	1832,05	1857,79	1883,54				
<b>10</b>	1546,91	1578,08	1609,25	1637,70	1663,44	1689,16	1714,91	1740,67	1758,29			
<b>11</b>	1458,86	1483,24	1507,62	1526,60	1544,93	1564,54	1583,48	1602,47	1621,43			
<b>12</b>	1380,29	1404,65	1429,06	1448,01	1466,99	1485,95	1504,92	1523,89	1542,85			

**Anlage 3a AVR: Regelvergütungstabelle**

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

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „Ost“ der Regionalkommission Ost

Verg.- Gr.	Regelvergütung in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kr 14</b>	3892,15	4007,57	4122,98	4212,76	4302,52	4392,31	4482,07	4571,83	4661,60
<b>Kr 13</b>	3482,53	3597,95	3713,37	3803,13	3892,88	3982,66	4072,43	4162,20	4251,97
<b>Kr 12</b>	3211,07	3318,58	3426,03	3509,61	3593,22	3676,81	3760,40	3843,99	3927,59
<b>Kr 11</b>	3028,47	3131,62	3234,76	3315,00	3395,24	3475,47	3555,69	3635,93	3716,17
<b>Kr 10</b>	2853,81	2949,52	3045,23	3119,64	3194,10	3268,51	3342,95	3417,38	3491,80
<b>Kr 9</b>	2693,53	2782,01	2870,53	2939,37	3008,21	3077,06	3145,90	3214,74	3283,57
<b>Kr 8</b>	2544,57	2626,55	2708,56	2772,35	2836,15	2899,92	2963,70	3027,49	3091,25
<b>Kr 7</b>	2408,41	2484,17	2559,90	2618,82	2677,73	2736,64	2795,56	2854,47	2913,38
<b>Kr 6</b>	2248,29	2317,70	2387,12	2441,10	2495,10	2549,09	2603,08	2657,07	2711,07
<b>Kr 5a</b>	2172,96	2237,86	2302,75	2353,24	2403,70	2454,20	2504,67	2555,15	2605,61
<b>Kr 5</b>	2121,25	2182,66	2244,06	2291,81	2339,58	2387,33	2435,06	2482,83	2530,61
<b>Kr 4</b>	2027,77	2082,35	2136,92	2179,38	2221,81	2264,27	2306,72	2349,18	2391,62
<b>Kr 3</b>	1941,06	1987,43	2033,81	2069,89	2105,96	2142,04	2178,10	2214,17	2250,23
<b>Kr 2</b>	1788,08	1828,72	1869,39	1901,01	1932,60	1964,24	1995,83	2027,46	2059,08
<b>Kr 1</b>	1713,57	1749,76	1785,93	1814,06	1842,20	1870,34	1898,47	1926,58	1954,73

**Anlage 3 AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erz-Bistümern Berlin und Hamburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „West“ der Regionalkommission Ost

Verg- Gr.	Regelvergütung in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	3842,90	4179,47	4516,01	4692,58	4869,12	5045,61	5222,16	5398,70	5575,20	5751,77	5928,29	6089,92
<b>1a</b>	3557,49	3847,89	4138,23	4299,91	4461,60	4623,27	4784,99	4946,63	5108,36	5270,00	5431,69	5504,26
<b>1b</b>	3298,49	3547,60	3796,74	3955,11	4113,51	4271,89	4430,24	4588,63	4747,00	4905,40	4971,38	
<b>2</b>	3139,28	3352,09	3564,90	3696,87	3828,87	3960,88	4092,87	4224,86	4356,81	4488,80	4572,99	
<b>3</b>	2857,40	3040,53	3223,65	3344,11	3464,53	3584,99	3705,39	3825,84	3946,29	4066,73	4084,87	
<b>4a</b>	2662,72	2819,43	2976,17	3081,78	3187,38	3292,94	3398,53	3504,15	3609,72	3710,36		
<b>4b</b>	2486,17	2618,17	2750,17	2842,56	2934,93	3027,31	3119,72	3212,11	3304,52	3377,09		
<b>5b</b>	2329,40	2436,71	2548,89	2631,37	2710,57	2789,79	2868,95	2948,13	3027,31	3080,11		
<b>5c</b>	2164,53	2247,85	2334,04	2406,07	2481,96	2557,84	2633,73	2709,62	2777,25			
<b>6b</b>	2049,84	2119,21	2188,58	2237,45	2287,95	2338,51	2391,23	2447,29	2503,41	2544,64		
<b>7</b>	1946,48	2004,56	2062,60	2103,64	2144,69	2185,73	2227,03	2270,11	2313,25	2340,02		
<b>8</b>	1851,65	1899,81	1947,94	1979,08	2007,39	2035,70	2064,00	2092,32	2120,61	2148,93	2175,81	
<b>9a</b>	1790,11	1826,43	1862,75	1890,96	1919,17	1947,40	1975,63	2003,86	2032,05			
<b>9</b>	1747,69	1787,31	1826,95	1856,69	1883,57	1910,48	1937,37	1964,27				
<b>10</b>	1616,27	1648,84	1681,40	1711,14	1738,02	1764,90	1791,80	1818,72	1837,12			
<b>11</b>	1524,27	1549,74	1575,22	1595,06	1614,84	1634,70	1654,48	1674,32	1694,14			
<b>12</b>	1442,17	1467,63	1493,15	1512,93	1532,76	1552,58	1572,40	1592,21	1612,03			

**Anlage 3a AVR: Regelvergütungstabelle**

Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erzbistümern Berlin und Hamburg gehören

Gültig ab 1. Januar 2012

im Tarifgebiet „West“ der Regionalkommission Ost

Verg.-Gr.	Regelvergütung in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Kr 14</b>	4062,94	4183,54	4304,13	4397,92	4491,70	4585,52	4679,31	4773,11	4866,89
<b>Kr 13</b>	3634,96	3755,54	3876,14	3969,93	4063,71	4157,52	4251,30	4345,10	4438,90
<b>Kr 12</b>	3351,32	3463,64	3575,92	3663,25	3750,61	3837,95	3925,28	4012,62	4099,98
<b>Kr 11</b>	3160,53	3268,31	3376,08	3459,92	3543,75	3627,58	3711,40	3795,23	3879,07
<b>Kr 10</b>	2978,04	3078,04	3178,05	3255,80	3333,60	3411,34	3489,11	3566,88	3644,65
<b>Kr 9</b>	2810,58	2903,02	2995,51	3067,44	3139,36	3211,30	3283,23	3355,15	3427,09
<b>Kr 8</b>	2654,94	2740,60	2826,29	2892,93	2959,60	3026,23	3092,87	3159,51	3226,14
<b>Kr 7</b>	2512,67	2591,83	2670,96	2732,52	2794,07	2855,63	2917,18	2978,73	3040,29
<b>Kr 6</b>	2345,37	2417,90	2490,43	2546,84	2603,26	2659,65	2716,07	2772,47	2828,90
<b>Kr 5a</b>	2266,66	2334,48	2402,29	2455,03	2507,75	2560,51	2613,25	2665,99	2718,71
<b>Kr 5</b>	2212,64	2276,80	2340,96	2390,85	2440,75	2490,65	2540,52	2590,44	2640,35
<b>Kr 4</b>	2114,96	2172,00	2229,01	2273,38	2317,71	2362,07	2406,43	2450,79	2495,12
<b>Kr 3</b>	2024,37	2072,82	2121,29	2158,98	2196,66	2234,36	2272,04	2309,73	2347,40
<b>Kr 2</b>	1868,26	1910,72	1953,21	1986,25	2019,25	2052,30	2085,32	2118,37	2151,40
<b>Kr 1</b>	1790,41	1828,21	1866,01	1895,40	1924,80	1954,20	1983,59	2012,96	2042,38

**XI. Anlage 6a zu den AVR**

**1. Die Regionalkommission Ost legt folgende Werte der Zeitzuschläge gemäß § 1 Abs. 1 der Anlage 6a zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Werte fest:**

Die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 1 Abs. 1 (e) der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 1,32 Euro.“

Die Höhe des Zeitzuschlags für Arbeiten an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr gemäß § 1 Abs. (f) der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 0,66 Euro.“

**2. Die Regionalkommission Ost legt den folgenden Wert des Zeitzuschlags gemäß § 1 Abs. 5 der**

**Anlage 6a zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 als Wert fest:**

Die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 1 Abs. 5 der Anlage 6a zu den AVR wird wie folgt geändert:

„ab 01.01.2012 0,39 Euro.“

**XII. Anlage 7 zu den AVR**

**Die Regionalkommission Ost fasst in Anlage 7 zu den AVR die folgenden Bestimmungen neu und legt in diesen Bestimmungen mit den Ausbildungsvergütungen und Entgelten vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden mittleren Werte fest:**

1. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Schüler an Kranken- und Kinderkrankenpflegesschulen, Hebammenschulen sowie an Altenpflegesschulen

gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:

Tarifgebiet „Ost“:

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,

beträgt sie            seit 01.09.2009    ab 01.01.2012

im ersten

Ausbildungsjahr    759,11 Euro    776,72 Euro

im zweiten

Ausbildungsjahr    815,64 Euro    834,56 Euro

im dritten

Ausbildungsjahr    906,72 Euro    927,76 Euro.

Tarifgebiet „West“ und Berlin:

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt,

beträgt sie            seit 01.09.2009    ab 01.01.2012

im ersten

Ausbildungsjahr    799,06 Euro    817,60 Euro

im zweiten

Ausbildungsjahr    858,57 Euro    878,49 Euro

im dritten

Ausbildungsjahr    954,44 Euro    976,58 Euro.

2. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt CII der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:

„Ab 1. Januar 2012 beträgt sie in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, 712,43 Euro.

Ab 1. Januar 2012 beträgt sie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, 749,93 Euro.“

3. Die Höhe des Entgelts für Praktikanten nach abgelegtem Examen gemäß § 1 Abs. (a) Satz 2 Buchstabe D wird unter Streichung des Verheira-

tetenzuschlages wie folgt geändert:

„In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,

beträgt es

	seit	ab
	01.09.2009	01.01.2012

für

- |   |               |                 |
|---|---------------|-----------------|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 2. Masseur und med. Bademeister/-innen        | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 3. Sozialarbeiter/-innen                      | 1.390,00 Euro | 1.422,25 Euro   |
| 4. Sozialpädagog(inn)en                       | 1.390,00 Euro | 1.422,25 Euro   |
| 5. Erzieher/-innen                            | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 6. Kinderpfleger/-innen                       | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 7. Altenpfleger/-innen                        | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 8. Haus- und Familienpfleger/-innen           | 1.191,39 Euro | 1.219,03 Euro   |
| 9. Heilerziehungshelfer/-innen                | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro   |
| 10. Heilerziehungspfleger/-innen              | 1.246,09 Euro | 1.275,00 Euro   |
| 11. Arbeitserzieher/-innen                    | 1.246,09 Euro | 1.275,00 Euro   |
| 12. Rettungsassistent(inn)en                  | 1.141,19 Euro | 1.167,67 Euro.“ |

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt,

beträgt es

	seit	ab
	01.09.2009	01.01.2012

für

- |   |               |               |
|---|---------------|---------------|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en | 1.254,09 Euro | 1.283,18 Euro |
| 2. Masseur und med. Bademeister/-innen        | 1.201,25 Euro | 1.229,12 Euro |

3. Sozialarbeiter/-innen	1.463,16 Euro	1.497,11 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.463,16 Euro	1.497,11 Euro
5. Erzieher/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.254,09 Euro	1.283,18 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.311,67 Euro	1.342,10 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.311,67 Euro	1.342,10 Euro
12. Rettungsassistent(inn)en	1.201,25 Euro	1.229,12 Euro.“
4. Die Höhe des Entgelts für Auszubildende gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. E der Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt geändert:		
„In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin,		
beträgt es	seit 01.09.2009	ab 01.01.2012
im ersten		
Ausbildungsjahr	652,97 Euro	668,12 Euro
im zweiten		
Ausbildungsjahr	699,34 Euro	715,56 Euro
im dritten		
Ausbildungsjahr	741,88 Euro	759,09 Euro
im vierten		
Ausbildungsjahr	800,91 Euro	819,49 Euro.
In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt,		
beträgt es	seit 01.09.2009	ab 01.01.2012
im ersten		
Ausbildungsjahr	687,34 Euro	703,29 Euro
im zweiten		
Ausbildungsjahr	736,15 Euro	753,23 Euro

im dritten  
Ausbildungsjahr 780,93 Euro 799,05 Euro  
im vierten  
Ausbildungsjahr 843,06 Euro 862,62 Euro.“

5. In § 1 Abs. (a) der Buchstaben B II, C II, D und E der Anlage 7 zu den AVR wird jeweils am Ende der Satz 3 ersatzlos gestrichen.

### XIII. Anlage 7a zu den AVR

**Die Regionalkommission Ost fasst Abs. 1 des § 2 der Anlage 7a zu den AVR für die Besitzstandszulage neu und legt vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 die folgenden Werte fest:**

„(1) Praktikanten, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Verheiratetenzuschlag gemäß Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2012 eine monatliche Zulage in Höhe von 69,84 Euro.“

### XIV. Anlage 14 zu den AVR

**1. Die Regionalkommission Ost fügt in Anlage 14 zu den AVR den neuen § 3a mit dem folgenden Wortlaut ein:**

„Die Mitarbeiter in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg erhalten im Jahr 2012 einmalig zwei zusätzliche Urlaubstage.“

**2. Die Regionalkommission Ost legt in § 7 Absatz 1 der Anlage 14 zu den AVR vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 folgende Werte für das Urlaubsgeld fest:**

„Das Urlaubsgeld beträgt

- für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, bzw. 2b und 2d zu den AVR und der Vergütungsgruppen Kr 14 bis Kr 7 der Anlagen 2a und 2c zu den AVR ab 01.01.2012 261,57 Euro.
- für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2 bzw. 2b und 2d zu den AVR und der Vergütungsgruppen Kr 6 bis Kr 1 der Anlagen 2a und 2c zu den AVR ab 01.01.2012 340,04 Euro.
- für den gemäß der Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigten ab 01.01.2012 261,57 Euro.“

**3. Die Bundeskommission legt in § 2a Absatz 17 des Allgemeinen Teils zu den AVR vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2012 folgenden Wert für das Urlaubsgeld fest:**

„Das Urlaubsgeld für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter und den zu seiner Ausbildung Beschäftigten beträgt ab 01.01.2012 261,57 Euro.“

**XV. Anhang C zu den AVR**  
**Regelvergütung nach Anhang C zu den AVR**  
**Regelvergütungstabelle für AVR-Einrichtungen nach Anhang C**  
 Region Ost für die Gebiete der Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein, soweit sie zu den Erz-Bistümern Berlin und Hamburg gehören  
 Gültig ab 1. Januar 2012

Verg.- Gr.	Regelvergütung in Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>1</b>	3930,38	4105,23	4280,11	4454,98	4629,86	4804,75	4979,59	5154,48	5329,34	5504,22	5679,11	5853,95	6028,81
<b>1a</b>	3677,93	3813,84	3949,70	4085,57	4221,47	4357,38	4493,29	4629,14	4765,02	4900,92	5036,84	5172,69	5303,00
<b>1b</b>	3347,96	3478,60	3609,25	3739,88	3870,51	4001,14	4131,79	4262,42	4393,07	4523,68	4654,32	4784,96	4915,28
<b>2</b>	3124,40	3244,39	3364,42	3484,38	3604,38	3724,40	3844,34	3964,37	4084,34	4204,38	4324,36	4444,29	
<b>3</b>	2796,37	2898,66	3000,94	3103,23	3205,53	3307,82	3410,11	3512,38	3614,66	3716,97	3819,28	3921,58	4018,86
<b>4a</b>	2601,67	2695,27	2788,87	2882,45	2976,06	3069,65	3163,25	3256,85	3350,45	3444,05	3537,63	3631,27	3723,55
<b>4b</b>	2439,99	2514,28	2588,50	2662,76	2736,95	2811,22	2885,45	2959,71	3033,96	3108,20	3182,46	3256,69	3266,57
<b>5b</b>	2240,22	2299,04	2357,83	2421,39	2486,63	2551,92	2617,20	2682,48	2747,75	2813,03	2878,34	2943,61	2948,13
<b>5c</b>	2117,83	2170,85	2223,91	2279,58	2335,26	2393,26	2455,03	2516,85	2578,60	2640,39	2701,35		
<b>6b</b>	2041,35	2082,33	2123,27	2164,25	2205,18	2247,37	2290,39	2333,41	2377,18	2424,91	2472,65	2510,00	
<b>7</b>	1940,86	1974,12	2007,40	2040,66	2073,93	2107,21	2140,45	2173,76	2207,01	2241,19	2276,15	2301,35	
<b>8</b>	1846,07	1876,48	1906,93	1937,35	1967,79	1998,20	2028,66	2059,07	2089,50	2112,11			
<b>9a</b>	1790,11	1820,39	1850,64	1880,91	1911,14	1941,39	1971,63	2001,89	2032,05				
<b>9</b>	1747,69	1775,29	1802,90	1830,48	1858,10	1885,72	1913,33	1940,93	1964,27				
<b>10</b>	1616,27	1643,87	1671,51	1699,08	1726,71	1754,31	1781,92	1809,54	1837,12				

**Regelvergütung nach H-Gruppen der SR Berlin****Regelvergütungstabelle H**

Gültig ab 01.01.2012

<i>Vergütungstabelle H</i> (monatlich in EURO)								
<i>Lohngruppe</i>	in Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>9</b>	2.483,76	2.522,64	2.562,13	2.602,27	2.643,06	2.684,46	2.726,56	2.769,35
<b>8a</b>	2.431,43	2.469,48	2.508,13	2.547,40	2.587,29	2.627,84	2.669,03	2.710,88
<b>8</b>	2.379,11	2.418,45	2.454,11	2.492,50	2.531,54	2.571,21	2.611,53	2.652,41
<b>7a</b>	2.329,05	2.365,44	2.402,45	2.440,00	2.478,19	2.516,97	2.556,40	2.596,45
<b>7</b>	2.278,95	2.314,57	2.350,73	2.387,48	2.424,83	2.462,77	2.501,32	2.540,48
<b>6a</b>	2.231,04	2.265,88	2.301,27	2.337,22	2.373,79	2.410,89	2.448,60	2.486,93
<b>6</b>	2.183,13	2.217,19	2.251,80	2.286,98	2.322,71	2.359,02	2.395,90	2.433,41
<b>5a</b>	2.137,26	2.170,61	2.204,49	2.238,90	2.273,86	2.309,41	2.345,48	2.382,16
<b>5</b>	2.091,42	2.124,02	2.157,16	2.190,81	2.225,00	2.259,76	2.295,06	2.330,92
<b>4a</b>	2.047,55	2.079,44	2.111,86	2.144,78	2.178,25	2.212,24	2.246,78	2.281,90
<b>4</b>	2.003,67	2.034,88	2.066,57	2.098,78	2.131,50	2.164,74	2.198,51	2.232,85
<b>3a</b>	1.961,69	1.992,20	2.023,24	2.054,73	2.086,77	2.119,29	2.152,35	2.185,92
<b>3</b>	1.919,69	1.949,54	1.979,88	2.010,70	2.042,03	2.073,83	2.106,17	2.138,99
<b>2a</b>	1.879,51	1.908,72	1.938,42	1.968,55	1.999,19	2.030,34	2.061,96	2.094,10
<b>2</b>	1.839,33	1.867,88	1.896,93	1.926,42	1.956,39	1.986,85	2.017,79	2.049,20
<b>1a</b>	1.800,87	1.828,84	1.857,26	1.886,09	1.915,42	1.945,22	1.975,47	2.006,22
<b>1</b>	1.762,44	1.789,77	1.817,55	1.845,77	1.874,44	1.903,58	1.933,19	1.963,26

**XVI. In-Kraft-Treten**

1. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung auf den 01.01.2012 fest.**
2. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzel  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

**Teil 9****Altersteilzeit - Neue Anlage 17a zu den AVR**

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

1. **In die AVR wird folgende neue Anlage 17a zu den AVR eingefügt:**

**„Anlage 17a zu den AVR****Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit****I. Geltungsbereich und -dauer****§ 1****Geltungsbereich und -dauer**

- (1)<sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Altersteilzeitdienstverhältnisse ab dem 01. Januar 2010. <sup>2</sup>Auf Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor dem 01. Januar 2010 begonnen haben, findet Anlage 17 zu den AVR Anwendung.
- (2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

**II. Altersteilzeit****§ 2****Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitdienstverhältnis

- a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaube-

reichen (§ 3) und

- b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4) möglich.

**§ 3****Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen**

<sup>1</sup>Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. <sup>2</sup>Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

**§ 4****Altersteilzeit im Übrigen**

- (1) Den Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
- (2)<sup>1</sup>Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeiter der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeiter zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.
- (3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

**Anmerkungen zu Absatz 2:**

1. Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind solche nach § 1 Rahmen-MAVO.
2. <sup>1</sup>In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitdienstverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Anlage einbezogen. <sup>2</sup>Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. <sup>3</sup>Die Quote wird jährlich überprüft.

**§ 5****Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit**

- (1) Altersteilzeit nach dieser Anlage setzt voraus, dass die Mitarbeiter
  - a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
  - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn

der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

- (2) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) <sup>1</sup>Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. <sup>3</sup>Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

## § 6

### Vereinbarung eines Altersteilzeitdienstverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.
- (2) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitdienstverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 1 der Anlage 5 zu den AVR überschritten haben.
- (3) <sup>1</sup>Die während der Dauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
- durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
  - in der ersten Hälfte des Altersteilzeitdienstverhältnisses geleistet und die Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

<sup>2</sup>Die Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

## § 7

### Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) die

Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der sich für entsprechende teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter ergebenden Beträge. <sup>2</sup>Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitdienstverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) die Regelvergütung und alle sonstigen Vergütungsbestandteile in Höhe der Hälfte der Vergütung, die sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte der Vergütung fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. <sup>2</sup>Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Vergütungserhöhungen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission jeweils festzulegenden Höhe.
- (3) <sup>1</sup>Die den Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). <sup>3</sup>Steuerfreie Entgeltbestandteile und Vergütungsbestandteile, die einmalig (z.B. Zuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 oder 2 zustehende Vergütung entrichtet der Dienstgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG. <sup>2</sup>Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.
- (5) <sup>1</sup>In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. (b) der Anlage 1 zu den AVR. <sup>2</sup>Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (Abschnitt XII Abs. (c) bis (i) der Anlage 1 zu den AVR), läng-

stens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

### § 8

#### Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

### § 9

#### Nebentätigkeit

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitdienstverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen in den AVR über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. <sup>2</sup>Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

### § 10

#### Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs (b) der Anlage 1 zu den AVR) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

### § 11

#### Ende des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Al-

tersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

- (2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände der AVR
- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
  - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.
- (3) <sup>1</sup>Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. <sup>2</sup>Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu.

### § 12

#### Ergänzende Dienstvereinbarungen

<sup>1</sup>In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO) können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. <sup>2</sup>Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

### III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

### § 13

#### Flexible Altersarbeitszeit

<sup>1</sup>Älteren Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. <sup>2</sup>Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. <sup>3</sup>Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. <sup>4</sup>Die Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussdienstvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Dienstverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. <sup>5</sup>Die übrigen Beendigungstatbestände der AVR bleiben unbe-

rührt. <sup>6</sup>Auf die Vereinbarung von flexibler Arbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.“

2. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Zeitpunkt für das Inkrafttreten dieser Regelung rückwirkend auf den 01.01.2010 fest.**
3. **Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Regionalkommission Ost legt den Verkündungstermin für diesen gemäß § 15 Abs. 4 AK-Ordnung erlassenen Spruch des erweiterten Vermittlungsausschusses auf Montag, den 12. Dezember 2011 fest.**

Berlin, den 8. Dezember 2011

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

gez. Thomas Stötzl  
Vorsitzender des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost

\*\*\*\*

1. Der vorstehende Beschluss der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (DCV) vom 12.12.2011, gegliedert in die Teile 1 – 9, wird hiermit für das Erzbistum Hamburg in Kraft gesetzt. Die jeweiligen Regelungen treten zu dem Zeitpunkt in Kraft, der in den einzelnen Beschlusstexten festgelegt ist.
2. Die Diözesane Regelung für das Erzbistum Hamburg vom 26.10.2009 zu den Richtlinien für Arbeitsverhältnisse in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) – „§ 24 Allgemeiner Teil AVR – Öffnungsklausel“ – (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 15. Jg., Nr. 11, Art.

101, S. 244f, vom 15.11.2009, i. V. m. Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 16. Jg., Nr. 12, Art. 138, S. 169, vom 15.12.2010) wird in Ansehung des vorstehenden Beschlusses in Teil 7 – „Nebenberuflich geringfügig Beschäftigte“ – aufgehoben und tritt mit Ablauf des 30. Juni 2012 außer Kraft.

3. Die Diözesane Regelung für das Erzbistum Hamburg vom 7.12.2009 zur Umsetzung des Beschlusses der Beschlusskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 19.06.2008, die am 8.9.2010 entfristet und mit Wirkung ab dem 1.1.2010 in Teil 1 – „Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg“ - geändert wurde (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 16. Jg., Nr. 9, Art. 92, S. 134 ff vom 17.9.2010) wird im Hinblick auf Teil 1 – „Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg“ – aufgehoben; die Sonderregelung tritt mit Ablauf des 30. Juni 2012 außer Kraft. Auf der Grundlage der Sonderregelung wirksam abgeschlossene Dienstvereinbarungen gelten für die vereinbarte Laufzeit fort.
4. Da die Teile 2 und 3 der Diözesanen Regelung vom 7.12.2009 den Beschlüssen der Regionalkommission Ost der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 21.9.2009 vollinhaltlich entsprechen, wird hiermit festgestellt, dass mit Wirkung ab dem 1. Juli 2012 keine von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes abweichende Sonderregelung für das Erzbistum Hamburg Geltung hat.

H a m b u r g, 31. Mai 2012

**L.S. † Dr. Werner Thissen**  
**Erzbischof von Hamburg**



## Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2012

Für das Erzbistum Hamburg werden hiermit die folgenden Beschlüsse der Beschlusskommission der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2012 in Kraft gesetzt:

### A. Anlage 22 zu den AVR (Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter)

- I. In die AVR wird eine neue Anlage 22 zu den AVR – Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter – eingefügt, die wie folgt lautet:

#### „Anlage 22 zu den AVR: Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter

(Diese Anlage gilt nicht für stationäre Einrichtungen)

#### Präambel

<sup>1</sup>Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen alten Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden. <sup>2</sup>Hilfe- und pflegebedürftigen alten Menschen soll ermöglicht werden, so lange wie möglich zu Hause leben zu können. <sup>3</sup>Gleichzeitig will die Regelung ein erster Schritt zur Eindämmung der Schwarzarbeit im Bereich der häuslichen Pflege sein. <sup>4</sup>In Ergänzung zu den vorhandenen Angeboten der Caritas-Sozialstationen wird für unausgebildete Kräfte ein Angebot an neuen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen geschaffen.

#### § 1

#### Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Regelung gilt für Alltagsbegleiter in der ambulanten Altenpflege. <sup>2</sup>Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten in der ambulanten Altenpflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.

#### § 2

#### Alltagsbegleitung in der ambulanten Altenpflege

- (1)<sup>1</sup>Unter Alltagsbegleitung in der ambulanten Altenpflege sind folgende Tätigkeiten zu verstehen:

- Betreuung und Beaufsichtigung,
- Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B.

beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten),

- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene),
- Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen.
- <sup>2</sup>Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.

- (2)<sup>1</sup>Die Alltagsbegleitung kann von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. <sup>2</sup>Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnehmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.

- (3) Bei der Alltagsbegleitung handelt es sich nicht um eine Pflegesachleistung nach § 36 SGB XI, nicht um ein Angebot nach §§ 45b Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB XI und nicht um eine Leistung der häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V.

#### § 3

#### Anforderungsprofil an den Träger

Der jeweilige Träger des Angebots „Alltagsbegleiter“ erklärt – im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung – seine Bereitschaft, folgende Mindeststandards einzuhalten und umzusetzen:

- ein zeitumfängliches, qualitätsgesichertes und verlässliches Unterstützungsangebot für hilfe- und pflegebedürftige Menschen im häuslichen Bereich;
- für den Bereich Alltagsbegleitung nur Mitarbeiter ohne einschlägige fachliche Qualifikation und ohne einschlägige Vorkenntnisse einzustellen und nur in diesem Tätigkeitsfeld einzusetzen;
- eine Einarbeitung und regelmäßige fachliche Begleitung – orientiert an den Einarbeitungsempfehlungen des Deutschen Caritasverbandes – sowie eine Kontrolle der geleisteten Arbeit zu gewährleisten;
- eine telefonische Erreichbarkeit für Leistungsempfänger und Alltagsbegleiter sicherzustellen;
- bei Krankheit und Urlaub der Alltagsbegleiter und in Notfällen eine Vertretung zu gewährleisten.

#### § 4 Vergütung

- (1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.
- (2) <sup>1</sup>Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. <sup>2</sup>In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 (3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.

#### § 5 Sonstige Bestimmungen

<sup>1</sup>Die Bestimmungen des § 2a Absätze 3 bis 6, 10, 13, und 22 Allgemeiner Teil, der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII, VIIIa und XIV, der Anlagen 2a, 2b, 2c, 2d, 3a, 7, 7a, 14 Abschnitt II sowie der Anlagen 19, 20, 21, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Alltagsbegleiter in der ambulanten Altenpflege. <sup>2</sup>Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.

#### § 6 Geltungsdauer

Diese Regelung tritt zum 1. April 2012 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2016 befristet.“

II. Dieser Beschluss tritt zum 15. März 2012 in Kraft.

#### B. Ergänzung des § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie des § 14 der Anlage 33 zu den AVR (Leistungsentgelt)

1. In § 15 der Anlage 31 zu den AVR wird Absatz 3 wie folgt neu gefasst:

„(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte, im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2012 1,75 v.H. der im Jahr 2012 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Beiträge für die Zusatzversicherung), die in Monatsbeträgen

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

*Anmerkung zu Abs. 3:*

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

2. In § 15 der Anlage 31 zu den AVR wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. <sup>3</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>4</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.“

3. In § 15 der Anlage 32 zu den AVR wird Absatz 3 wie folgt neu gefasst:

„(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte, im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2012 1,75 v.H. der im Jahr 2012 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Abs. 3:*

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

4. In § 15 der Anlage 32 zu den AVR wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. <sup>3</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>4</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.“

5. In § 14 der Anlage 33 zu den AVR wird Absatz 3 wie folgt neu gefasst:

„(3) <sup>1</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht im Jahr 2010 1,25 v.H. der ab Inkrafttreten dieser Anlage im Jahr 2010 gezahlten ständigen Monatsentgelte, im Jahr 2011 1,5 v.H. der im Jahr 2011 gezahlten ständigen Monatsentgelte und im Jahr 2012 1,75 v.H. der im Jahr 2012 gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. <sup>2</sup>Das zur Verfügung stehen-

de Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden.

*Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:*

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

*Anmerkung zu Abs. 3:*

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

6. In § 14 der Anlage 33 zu den AVR wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Kommt eine Dienstvereinbarung im Kalenderjahr 2012 zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente nicht zu Stande, wird aus dem zur Verfügung stehenden jährlichen Gesamtvolumen mit dem Entgelt für den Monat Januar 2013 eine Einmalzahlung in Höhe von 1,5 v.H. der gesamten im Vorjahr gezahlten ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers an alle unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallenden Mitarbeiter ausgeschüttet. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt und/oder die Sozialkomponente zur Verfügung stehende Gesamtvolumen erhöht sich im Jahr 2013 um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Jahr 2012. <sup>3</sup>In den ersten 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Anlage wird das Leistungsentgelt nach Absatz 3 monatlich ausgezahlt. <sup>4</sup>Eine Dienstvereinbarung ist für diesen Zeitraum ausgeschlossen.“

7. Die Änderungen treten zum 1. Januar 2012 in Kraft.

Fulda, den 15. März 2012

**Heinz-Josef Kessmann**  
**Vorsitzender der Bundeskommission**

H a m b u r g, 5. Juni 2012

**L.S. † Dr. Werner Thissen**  
**Erzbischof von Hamburg**



# amtsblatt plus

## termine und informationen

Nr. 192

Erzbistum Hamburg

Juni 2012

### **Karl-Leisner-Pilgermarsch**

Die Schönstatt-Priestergemeinschaften laden vom 14. bis 18. August zum Karl-Leisner-Pilgermarsch nach Xanten ein.

Pater Josef Kentenich hatte im KZ Dachau den Priestern ein kleines Not-Offizium gedichtet, mit dem Karl Leisner bis zuletzt sein Stundengebet gestaltete. Die Horen laden ein, mit Maria immer wieder Einkehr zu halten im göttlichen „Heiligtum“ des eigenen Herzens, sich dabei in ihrem Vorbild zu spiegeln und so brauchbares Werkzeug für das Reich Jesu Christi zu werden.

Die Schönstatt-Priestergemeinschaften laden wiederum ein zum Pilgermarsch auf den Spuren des Seligen. Sein Lebensbeispiel soll anleiten zu einer „Spiritualität des Heiligtums im Alltag“, dazu, selber „Heiligtum“ zu werden, Ort der lebendigen Gegenwart Gottes mitten in unserer Welt.

Für Priester, Diakone und Priesteramtskandidaten führt der 3-tägige Pilgerweg durch die niederrheinische Heimat Karl Leisners, über die Wallfahrtsorte seiner Kindheit und Jugend, bis hin zum Grab im Xantener Dom. Die Begegnung mit seiner Person, körperliche Bewegung, Gebet und Gespräche wollen den Leib und die Seele des Einzelnen sowie die priesterliche Gemeinschaft untereinander stärken.

#### **Programm:**

- geistliche Impulse, Austausch, Stundengebet, Rosenkranz und Hl.Messe
- Gebet um Priesterberufungen
- täglicher Pilgerweg zu Fuß 15 bis 25 km; Teilstück im Schlauchboot; Begleitung und Transfers mit PKW.
- alle Übernachtungen im Schönstatt-Zentrum Oermtter Marienberg, (Rheurdterstraße 216, 47661 Issum-Sevelen, Telefon 0 28 45 / 67 21).
- Beginn am Dienstag, 14. August, um 18 Uhr mit Abendessen
- Ende am Samstag, 18. August, nach dem Frühstück.

**Kosten:** für Übernachtungen und Vollverpflegung: 130 Euro; für Studenten 65 €

**Anmeldung:** bis 25. Juli an Theo Hoffacker (Emil-Underberg-Str. 3, 46509 Xanten-Marienbaum, Telefon 02804 / 8497) oder Armin Haas (Am

Kirchberg 3, 97795 Schondra, Telefon 0 97 47 / 242, Fax –93 07 15, E-Mail: armin.haas@gmx.de).

### **Religiöse Welterschließung**

Vom 27. bis 30. September findet im Kloster Helfta die Religionspädagogische Jahrestagung des Deutschen Katechetenvereins (dkv) statt. Sie wird gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Katholische Religionspädagogik und Katechetik veranstaltet. Ihr Thema: „Im Anfang war das Wort... Religiöse Welterschließung in unterschiedlichen Sprachformen“. Auf der Jahrestagung wird auch das 125jährige Bestehen des DKV gefeiert. Nähere Informationen im Internet: [www.katecheten-verein.de](http://www.katecheten-verein.de)

### **Apokryphe Apostelakten**

„Apokryphe Apostelakten“ lautet das Thema eines Wochenend-Seminars, das die Biblischen Grundkurse zum Neuen Testament im Erzbistum Hamburg ergänzen soll. Im August 2011 hat bereits ein Seminar zu den apokryphen Evangelien, die nicht in den Kanon des Neuen Testaments aufgenommen wurden, stattgefunden. Am Ende wurde der Wunsch laut, dieses Thema fortzusetzen durch einen Einblick in die außerbiblischen Überlieferungen, die von den Aposteln handeln. Was haben uns etwa die Johannes-, die Paulus-, die Petrus- oder Andreas-Akten oder die Schriften, die von der heiligen Thekla handeln, zu sagen? Auch sie sind ein wichtiges Zeugnis über die frühen Christen und die Vielfalt des jungen Christentums. Und viele der apokryphen Überlieferungen haben ihren Weg bis heute in die Volksfrömmigkeit und die christliche Kunst gefunden.

Als fachkundige Referentin konnten wir wiederum Frau Dipl.-Theol. Barbara Leicht (Stuttgart) gewinnen. Frau Leicht, geboren 1963 in Hamburg, ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Katholischen Bibelwerk in Stuttgart, zur Zeit schwerpunktmäßig mit der Redaktion der Zeitschrift „Welt und Umwelt der Bibel“ sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit betraut. Sie ist seit über 20 Jahren in der religiösen Erwachsenenbildung tätig, u.a. in der Überarbeitung der Materialien des Grundkurses Bibel und der Entwicklung des Kurses „Männer, Frauen und die Bibel“.

Das Wochenende findet vom 9. bis 11. November im Edith-Stein-Haus in Parchim (Invalidenstr. 20, 19370 Parchim, Telefon 0 38 71 / 62 51 11) statt. Es beginnt am Freitag mit dem Abendbrot (18.30 Uhr) und endet am Sonntag nach dem Mittagessen (gegen 13 Uhr). Die Anreise ist auch per Bahn gut möglich. Der Teilnahme-Beitrag liegt bei 100 Euro. Die Leitung hat Pastoralreferent Helmut Röhrbein-Viehoff.

Anmeldung ab sofort bei Frau Elisabeth Bergmann, Abteilung Bildung, Danziger Str. 52a, 20099 Hamburg, Telefon 040 / 2 48 77-267; Fax -459; E-Mail: bergmann@egv-erzbistum-hh.de. Sie bekommen rechtzeitig eine Anmelde-Bestätigung mit Wegbeschreibung, einem (vorläufigen) Ablaufplan und Aufforderung zur Überweisung des Teilnahmebeitrags.

### **Lerngemeinschaft zur Glaubensbegleitung für Erwachsene**

Die Pastorale Dienststelle des Erzbistums Hamburg beginnt am 30. November einen zweiten Durchgang der „Lerngemeinschaft zur Glaubensbegleitung für Erwachsene“. Das Leitwort „Türen zum Glauben öffnen“ ist angeregt durch das von Papst Benedikt XVI vorgeschlagene „Jahr des Glaubens“. Die Lerngemeinschaft Glaubensbegleitung für Erwachsene richtet sich an haupt- und ehrenamtlich Engagierte in Gemeinden, Einrichtungen und Orten kirchlichen Lebens, die Erwachsene im Glauben begleiten oder sich hierauf vorbereiten wollen. Neben einem Zwischentreffen am 15. März 2013 ist eine Abschlussveranstaltung am 7. Juni 2013 vorgesehen.

Kontakt: Pastorale Dienststelle, Frau Maier-Pirch, Telefon 040 / 2 48 77-334, E-Mail: maier-pirch@egv-erzbistum-hh.de

### **Weil er lebt**

„Weil er lebt. Vertrauen schenken. Glauben gewinnen. Gemeinschaft stärken“, so lautet das Motto der Diaspora-Aktion 2012. Das gab das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken am 5. Juni, dem Gedenktag des heiligen Bonifatius, in Paderborn bekannt. Der Diaspora-Sonntag wird in diesem Jahr bundesweit am 18. November begangen. An diesem Tag sammeln die Katholiken in den Gottesdiensten für die Belange katholischer Christen, die in einer extremen Minderheitensituation ihren Glauben leben. Eröffnet wird die Diaspora-Aktion

am 4. November in Augsburg.

Das Bonifatiuswerk unterstützt Katholiken, die in einer extremen Minderheitensituation ihren Glauben leben, in Nord- und Ostdeutschland, in Nordeuropa und in den Diaspora-Regionen des Baltikums. Mit der Bauhilfe des Diaspora-Hilfswerkes können neue Gottesdiensträume entstehen und alte erhalten werden. Mit den rapsgelben BONI-Bussen des Bonifatiuswerkes wird das Leben der Kirchengemeinden über weite Distanzen erst möglich. Und mit der Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit können junge Christen in der Diaspora ihren Glauben kennenlernen. In ganz Deutschland fördert das Bonifatiuswerk seit 2011 missionarisch-pastorale Projekte.

Weitere Informationen unter [www.bonifatiuswerk.de](http://www.bonifatiuswerk.de).

### **Bischof Padovese und die Kirche in der Türkei**

Vor zwei Jahren, am 3. Juni 2010, wurde Bischof Luigi Padovese ermordet. Die Nachricht vom gewaltsamen Tod des Apostolischen Vikars von Anatolien sorgte weltweit für Aufsehen.

Zur Erinnerung an Luigi Padovese ist nun beim internationalen katholischen Hilfswerk „Kirche in Not“ unentgeltlich ein Buch erhältlich:

*Kirche in Not (Hg.): Die Kirche in der Türkei und die Erinnerung an Bischof Luigi Padovese. Zum Gedächtnis des am 3. Juni 2010 ermordeten Apostolischen Vikars von Anatolien. München 2012, 80 Seiten.*

Der aus Norditalien stammende Kapuziner Padovese betreute als Bischof ein Gebiet größer als Deutschland, in dem aber nur rund 5.000 Katholiken leben. Als Kirchenhistoriker und Fachmann für die Zeit der Entstehung des Christentums war er seit Jahrzehnten mit der Kirche Kleinasien vertraut. In dem Buch kommt der Bischof noch einmal selber zu Wort. Professor Rudolf Grulich geht in dem 80 Seiten umfassenden Band auch auf die zwei Jahrtausende lange Geschichte des Christentums in Kleinasien ein. Der Kirchenhistoriker an der Universität Gießen ist Türkeiexperte von „Kirche in Not“ und bestens mit Geschichte und Kultur der Region vertraut.

Das Buch kann unentgeltlich bestellt werden: Kirche in Not, Lorenzonstraße 62, 81545 München, Telefon 089 / 64 24 888-0, Fax 089 / 64 24 888-50, E-Mail: [kontakt@kirche-in-not.de](mailto:kontakt@kirche-in-not.de), Internet: [www.kirche-in-not.de/shop](http://www.kirche-in-not.de/shop)

# ERZBISTUM HAMBURG

## STELLENBÖRSE

Die Stellenbörse im Erzbistum Hamburg wurde mit dem Ziel eingerichtet, am kirchlichen Dienst Interessierte auf alle offenen Stellen aufmerksam zu machen und darin die katholischen Dienstgeber bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern zu unterstützen. Die Angaben erfolgen nach den Vorgaben des jeweiligen Anstellungsträgers. Interessierte Dienstgeber oder Stellenbewerber können sich zu den üblichen Bürozeiten an die Stellenbörse wenden, um weitere Informationen über Stellenangebote zu erhalten oder selbst Stellenangebote abzugeben. Dort können auch die Formulare für Stellenangebote und Stellengesuche angefordert werden.

### Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

<i>Berufsbezeichnung</i>	<i>Angaben zur Stelle</i>	<i>Anforderungen</i>
<b>Mitarbeiter für die Poststelle (m/w)</b> ChiffreNr. E0001S1039	<p>Das Erzbischöfliche Generalvikariat in Hamburg – St. Georg sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen Mitarbeiter/in für die Poststelle in Teilzeit für 19,5 Wochenstunden. Die Stelle ist unbefristet.</p> <p>Zu Ihren Aufgaben gehören u. a. die Materialverwaltung und -bestückung, die Annahme und Bearbeitung der ein- und ausgehenden Post, Massenversand aller Art planen, vorbereiten und durchführen, die Bearbeitung verschiedener Druckaufträge, unterschiedliche Bindetätigkeiten und der Einkauf von Büromaterial.</p> <p>Die Bezahlung erfolgt nach DVO (analog zum TVöD) nebst einer zusätzlichen Altersversorgung bei der KZVK sowie einen Zuschuss zum Jobticket (Profi-Card des HVV).</p>	<p>Sie sollten über eine abgeschlossene Ausbildung- und gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. Sie besitzen die Fähigkeit zum selbstständigen, sorgfältigen und verantwortlichen Handeln, dabei ist uns ein hohes Maß an Flexibilität sehr wichtig. Teamgeist, Loyalität und Einsatzbereitschaft sind für Sie selbstverständlich. Ihre Arbeitsweise ist zügig und gewissenhaft und Sie sind auch körperlich belastbar. Sie sind mit Technik wie PC, Druckern und Dokumentscannern und den klassischen Office-Produkten (Word, Excel und Outlook) vertraut, ein guter Umgang mit Menschen im Innen- und Außenverhältnis fällt Ihnen nicht schwer?</p> <p>Sie sind Mitglied der Katholischen Kirche und können sich mit deren Zielen und Werten identifizieren? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.</p>

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Lehrer (m/w)</b> ChiffreNr. E289S1023	<p>Die Caritas Berufsschule für Pflege in Hamburg-Eimsbüttel sucht zum nächstmöglichen Termin eine/n Lehrer/in mit Fachrichtung Pflegewissenschaft / Gesundheit. Sie übernehmen die Leitung von Kursen, die Sie nach den Hamburger Bildungsplänen unterrichten und pädagogisch begleiten. Unter anderem vermitteln Sie die Kompetenz in fachlicher, praktischer, sozialer, methodischer und personeller Hinsicht. Ebenso ist Ihr Unterricht projekt- und handlungsorientiert. Wir bieten Ihnen eine interessante und selbständige Tätigkeit in einem innovativen Unternehmen sowie ein eigenverantwortliches Arbeitsfeld mit viel kreativem Spielraum. Ebenfalls bieten wir Ihnen Fortbildungsangebote, Job-Ticket und gute Verkehrsanbindung. Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).</p>	<p>Erwartet werden: das 1. und 2. Staatsexamen der Fachrichtung Pflegewissenschaft / Gesundheit; innovative Unterrichtsmethoden; Reflexionsfähigkeit; Teamgeist; Organisationsstalent und Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche. Eine abgeschlossene Pflegeausbildung wäre wünschenswert, ist jedoch keine Einstellungsvoraussetzung. Ebenso werden fundierte EDV-Kenntnisse und gute Dienstleistungsbereitschaft erwünscht.</p>
<b>Erzieher (m/w)</b> ChiffreNr. E0305S1033	<p>Der katholische Kindergarten Heilig Kreuz in Hamburg Volkssdorf sucht für sofort Erzieher/ Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung für den Elementarbereich.</p> <p>Wir bieten: einen Arbeitsplatz mit vielen Aktionsmöglichkeiten, fröhliche motivierte Kinder, Eltern mit großem Interesse an unserer Arbeit, ein engagiertes und aufgeschlossenes Team und die Möglichkeiten zur Fortbildung. Die Stelle ist unbefristet, der Stellenumfang beträgt 25 Stunden pro Woche, die Vergütung erfolgt nach DVO.</p>	<p>Neben einer abgeschlossenen, staatlich anerkannten Ausbildung zum/zur Erzieher/Erzieherin erwarten wir einen wertschätzenden und liebevollen Umgang mit unseren Kindern, die Vermittlung der christlichen Werte, ein fundiertes Wissen in Pädagogik, die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Konzeption und des Qualitätsmanagements, Flexibilität und Teamfähigkeit. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.</p>

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Erzieher (m/w)</b> ChiffreNr. E0064S1012	Ab sofort oder später sucht die Katholische Kindertagesstätte in Schwerin eine/n staatlich anerkannte/n Erzieher/in für den Elementarbereich. Der Stellenumfang beträgt mindestens 30 Stunden. Die Vergütung erfolgt nach Dienstvertragsordnung (DVO) inkl. der Leistungen der kirchlichen Zusatzversorgung bei der KZVK.	Neben einer abgeschlossenen, staatlich anerkannten Ausbildung im pädagogischen Bereich erwarten wir einen liebevollen und wertschätzenden Umgang mit den Kindern, Eltern und Kollegen. Die Vermittlung christlicher Werte ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.
<b>Hausmeister / Küster (m/w)</b> ChiffreNr. E0154S1044	Die Pfarrei St. Maria - St. Vicelin in Neumünster sucht zum nächstmöglichen Termin eine/n Küster/in und Hausmeister/in in einer Vollzeitstelle. Die Wochenarbeitszeit beträgt 39 Stunden. Ein Zweitvertrag mit stundenweisem Einsatz im benachbarten Haus der Caritas kann hinzukommen. Zu Ihren Aufgaben gehören u.a.: die Dienste bei der Vor- und Nachbereitung von Gottesdiensten überwiegend in der Pfarrkirche, die Betreuung und Pflege der Kirchen- und Gemeinderäume sowie Reinigungsdienste. Das Einsatzgebiet ist die Großpfarrei mit dem Schwerpunkt in Neumünster. Funktionsgebundener Wohnraum steht zur Verfügung. Die Vergütung erfolgt nach DVO in Anlehnung an den TVöD nebst einer zusätzlichen Altersversorgung.	Wünschenswert wäre eine abgeschlossene Ausbildung im handwerklichen Bereich. Eine praktizierende Zugehörigkeit und gelebte Mitgliedschaft in der katholischen Kirche setzen wir voraus.

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Pädagogischer Leiter (m/w)</b> ChiffreNr. E0114S1038	<p>Das Kinder- und Jugendhaus St. Elisabeth in Hamburg – Bergedorf sucht für sofort eine/n pädagogische/n Leiter/in in Vollzeit.</p> <p>Sie führen die Fachaufsicht der pädagogischen Mitarbeiter/innen und übernehmen die Koordination und fachliche Begleitung aller an der Hilfeplanung Beteiligten. Weiterhin sind Sie für die Aufnahme und Entlassung von Kindern/Jugendlichen, die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung und die Krisen-Intervention verantwortlich.</p> <p>Die Vergütung bzw. Eingruppierung erfolgt nach AVR des Deutschen Caritasverbandes mit einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung.</p> <p>Wir bieten ein interessantes und verantwortungsvolles Aufgabengebiet mit vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten in einer lebendigen Einrichtung der Jugendhilfe mit qualifizierten Mitarbeitern/innen und einem motivierten, interdisziplinär besetzten Leitungsteam. Regelmäßige Fortbildungsangebote und Supervisionen werden ebenfalls geboten.</p>	<p>Wir erwarten ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik, Psychologie oder eine vergleichbare Qualifikation. Sie sollten eine mehrjährige Berufserfahrung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Leitungserfahrung und Kompetenzen in der Mitarbeiterführung mitbringen. Die menschliche Zugewandtheit, eine engagierte Arbeitshaltung sowie die Fähigkeit zur Strukturierung und Weiterentwicklung von Arbeitsabläufen und Prozessen sind für Sie selbstverständlich. Die gelebte Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche setzen wir voraus.</p>

---

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

---

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Erzieher/ Erzieherinnen</b> ChiffreNr. E0014S1043	Die katholische Montessori-Kindertagesstätte St. Annen sucht zum nächstmöglichen Termin Erzieherinnen/Erzieher in unbefristeter Voll- und Teilzeiteinstellung. Wir bieten einen Arbeitsplatz mit 145 Kindern und 17 pädagogischen Mitarbeitern/innen im Krippen-, Hort- und Elementarbereich sowie einen neu entstehenden Standort der Ganztagsbetreuung an der Schule mit ca. 200 Kindern. Es besteht die Möglichkeit zur eigenen Qualifizierung und Weiterbildung und die Mitarbeit in Projekten zum Qualitätsmanagement. Es erwartet Sie eine angenehme und christlich orientierte Arbeitsatmosphäre. Die Bezahlung erfolgt nach DVO in Anlehnung an den TVöD nebst einer zusätzlichen Altersversorgung.	Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung als Erzieherin/Erzieher und Erfahrungen im Hort- und /oder Elementarbereich. Sie sind ein Kommunikationstalent, zeigen Interesse an der Montessori Pädagogik und besitzen ein hohes Maß an Teamfähigkeit. Wir erwarten religionspädagogische Kompetenzen und eine gelebte Zugehörigkeit zur katholischen Kirche. Wenn Sie in einem jungen, kreativen und wachsenden Team arbeiten möchten- und neue Herausforderungen suchen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!
<b>2 Sozialpädagogische Assistenten/innen oder Erzieher/innen</b> ChiffreNr. E0250S1048	Die katholische Kirchengemeinde St. Vicelin in Bad Oldesloe sucht für die Eröffnung einer 4. Kindergartengruppe zum 01.08.2012 zwei sozialpädagogische Assistenten/innen oder Erzieher/innen befristet als Elternzeitvertretung im Elementarbereich als Zweitkraft. Die wöchentliche Arbeitszeit der beiden Teilzeitstellen beträgt 32 Stunden bzw. 21 Stunden. Die tarifliche Vergütung erfolgt nach Dienstvertragsordnung (DVO) nebst einer zusätzlichen Altersversorgung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK).	Wir erwarten eine abgeschlossene staatlich anerkannte Ausbildung zum/zur sozialpädagogischen Assistenten/in mit Fachkompetenz in der Kindergartenpädagogik. Darüber hinaus sollten Sie Freude an musischer Erziehung und am Singen zeigen. Eine aktive Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird vorausgesetzt.

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Ausbildung zur/zum Bürokauffrau/-mann</b> ChiffreNr. E0023S01000	<p>Zum 01.08.2012 sucht das Generalvikariat des Erzbistums Hamburg eine/n Auszubildende/n zur/zum Bürokauffrau/-mann.</p> <p>Die Ausbildung junger Leute ist uns ein wichtiges Anliegen. Die Palette der Ausbildungsberufe in katholischen Einrichtungen ist sehr vielfältig. Neben pastoralen und sozialen Ausbildungsberufen, bildet das Erzbistum Hamburg auch in diesem Jahr wieder im kaufmännischen Bereich aus.</p> <p>Das Generalvikariat ist die zentrale kirchliche Verwaltung des Erzbistums. Die hier anfallenden Tätigkeiten umfassen Aufgaben in den Bereichen Personalverwaltung, Finanzwirtschaft, Organisation, EDV und vieles mehr. Die Vergütung erfolgt in Anlehnung an die Vergütung im öffentlichen Dienst mit den üblichen Sozialleistungen.</p>	<p>Wir wünschen uns einen aufgeschlossenen, kontaktfreudigen, jungen Menschen, der Spaß und Interesse an Büroarbeiten hat. Sie/er soll möglichst den Abschluss Sekundarstufe II erreichen oder die Höhere Handelsschule abschließen. Die mittlere Reife, erworben an einer Realschule mit guten Noten ist ebenfalls möglich, wenn die Bewerberin / der Bewerber klare Vorstellungen vom Berufsweg und eine feste Entscheidung bzgl. der Berufswahl getroffen hat. Darüber hinaus setzen wir voraus, dass Sie die Grundsätze der katholischen Kirche anerkennen und beachten. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche ist erforderlich, gern auch als aktives Mitglied der Gemeinde. Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, freuen wir uns über Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Lebenslauf und Zeugnissen. Geben Sie dabei bitte Ihre Konfession an.</p>
<b>Erzieher/innen als Mitarbeiter/innen im Elementarbereich</b> ChiffreNr. E0256S1047	<p>Die katholische Kirchengemeinde „Heilig Geist“ in Farmsen sucht zum 01.08.2012 oder nach Vereinbarung zwei Erzieher/innen als Mitarbeiter im Elementarbereich in Teilzeitbeschäftigung für 30 Wochenstunden.</p> <p>Die tarifliche Vergütung erfolgt nach DVO sowie den Sozialleistungen des öffentlichen Dienstes und den Leistungen der kirchlichen Zusatzversorgungskasse.</p>	<p>Sie sind staatlich anerkannter Erzieher/anerkannte Erzieherin oder haben eine vergleichbare Qualifikation. Wir suchen für den Schwerpunkt der Vorschularbeit und für den Schwerpunkt U3-Betreuung zwei engagierte Erzieher/innen für das Team unserer Kindertagesstätte.</p> <p>Sie gehören einer christlichen Kirche an, identifizieren sich mit dem christlichen Glauben und suchen eine neue Herausforderung? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!</p>

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Leitung der Abteilung „Soziale Dienste“ (m/w)</b> ChiffreNr. E0273S1046	<p>Der Caritasverband für Hamburg e.V., die Vertretung der katholischen Caritas in der Freien und Hansestadt Hamburg und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege sucht zum 01. September 2012 für die Abteilung „Soziale Dienste“ eine Leitung (m/w) in einer Vollzeitstelle. Zu Ihren Aufgaben gehören u. a. die Leitung der Abteilung Soziale Dienste mit ihren Einrichtungen in der Wohnungslosenhilfe sowie die spitzenverbandliche Vertretung der Interessen des Caritasverbandes für Hamburg e.V. und seiner Mitgliedseinrichtungen gegenüber der Hansestadt Hamburg.</p> <p>Die Vergütung erfolgt nach AVR des Deutschen Caritasverbandes mit einer zusätzlichen Altersversorgung.</p>	<p>Gesucht wird eine verantwortungsvolle Persönlichkeit, die fundierte Kenntnisse in der Wohnungslosenhilfe – vorzugsweise in einer Metropole – gesammelt hat. Ziel- und ergebnisorientierte Mitarbeiterführung sowie die Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Konzepte gehören zu Ihren Kompetenzen. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind wünschenswert. Neben Ihrer beruflichen Qualifikation erwarten wir die aktive Zugehörigkeit zur katholischen Kirche und die Identifikation mit den Grundsätzen der katholischen Soziallehre.</p>
<b>Erzieher (m/w)</b> ChiffreNr. E0218S1032	<p>Die katholische Kindertagesstätte St. Joseph in Hamburg Wandsbek sucht ab sofort Erzieher/Erzieherinnen in Teilzeit für den Ausbau der Kindertagesstätte mit acht Gruppen und der Übernahme der Nachmittagsbetreuung. Der Stellenumfang beträgt 25 Stunden für die ganztägige Betreuung und Bildung oder 25 Stunden als Springer/in für die Elementar- und Schulkindergruppen. Die Stelle ist bis 31. Juli 2013 befristet. Die Vergütung erfolgt nach DVO. Regelmäßige Fortbildungsangebote sind vorhanden.</p>	<p>Neben einer abgeschlossenen, staatlich anerkannten Ausbildung zum/zur Erzieher/in oder vergleichbarer Voraussetzung erwarten wir einen wertschätzenden und liebevollen Umgang mit den Kindern, eine an den christlichen Werten orientierte Erziehung und die Offenheit, sich auf die Kinder, Eltern und das Team einzulassen. Weiterhin ist uns eine engagierte und kommunikative Persönlichkeit mit der Freude an der pädagogischen Arbeit und der Bereitschaft, den Bildungsauftrag der Einrichtung zu bejahen und mitzutragen, wichtig. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.</p>

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

**Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:**

<b>Berufsbezeichnung</b>	<b>Angaben zur Stelle</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>Dipl. Sozialpädagoge oder Erzieher mit Zusatz- ausbildung m/w</b> ChiffreNr. E0242S1045	<p>Das Kinderheim St. Ansgar-Stift e.V. in Hamburg Ottensen ist eine Einrichtung der stationären Kinder- und Jugendhilfe mit 44 Betreuten im Alter von 3 Jahren bis zu jungen Volljährigen in 4 koedukative Wohngruppen und 2 Jugendwohnungen gegliedert.</p> <p>Für eine unserer Wohngruppen mit 9 bis 10 Kindern suchen wir zum 1. Juli 2012 einen Dipl. Sozialpädagogen (m/w) oder einen Erzieher mit Zusatzqualifikation (m/w) in Vollzeit mit stabiler Persönlichkeit, der/ die engagiert unsere Aufgabe, die Lebensperspektive unserer Schützlinge in der heutigen Gesellschaft zu verbessern sowie ihre persönliche, soziale und ökonomische Eigenständigkeit zu stabilisieren, mit erfüllt. Die Vergütung erfolgt nach AVR mit kirchlicher Zusatzversorgung. Es handelt sich um Beschäftigung im Schichtdienst mit Nachtbereitschaft.</p>	<p>Wir erwarten ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik oder eine staatlich anerkannte Erzieherausbildung mit Zusatzqualifikation (z.B. Outdoor-Trainer, Anti-Aggressions-trainer o.ä.). Sie sollten bereits Erfahrung in der Kinder- und Jugendhilfe gemacht haben und fähig sein, sich kooperativ und konstruktiv in unser bestehendes Fachteam einzubringen. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.</p>

---

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 248  
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264

---