AVR – Bayern

Arbeitsvertragsrichtlinien
des
Diakonischen Werkes Bayern

Stand vom 1. Januar 2021

Arbeitsrechtsregelung über
Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern - AVR-Bayern

Inhaltsverzeichnis

AVR – Bayern **1**
PRÄAMBEL **8**
I ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE **8**
§ 1 Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft 8
§ 2 Geltungsbereich 8
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich 8
§ 4 Allgemeine Dienstpflichten 9
§ 5 Besondere Dienstpflichten 9
§ 6 Beschäftigungszeit 9
§ 7 Fort- und Weiterbildung 10
Muster einer Fort- bzw. Weiterbildungsvereinbarung 11
§ 8 Personalakten 13
II EINSTELLUNG, PROBEZEIT, ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG, VERSETZUNG UND ABORDNUNG **14**
§ 9 Einstellung 14
§ 10 Probezeit 14
§ 11 Ärztliche Untersuchung 14
§ 12 Versetzung und Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung 15
III BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES **16**
§ 13 Kündigung 16
§ 14 Sonderregelung für unkündbare Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen 16
§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses 17
IV ARBEITSZEIT **18**
§ 16 Arbeitszeit 18
§ 17 Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer 19
§ 18 Vollzeitkorridor 20
§ 19 Pausen und Ruhezeit 20
§ 20 Arbeitszeitkonten 20
§ 21 Plusstunden, Überstunden und Minusstunden 21
§ 22 Arbeitszeit bei Dienstreisen 22
§ 23 Sonderregelungen für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fallen 22
§ 24 Arbeitszeit bei Freizeitmaßnahmen 22
§ 25 Kurzarbeit 22
§ 26 Fernbleiben vom Dienst sowie Anzeige und Nachweispflichten 23
§ 27 Dienstbefreiung 24
V URLAUB **25**
§ 28 Erholungsurlaub 25
§ 29 Zusatzurlaub für Nachtarbeit 25
§ 30 Urlaubsabgeltung 26
§ 31 Sonderurlaub 26
VI EINGRUPPIERUNG und ENTGELT **27**
§ 32 Eingruppierung 27
§ 32a Überleitungsregelung zum 01.04.2017 27
§ 33 Bestandteile, Berechnung und Auszahlung des Entgelts 28
§ 34 Variable Entgelte 29
§ 35 Anpassungsklausel 29
§ 36 Grundentgelt 29
§ 36a Überleitungsregelung zum 01.07.2016 30
§ 37 Familienbudget 30
§ 38 Schichtzulage 30
§ 39 Zeitzuschläge 30
§ 40 Jahressonderzahlung 31
§ 41 Sachleistungen 32
§ 42 Reisekosten 32
§ 43 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 32
§ 44 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 33
§ 45 Forderungsübergang bei Dritthaftung 34

VII SONDERLEISTUNGEN **35**
§ 46 Treueleistungen 35
§ 47 Beihilfen 35
§ 48 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 36
§ 49 Entgeltumwandlung 36
§ 49a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG 37
§ 50 Vermögenswirksame Leistungen 38
§ 51 Sterbegeld 38
VIII BESONDERE BESTIMMUNGEN **39**
§ 52 Schutzkleidung 39
§ 53 Dienstkleidung 39
IX SCHLUSSBESTIMMUNG **39**
§ 54 Ausschlussfristen 39
§ 55 Inkrafttreten 39
Anlagen **40**
Anlage 1 Neufassung der AVR-Bayern **41**
§ 1 Anwendung AVR-Bayern 41
§ 2 Überleitung 41
§ 3 Übergangsregelung 41
§ 4 Besitzstandszulage 42
§ 5 unbesetzt. 43
§ 6 Weitergeltung der Öffnungsklausel des § 9 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern i. S. von § 18 AVR-Bayern 43
Anlage 2 Eingruppierungsordnung **44**
(gültig ab 01.04.2017) **44**
Entgeltgruppe 1 (gültig ab 01.04.2017) 44
Entgeltgruppe 2 (gültig ab 01.04.2017) 44
Entgeltgruppe 3 (gültig ab 01.04.2017) 45
Entgeltgruppe 4 (gültig ab 01.04.2017) 45
Entgeltgruppe 5 (gültig ab 01.04.2017) 46
Entgeltgruppe 6 (gültig ab 01.04.2017) 47
Entgeltgruppe 7 (gültig ab 01.04.2017) 48
Entgeltgruppe 8 (gültig ab 01.04.2017) 49
Entgeltgruppe 9 (gültig ab 01.04.2017) 50
Entgeltgruppe 10 (gültig ab 01.04.2017) 51
Entgeltgruppe 11 (gültig ab 01.04.2017) 52
Entgeltgruppe 12 (gültig ab 01.04.2017) 53
Entgeltgruppe 13 (gültig ab 01.04.2017) 54
Entgeltgruppe 14 (gültig ab 01.04.2017) 55
Anmerkungen (gültig ab 01.04.2017) 56
Anlage 3 Entgelttabellen **59**
Entgelttabelle ab 01.04.2019 59
Entgelttabelle ab 01.04.2020 60
Entgelttabelle ab 01.01.2021 61
Anlage 3a Entgelttabelle Ärzte **62**
Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2019 62
Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2020 63
Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2021 64
Anlage 4 Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 78f SGB VIII) **65**
§ 1 Geltungsbereich 65
§ 2 Grundentgelt 65
§ 3 Überleitungs- und Besitzstandsregelung 65
§ 4 Überleitungs- und Besitzstandsregelung vom 01.07.2016 65
Anhang Entgelttabelle Jugendhilfe 66
Anlage 5 Dienst- / Ausbildungs- und Praktikantenverträge **68**
Anlage 5 Dienstvertrag 69
Selbstverpflichtung 72
Anlage 5a Praktikantenvertrag 74
Anlage 5b Erzieher- / Vorpraktikantenvertrag 76
Anlage 5c Ausbildungsvertrag 79
Anlage 5d Ausbildungsvertrag in der Pflege 82

Anlage 5e Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe 87
Anlage 6 Musterdienstvereinbarungen 91
Dienstvereinbarung zur Regelung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 bis 42 Stunden gemäß § 18 AVR-Bayern - Vollzeitkorridor - 92
Anlage 7 Arbeitsrechtsregelung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage 93
§ 1 Wirtschaftliche Notlage 93
§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten 93
§ 3 Dienstvereinbarung 93
§ 4 Inkrafttreten 94
Anlage 8 Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen (SicherungsO) 95
Vorbemerkung 95
§ 1 Geltungsbereich 95
§ 2 Begriffsbestimmungen 95
§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung, Information der von der vorgesehenen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen 96
§ 4 Arbeitsplatzsicherung 96
§ 5 Fortbildung, Umschulung 97
§ 6 Besonderer Kündigungsschutz, Kündigungsfrist, bevorzugte Wiedereinstellung 97
§ 7 Abfindung 97
§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen 99
§ 9 Anrechnungsvorschrift 99
§ 10 Inkrafttreten 99
Anlage 9 Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse (ARR Berufl. Mitarbeit) 100
Präambel 100
§ 1 Geltungsbereich 100
§ 2 Voraussetzungen für eine berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie 100
§ 3 Allgemeine Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses 100
§ 4 Besondere Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses 101
§ 5 Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber/Dienstgeberinnen 101
§ 6 Loyalitätsobliegenheiten 101
§ 7 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten 102
§ 8 Änderungsverfahren 103
§ 9 Inkrafttreten 103
Auslegungs- und Anwendungshinweise zu 104
§§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28. April 2017 104
Fragebogen zu Vereinigungen 108
Anlage 10 Arbeitsrechtsregelung für Ärztinnen und Ärzte 110
§ 1 Geltungsbereich 110
§ 2 Eingruppierung 110
§ 3 Grundentgelt 111
§ 4 Stufen der Entgelttabelle 111
§ 5 Überleitungs- und Besitzstandsregelung 112
Anlage 11 Arbeitsrechtsregelung Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 113
A. Regelung für Ärzte, Ärztinnen, Zahnärzte, Zahnärztinnen, Entbindungspfleger, Hebammen, medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen und medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen, Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Pflegedienst sowie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Rettungsdienst 113
B. Regelung für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen 115
Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, 118
Einwilligungserklärung 120
Anlage 12 Arbeitsrechtsregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als Lehrkräfte 121
Anlage 13 Arbeitsrechtsregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten 122
§ 1 Geltungsbereich 122
§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 9 Absatz 3 AVR-Bayern) 122

§ 3 Allgemeine Pflichten (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern) 122
§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu den §§ 16 ff AVR-Bayern) 122
§ 5 Bereitschaftsdienst; Rufbereitschaft (Ergänzung zu Anlage 11 B AVR-B.) 122
§ 6 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub (Ergänzung zu §§ 28 – 30 AVR-Bayern) 123
§ 7 Kündigung (Ergänzung zu § 13 Absatz 3 AVR-Bayern) 123
§ 8 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (anstelle von § 15 Absatz 1 AVR-Bayern) 123
§ 9 Sachleistungen (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern) 123
§ 10 Inkrafttreten 123
Anlage 14 Arbeitsrechtsregelung zum Familienbudget gemäß § 37 AVR-Bayern 124
§ 1 Familienbudget 124
§ 2 Erfassung 124
§ 3 Informationen 124
§ 4 Verwendung 124
§ 5 Übergangszeitraum 124
§ 6 Inkrafttreten 124
Anlage 15 Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer, Dienstnehmerinnen, Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen 126
§ 1 Geltungsbereich und Besitzstandsregelung 126
§ 2 Allgemeine Ballungsraumzulage 127
§ 3 Erhöhte Ballungsraumzulage 127
§ 4 Teilzeitbeschäftigung 128
§ 5 Allgemeine Bestimmungen 128
§ 6 Inkrafttreten, Außerkrafttreten 129
Anlage 15a Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen 130
Anlage 16 Arbeitsrechtsregelung über Praktikantenverhältnisse 131
A. Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes 131
I. Praktikanten und Praktikantinnen nach abgelegtem Examen 131
§ 1 Praktikantenvergütung 131
§ 2 Probezeit 132
§ 3 Arbeitszeit 132
§ 4 Erholungsurlaub 132
§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 132
§ 6 Sonstige Bestimmungen 132
§ 7 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 133
II. Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen 134
§ 1 Praktikantenvergütung 134
§ 2 Praktikantenvergütung bei nichtvollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen 134
§ 3 Praktikantenvergütung für Teile eines Monats 134
§ 4 Fortzahlung der Praktikantenvergütung 134
§ 5 Sonstige Bestimmungen 135
§ 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 135
B. Praktika außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes 136
Anlage 17 Ausbildungsverhältnisse 137
I. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf 137
§ 1 Geltungsbereich 137
§ 2 Ausbildungsvergütung 137
§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen 137
§ 4 Ausbildungsvertrag 138
§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 138
§ 6 Ärztliche Untersuchungen 138
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit 139
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten 139
§ 9 Erholungsurlaub 139
§ 10 Familienheimfahrten 139
§ 11 Freistellung vor Prüfungen 140
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 140
§ 13 Ausbildungsmittel 140
§ 14 Prüfungen 140
§ 15 Zeugnis 140

§ 16 Sonstige Bestimmungen 140
§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 140
II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden 141
§ 1 Geltungsbereich 141
§ 2 Ausbildungsvertrag 141
§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung 142
§ 4 Probezeit 142
§ 5 Ärztliche Untersuchung 142
§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit 142
§ 7 Ausbildungsentgelt 143
§ 8 Sachbezüge 143
§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 143
§ 10 Erholungsurlaub 144
§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen 144
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 144
§ 13 Ausbildungsmittel 144
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 144
§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 145
§ 16 Sonstige Bestimmungen 145
§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 145
III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden 146
§ 1 Geltungsbereich 146
§ 2 Ausbildungsvertrag 146
§ 3 Durchführung der Ausbildung 146
§ 4 Probezeit 146
§ 5 Ärztliche Untersuchung 146
§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 146
§ 7 Ausbildungsvergütung 147
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 147
§ 9 Erholungsurlaub 147
§ 10 Familienheimfahrten 148
§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung 148
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 148
§ 13 Ausbildungsmittel 148
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 148
§ 15 Sonstige Bestimmungen 149
§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 149
IV. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden 150
§ 1 Geltungsbereich 150
§ 2 Ausbildungsvertrag 150
§ 3 Durchführung der Ausbildung 150
§ 4 Probezeit 150
§ 5 Ärztliche Untersuchung 150
§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 150
§ 7 Ausbildungsvergütung 151
§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten 151
§ 9 Erholungsurlaub 152
§ 10 Familienheimfahrten 152
§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung 152
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung 152
§ 13 Ausbildungsmittel 152
§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 152
§ 15 Sonstige Bestimmungen 153
§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten 153
Anlage 18 Sonderregelung für geförderte Dienstverhältnisse **154**
§ 1 Geltungsbereich 154
§ 2 Anwendung der AVR Bayern 154
Anlage 19 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte **155**

§ 1 Geltungsbereich 155
§ 2 Dienstnehmerunterkünfte 155
§ 3 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte 155
§ 4 Anpassung des Wertes der Dienstnehmerunterkünfte 156
§ 5 Inkrafttreten 156
Anlage 20 derzeit nicht besetzt 157
Anlage 21 Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakone, die als Hausmütter tätig sind (Hausmütterordnung – HMO) 158
Anlage 22 Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung - ATZO) bis 31.12.2009 159
Präambel 159
§ 1 Geltungsbereich 159
§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit 159
§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit 160
§ 4 Höhe der Bezüge 160
§ 5 Aufstockungsleistungen 160
§ 6 Nebentätigkeit 162
§ 7 Urlaub 162
§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen 162
§ 9 Ende des Dienstverhältnisses 162
§ 10 Mitwirkungspflicht 163
§ 11 Inkrafttreten 163
Musterdienstvertrag zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 164
Anlage 22a Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung – ATZO) ab 01.01. 2015 166
§ 1 Geltungsbereich 166
§ 2 Altersteilzeit 166
§ 3 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung 166
§ 4 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 167
§ 5 Entgelt und Aufstockungsleistungen 167
§ 6 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell 168
§ 7 Nebentätigkeit 168
§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit 169
§ 9 Ende des Dienstverhältnisses 169
§ 10 Mitwirkungspflicht 169
§ 11 Übergangsvorschriften 169
§ 12 Inkrafttreten, Geltungsdauer 170
Musteraltersteilzeitdienstvertrag 171

PRÄAMBEL

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertretern und Vertreterinnen der Leitungsorgane und der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern hat sich darauf verständigt, bei der Erarbeitung neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie so viel wie möglich gemeinsam zu regeln und unterschiedliche Regelungen dort zu akzeptieren, wo diese im Hinblick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen notwendig sind.

Kirchlicher und diakonischer Dienst ist nicht nur ein Dienstverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

Grundlage für die Schaffung einer eigenständigen Arbeitsvertragsrichtlinie für den Bereich der Diakonie in Bayern ist der Wille, Arbeitsplätze zu erhalten und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.

I ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

§ 1
Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) Die dem Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Personen bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht und nicht gegen Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern verstößt.

(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, nimmt an der Dienstgemeinschaft mit gleichen Rechten und Pflichten teil; er / sie muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

(4) Dem Dienstgeber / Der Dienstgeberin erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne in der Dienstgemeinschaft tätige Person.

(5) Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Absatzes 2, Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach den Feststellungen des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (vgl. Grundartikel zur Kirchenverfassung). Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft im Sinne von Satz 1 werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

§ 2
Geltungsbereich[1]

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) gelten für alle Einrichtungen, deren Rechtsträger dem Diakonischen Werk Bayern e.V. angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR-Bayern mit ihren Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen dienstvertraglich vereinbaren.[2]

§ 3
Ausnahmen vom Geltungsbereich[3]

Die AVR-Bayern gelten nicht, sofern deren vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

a) kurzfristig geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019

[2] **Amtliche Anmerkung**: Mit der männlichen bzw. weiblichen Personenbezeichnung in den AVR-Bayern sind grundsätzlich alle Geschlechter miterfasst, also auch Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. September 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Mai 2019

b) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage der Sozialgesetzbücher oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden, sofern die AVR-Bayern nichts Näheres regeln; für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, mit denen nach tariflichem Entgelt bezuschusste sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wie z.B. nach § 16e oder § 16i SGB II vereinbart werden, gelten die Sonderregelungen in Anlage 18.
c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen, sofern die AVR-Bayern nichts Näheres regeln;
d) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
e) Organvertreter / Organvertreterinnen juristischer Personen,
f) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsvertragsrichtlinien hinausgehendes Entgelt erhalten,
g) privatrechtlich beschäftigte Pfarrer und Pfarrerinnen.

§ 4
Allgemeine Dienstpflichten

Jeder Dienstnehmer / Jede Dienstnehmerin hat seine / ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. Er / Sie soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. Bei Ausübung seines / ihres Dienstes hat er / sie die für seinen / ihren Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie durch Dienstanweisung oder Anordnung seiner / ihrer Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

§ 5
Besondere Dienstpflichten[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung des Dienstgebers / der Dienstgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin. Die Versagung der Genehmigung ist schriftlich zu begründen.

(3) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin annehmen. Werden dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie dies dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(4) Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen in der Kinder- und Jugendhilfe, in der sonstigen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder in einer Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, haben auf Verlangen des Dienstgebers/der Dienstgeberin bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Kosten trägt bei der Einstellung die Bewerberin/der Bewerber, sonst der Dienstgeber/die Dienstgeberin.

Diese Regelung gilt gleichermaßen für andere Bereiche, in denen eine gesetzliche Pflicht zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen besteht.

§ 6
Beschäftigungszeit

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

(2) Als Zeiten bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin gelten auch Zeiten früherer Beschäftigungen bei anderen Dienstgebern / Dienstgeberinnen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern, wenn das neue Beschäftigungsverhältnis (bei

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017, zum 1. November 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

mehreren sich aneinander reihenden früheren Beschäftigungsverhältnissen jedes vorhergehende) unmittelbar an das ihm vorausgehende Beschäftigungsverhältnis anschließt.

(3) Durch die Anrechnung dieser Zeiten auf die Beschäftigungszeit bleiben §1 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz und § 14 Abs. 2 Teilzeit-und Befristungsgesetz unberührt.[1]

§ 7
Fort- und Weiterbildung[2]

(1) Wird ein Dienstnehmer / eine Dienstnehmerin auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Dienstgebers / der Dienstgeberin fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin

a) dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin, sofern er / sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- und Weiterbildung das Entgelt gemäß § 33 AVR-Bayern fortgezahlt und
b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin ist verpflichtet, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin oder aus einem von ihm / ihr zu vertretenden Grunde endet.
Diese Rückzahlungspflicht gilt auch dann, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht oder wenn das Dienstverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin zu vertretenden Gründen vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Satz 1 und Satz 2 gelten nicht, wenn die Dienstnehmerin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat bzw. wenn die Dienstnehmerin aus diesen Gründen die Fortbildung abgebrochen hat oder das Ziel der Fortbildung nicht erreicht hat.

(3) Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Ende der Fort- und Weiterbildung wird 1/36 des Aufwandsbetrages erlassen.

(4) Vor der Fort- und Weiterbildung ist vom Dienstgeber / der Dienstgeberin mit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin eine Vereinbarung nach dem Muster der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Rückzahlungsverpflichtung nach Absatz 2 und 3 abzuschließen.

Anlage: Musterfortbildungsvereinbarung

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017,
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2013
zum 1. Juni 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012
zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

Muster einer Fort- bzw. Weiterbildungsvereinbarung[1]

Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsvereinbarung gemäß § 7 AVR-Bayern

Zwischen…..... (Dienstgeber/Dienstgeberin)

und .....(Mitarbeiter/ Mitarbeiterin)

wird folgende Fort- und Weiterbildungsvereinbarung ergänzend zum Dienstvertrag geschlossen.

§ 1 Fortbildungskurs

(1) Der Mitarbeiter/ Die Mitarbeiterin nimmt vom ..... bis ..... an der Fort- und Weiterbildung ..... bei der …… teil.

(2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Teilnahme im Interesse der beruflichen Fort- und Weiterbildung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin erfolgt.

§ 2 Freistellung und Fortbildungskosten

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin wird den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 33 AVR-Bayern von der Arbeit freistellen.

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin trägt die Kosten der Fortbildung. Hierzu gehören die Kurs- und Prüfungsgebühren in Höhe von …. Euro, die An- und Abreisekosten auf der Basis einer Pauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer bei An- und Abreise mit dem eigenen Auto oder die tatsächlichen Fahrscheinkosten bei Reise mit der Bahn (2. Klasse) in Höhe von derzeit … Euro je Wegstrecke sowie die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung in Höhe einer Pauschale von …. Euro je Übernachtung am Ausbildungsort. Die Parteien gehen derzeit davon aus, dass für die gesamte Fortbildung … An- und Abreisen an den Ausbildungsort in … sowie … Übernachtungen am Ausbildungsort notwendig sein werden. Die vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Gesamtkosten werden daher ca. … Euro betragen.

Die Erstattung erfolgt nur gegen Vorlage entsprechender Belege.

§ 3 Rückzahlungsvereinbarung

(1) Der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin verpflichtet sich, die nach § 2 vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin tatsächlich übernommenen Kosten (Fortzahlung der Bezüge und Kosten der Fortbildung) an diesen zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis nach Beendigung der Fortbildung aus vom Mitarbeiter/ von der Mitarbeiterin zu vertretenden Gründen vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(2) Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- und Weiterbildung wird 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.

(3) Die Rückzahlungspflicht nach Abs. 1 besteht auch, wenn der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin die Fortbildung ohne wichtigen Grund vorzeitig abbricht oder wenn der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin schuldhaft das Ziel der Fortbildung nicht erreicht oder wenn das Dienstverhältnis vor Abschluss der Fortbildung aus vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin zu vertretenden Gründen vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin, vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Abs. 1 S. 2 gilt entsprechend. Abs. 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

(4) Der jeweilige Rückzahlungsbetrag ist in voller Höhe zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin aus dem Dienstverhältnis bzw. zum Zeitpunkt des Abbruchs der Fortbildung oder der Nichterreichung des Fortbildungsziels fällig und kann gegen pfändbare finanzielle Ansprüche des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin aufgerechnet werden.

§ 4 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Die Dienstvertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Dienstvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

§ 5 Nebenabreden, Schriftform

(1) Mündliche Nebenabreden existieren nicht.

(2) Alle Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.

.....

(Ort, Datum)

....

(Mitarbeiter/-in) (Dienstgeber/Dienstgeberin)

§ 8
Personalakten

(1) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin oder sein / ihr gesetzlicher Vertreter / gesetzliche Vertreterin oder eine bevollmächtigte Person hat ein Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(2) Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin muss zu den Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn / sie ungünstig oder nachteilig werden können, vor einer Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine / ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

II EINSTELLUNG, PROBEZEIT, ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG, VERSETZUNG UND ABORDNUNG

§ 9
Einstellung

(1) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrages und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1).

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin soll Mitglied der Evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Näheres dazu regelt die Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie (Anlage 9).

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist vor der Einstellung berechtigt, den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin durch den Betriebsarzt oder beim Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er / sie zur Leistung der dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.
Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin bekannt zu geben.

(4) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen (siehe Anlage 5). Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die Arbeitsvertragsrichtlinien vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(5) Für befristete Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

(6) Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

§ 10
Probezeit

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Dienstvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Dienstverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 11
Ärztliche Untersuchung[1]

(1) Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin durch einen Vertrauens- / bzw. Betriebsarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.[2]

(2) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, werden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften ärztlich untersucht. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin bekannt zu geben.

(3) Sofern dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet werden, sind diese vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu übernehmen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
[2] **Amtliche Anmerkung:** Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen auf ihre Berechtigung zu überprüfen. Eine solche Überprüfung erfolgt vielmehr durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse.

§ 12
Versetzung und Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers / derselben Dienstgeberin versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm / ihr aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist.

(3) Während der Probezeit ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin zulässig.

(4) Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen kann im dienstlichen / betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Anmerkung:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

(5) Werden Aufgaben der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers / der Dienstgeberin bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Dienstleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung:

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Dritten vertraglich geregelt.

Anmerkung zu Absatz 4 und Absatz 5:

Soweit die Zuweisung oder Personalgestellung nicht innerhalb eines Konzerns, sondern im Wege der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung erfolgt, darf diese mit Zustimmung des Dienstnehmers/ der Dienstnehmerin bis zu maximal 60 Monate dauern.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018
zum 1. November 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

III BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 13
Kündigung[1]

(1) Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf Verlangen des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen; das gilt nicht für die Probezeit.

(2) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages.

(3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit von

bis zu 1 Jahr	1 Monat,
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
	zum Monatsschluss.

Einzelvertraglich können Dienstgeber / Dienstgeberin und Dienstnehmer/ Dienstnehmerin vereinbaren, dass die Kündigungsfristen nach Satz 1 für beide Vertragsparteien nicht zum Monatsschluss, sondern zum Quartalsende greifen.

(4) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist berechtigt, das Dienstverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der Evang. Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Dienstpflichten. Bei Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen, die zum Zeitpunkt der Einstellung nicht der Evangelischen Kirche angehört haben, sondern einer anderen Kirche oder Glaubensgemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angeschlossen ist, gilt ein Austritt aus dieser Kirche oder Glaubensgemeinschaft grundsätzlich als wichtiger Grund. § 1 Absätze 1 bis 3 finden Anwendung sowie § 9 Absatz 2.

(5) Ein befristetes Dienstverhältnis kann nach den Regelungen der Absätze 1 bis 3 auch vorher gekündigt werden.

(6) Endet ein zweckbefristetes Dienstverhältnis durch das im Dienstvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin den Zeitpunkt der Beendigung spätestens zwei Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung des Entgeltes erlischt frühestens zwei Wochen nach dieser Mitteilung.

(7) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Das Dienstverhältnis eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin, dem / der gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus in seiner / ihrer Person oder in seinem / ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

§ 14
Sonderregelung für unkündbare Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr und eine 15-jährige Beschäftigungszeit vollendet haben, können auch in den folgenden besonderen Fällen gekündigt werden:

(2) Ist die Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er / sie bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin das Dienstverhältnis kündigen

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe oder
b) mit dem Ziel, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt und der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ablehnt.

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann das Dienstverhältnis ferner mit der Rechtsfolge des Absatzes 2 kündigen, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aus Gründen, die in seiner / ihrer Person liegen, dauernd außer Stande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, die Grundlage seiner / ihrer Eingruppierung sind.

§ 15
Beendigung des Dienstverhältnisses[1]

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht wird.

Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes des Dienstverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus bleibt unberührt (§ 41 Satz 3 SGB VI).

(2) Wird der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nach Vollendung des Regelrentenalters ausnahmsweise weiterbeschäftigt oder neu eingestellt, so ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(3) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin voll erwerbsgemindert ist, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin über die Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst später, endet das Dienstverhältnis am Tag vor dem Rentenbeginn. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungs-trägers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach seinem / ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem / ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht gegeben sind.

(5) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,
b) eine Altersrente nach § 236 (langjährig Versicherte), § 236a (Schwerbehinderte) oder § 236b SGB VI (besonders langjährig Versicherte) bezieht oder
c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(6) Die Beendigung des Dienstverhältnisses eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin mit Schwerbehinderung im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 175 SGB IX, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

IV ARBEITSZEIT

§ 16
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die monatliche Sollarbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen-täglichen Arbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin (Absatz 2 bzw. Absatz 3) mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag im jeweiligen Kalendermonat. Die Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in einem Kalendermonat reduziert sich um einen Tag für jeden gesetzlichen Feiertag, den Buß- und Bettag sowie jeweils den 24. und den 31. Dezember eines Kalenderjahres. Die Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.[1]

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem prozentualen Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin festgelegt (X% von 100%). Mit Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen beziehungsweise dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

Bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen wird unabhängig von der Zahl der Fortbildungsstunden die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, in Ermangelung derselben ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, berücksichtigt.
Zu Gunsten des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin muss jedoch bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen, welche von teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen besucht werden, und diese Fortbildungsveranstaltungen auf Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin erfolgen, nicht nur die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt werden, sondern, da es sich um angeordnete Fortbildungsveranstaltungen handelt, die gesamte Dauer der Fort- und Weiterbildungsveranstaltung.[2]

> Anmerkung zu § 16 Absatz 1:
> Die regelmäßige Arbeitszeit von Schulhausmeistern / Schulhausmeisterinnen beträgt durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit nicht durch Dienstvereinbarung eine andere Regelung getroffen wurde.[3]
Für Teilzeitbeschäftigte gilt Absatz 1 Unterabsatz 2 prozentual entsprechend.

(3) Aus dringenden betrieblichen / dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und 2a sowie des § 12 Arbeitszeitgesetz[4] von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

> Anmerkung:
> In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(4) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 11.

(5) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Diese Dienste müssen von allen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen erbracht werden. Der geteilte Dienst als spezielle Form der Schichtarbeit soll nur geleistet werden, wenn dies aufgrund der Eigenart der betrieblichen Anforderungen notwendig ist. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. Wird dienstplanmäßig oder betriebsüblich an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so darf der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juni 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018

Dienstnehmer / die Dienstnehmerin an einem der Werktage innerhalb der folgenden zwei Wochen nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, soweit dienstliche oder betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen (Dieser Satz gilt nicht für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden). [1]

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (dies ist insbesondere das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. der Umkleideraum befindet oder die Wohnung des ersten bzw. letzten zu betreuenden Klienten). Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(6a) Die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen kann in einem Dienstplan festgelegt werden. Dieser ist für den Zeitraum von einem Monat aufzustellen. Der Dienstplan soll spätestens am 15. des Vormonats den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig. Liegen dienstliche bzw. betriebliche Gründe vor, so kann der Dienstplan vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin im Benehmen mit dem betroffenen Dienstnehmer / der betroffenen Dienstnehmerin geändert werden.[2]
Wird ausnahmsweise ein Dienstplan für 4 Wochen aufgestellt, gilt diese Regelung entsprechend, mit der Maßgabe, dass der Dienstplan spätestens zwei Wochen vor Dienstplanbeginn den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt gegeben werden soll. [3]

(7) Werden außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit Arbeitsstunden geleistet, die nicht spätestens am Vortag angeordnet wurden, so gilt auch die für die Zu- und Abfahrt zur und von der Arbeitsstelle erforderliche Zeit als Arbeitszeit. Insgesamt ist jedoch mindestens eine Arbeitsstunde anzusetzen. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 2 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.
Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Unterabsatzes 1.

(8) 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. Schichtarbeit ist auch geteilter Dienst (Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen). Damit der geteilte Dienst als Schichtarbeit gewertet wird, ist Voraussetzung, dass die Zeitspanne von 13 Stunden erfüllt wird oder die Zeit der Arbeitsunterbrechung mindestens 4 Stunden beträgt.[4]

(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.

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

(11) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber / der Dienstgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

§ 17
Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr, sind Nachtarbeitnehmer bzw. Nachtarbeitnehmerinnen (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) Für Nachtarbeitnehmer und Nachtarbeitnehmerinnen mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 11.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1 April 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2011
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

§ 18
Vollzeitkorridor

(1) Durch Dienstvereinbarung kann für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teils einer Einrichtung eine andere Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin vereinbart werden. Der zulässige Vollzeitzeitkorridor beträgt 38-42 Stunden pro Woche. Eine Dienstvereinbarung entsprechend dem verbindlichen Muster in Anlage 6 ist abzuschliessen.

(2) Das monatliche Entgelt (§ 33 Absatz 1) ist entsprechend anzupassen.

§ 19
Pausen und Ruhezeit [1]

(1) Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen und Ruhezeiten zu unterbrechen (§ 4 und § 5 ArbZG). Die Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

(2) Durch Dienstvereinbarung können die abweichenden Regelungen des § 7 Absatz 1 Nrn. 2 und 3 sowie Absatz 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.
Sofern der einzelne Dienstnehmer / die einzelne Dienstnehmerin während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, sind Kurzpausen zu bezahlen.

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

§ 20
Arbeitszeitkonten

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin richtet für jeden Dienstnehmer / jede Dienstnehmerin ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses, soweit nicht für bestimmte Dienstnehmergruppen (Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen mit Leitungsfunktionen, Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, deren Arbeitszeit durch eine Gleitzeitregelung erfasst wird) aus sachlichen Gründen von der Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos abgesehen wird.

(2) Abrechnungszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Dienstbefreiung nach § 27) werden mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit gutgeschrieben. Wird nicht nach dienstplanmäßiger bzw. betriebsüblicher Arbeitszeit gearbeitet, wird 1/5 der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (Montag bis Freitag; §16 Absatz 1 Satz 2) pro Fehltag gutgeschrieben.[2]

(4) gestrichen

(5) Dem Dienstnehmer / Der Dienstnehmerin ist Einsicht in die jeweilige Arbeitszeitdokumentation seines / ihres aktuellen Kontostandes zu gewähren.

(6) Pro Kalendermonat kann von der monatlichen Sollarbeitszeit um jeweils bis zu 25 Plusstunden (§ 21 Absatz 1) bzw. bis zu 25 Minusstunden (§ 21 Absatz 6) abgewichen werden. Im Einzelfall kann die monatliche Sollarbeitszeit auch um mehr als 25 Minusstunden unterschritten werden, wenn hierüber eine Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin getroffen wurde. Wird die monatliche Sollarbeitszeit um mehr als 25 Stunden überschritten, so verfallen diese über 25 Stunden hinausgehenden Stunden, es sei denn, sie gelten als Überstunden im Sinne des § 21 Absatz 4 oder über die Anrechnung dieser Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto wurde zuvor eine Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin getroffen.
Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 200 Plusstunden nicht überschreiten und 50 Minusstunden nicht unterschreiten.

(7) Bis zu 200 Plusstunden oder bis zu 50 Minusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(8) Für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit kann die

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. März und 22. April 2013

monatliche Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahreszeitraumes bzw. Schuljahres gemäß den betrieblichen Verhältnissen verteilt werden. Durch Dienstvereinbarung ist es zusätzlich möglich, von den Grenzen der Absätze 6 und 7 abzuweichen.[1]

(9) Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitguthaben von bis zu 200 Stunden auf, so ist das 100 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten drei Monate möglichst zusammenhängend in Freizeit auszugleichen. Findet ein Zeitausgleich innerhalb dieser Frist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, so ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist die Summe aus dem Entgelt (§ 33 Absatz 1) und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin durch das 4,348-Fache seiner / ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(10) Dem rechtzeitigen Antrag eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende dienstliche bzw. betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen. Im Rahmen des Direktionsrechts hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin auch die Möglichkeit, Zeitausgleich anzuordnen.

(11) Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraumes dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.
Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches *(Abbau eines Zeitguthabens[2])* mindert sich das Jahresarbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.

(12) Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 33 Absatz 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.

(13) Durch Dienstvereinbarung kann die Möglichkeit zur Errichtung von Langzeitarbeitszeitkonten geschaffen werden. In der Dienstvereinbarung sind Regelungen zur Ansammlung und zum Ausgleich der Stunden auf dem Langzeitarbeitszeitkonto zu treffen. Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung sind zu beachten.

(14) Auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin kann der über den nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub hinausgehende Resturlaub durch Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber / der Dienstgeberin dem Langzeitarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(15) Die Jahres- und Langzeitarbeitszeitkonten sind bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen.
Am Ende der Arbeitsphase muss bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis das Jahresarbeitszeitkonto sowie ein Langzeitarbeitszeitkonto ausgeglichen sein. Eine Auszahlung eines noch vorhandenen Zeitguthabens ist nicht möglich.
Bei Tod des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Erben ausbezahlt.

(16) Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass prozentual festgelegte und nach den Arbeitsvertragsrichtlinien Bayern zu gewährende Zeitzuschläge gemäß der angegebenen Prozentzahl in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Faktorisierung).

§ 21
Plusstunden, Überstunden und Minusstunden

(1) Plusstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(2) Plusstunden sind im Rahmen der betriebsüblichen bzw. dienstplanmäßigen Arbeit von allen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen zu leisten. Bei der Anordnung von Plusstunden ist die familiäre und gesundheitliche Situation zu berücksichtigen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

[2] Inkrafttreten zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

(3) Die Bezahlung der Plusstunden richtet sich nach § 20 Absatz 9.

(4) Überstunden entstehen, wenn die monatliche Plusstundengrenze von 25 Stunden (§ 20 Absatz 6) auf Basis der monatlichen Soll-Arbeitszeit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin überschritten wird, sofern diese Arbeitsstunden angeordnet oder genehmigt sind.
Das Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nach § 20 Absatz 9 zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 39.

(5) Überstunden sind von Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen auf Anordnung zu leisten. Überstunden sind jedoch auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen zu verteilen. Bei der Anordnung von Überstunden ist die familiäre und gesundheitliche Situation zu berücksichtigen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen.

(6) Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden die jeweilige monatliche Sollarbeitszeit eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 unterschreitet. Sie werden dem Jahresarbeitszeitkonto in Höhe der jeweiligen Differenz belastet.

(7) Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung sind zu beachten.

§ 22
Arbeitszeit bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit gutgeschrieben, in Ermangelung derselben ein Fünftel der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Übersteigt die Dauer der eintägigen Dienstreise die in Satz zwei genannte Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

§ 23
Sonderregelungen für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) fallen

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

§ 24
Arbeitszeit bei Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleiches bzw. des Entgeltes bei Freizeitmaßnahmen kann durch Dienstvereinbarung von den §§ 16 bis 23, 29, 39, 42 und der Anlage 11 (Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst) abgewichen werden. Freizeitmaßnahmen sind Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden.

§ 25
Kurzarbeit[1]

(1) Bei einem vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen, einschließlich darauf beruhender Veränderungen der Strukturen in der Einrichtung oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses, kann der Dienstgeber / die Dienstgeberin nach Abschluss einer Dienstvereinbarung die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen, wenn mindestens ein Drittel der in der Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgeltes betroffen sind.

Sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB III den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer/ Dienstnehmerinnen, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen, ersetzt dieser Prozentsatz abweichend von Satz 1 entsprechend den Anteil der in der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. März 2020
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019

Einrichtung beschäftigten Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen.[1]

Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Auszubildende und diejenigen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die die persönlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gem. § 98 SGB III nicht erfüllen.

Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

a) Persönlicher Geltungsbereich (z. B. betroffener Personenkreis, Umfang der Arbeitszeitverkürzung);
b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall an einzelnen Tagen) und die Grundsätze der Dienstplangestaltung. Die Einteilung der einzelnen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen zu den jeweiligen Arbeitszeiten ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vor Inkrafttreten mitzuteilen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. Sie ist verpflichtet, ihren Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Dienstgeber / die Dienstgeberin mitzuteilen. Die betroffenen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 20 unter Berücksichtigung des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III abzubauen. Eine vorrangige Ansammlung von Minusstunden vor der Einführung von Kurzarbeit ist gemäß Satz 1 nicht vorgesehen; sofern die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von der Ermächtigung Gebrauch macht, abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 SGB III auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise zu verzichten, so gilt dies entsprechend für die Vereinbarung von Kurzarbeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung.[2]

(4) Für die Berechnung des Entgelts gemäß § 33 und der Krankenbezüge gemäß § 43 gilt § 33 Absatz 4. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzung der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird gemäß § 40 aus dem Entgelt ohne Kurzarbeit gewährt.

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

§ 26
Fernbleiben vom Dienst sowie Anzeige und Nachweispflichten

(1) Das Fernbleiben vom Dienst bedarf der Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin verpflichtet, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung besteht für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge. Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin trägt etwaige Kosten der Bescheinigung. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

[1] **Amtliche Anmerkung**: Satz 2 des Absatzes 1 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2021.
[2] **Amtliche Anmerkung:** Satz 2 des Absatzes 3 ist entsprechend der gesetzlichen Ermächtigung vom 13. März 2020 (BGBl. I Nr. 12 2020, S. 493) an die Dauer der entsprechenden Verordnung der Bundesregierung gebunden und gilt maximal bis zum 31. Dezember 2021.

§ 27
Dienstbefreiung[1]

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 33) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Eheschließung oder Begründung Eingetragener Lebenspartnerschaft — 1 Arbeitstag (am Tag der standesamtl. Trauung oder Eintragung beim Standesamt bzw. Notar),

b) Geburt eines eigenen Kindes — 1 Arbeitstag (für den Vater),

c) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils — 2 Arbeitstage,

d) Schwere Erkrankung

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

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

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

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

e) Ärztliche Behandlung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin, wenn diese zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche vom Arzt nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann in sonstigen wichtigen Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 33) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.

(3) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in Verbänden organisiert sind, die nach § 6 Absatz 1 ARRG Vertreter in die ARK Bayern entsenden, sollen zur Wahrnehmung ihrer Mitgliedschaftsrechte bis zu einem Tag pro Jahr Dienstbefreiung erhalten.
Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die in Organen der Verbände gemäß Absatz 1 tätig sind, erhalten für diese Tätigkeit bis zu 6 Tagen pro Jahr Dienstbefreiung.

(4) Zur Teilnahme an der Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in 1. Instanz als Beistand gemäß § 61 Absatz 4 des Mitarbeitervertretungsgesetzes und zur Teilnahme als Beistand am Schlichtungsverfahren gemäß § 8 der Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen werden Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst für höchstens drei Verhandlungstage im Kalenderjahr freigestellt.

(5) Dienstbefreiung kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

V URLAUB

§ 28
Erholungsurlaub

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Erholungsurlaub beträgt bei der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage.[1]

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

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

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres gewährt und angetreten werden.

Wird die Wartezeit (Absatz 3) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, muss der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres genommen sein.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – bleiben hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aufgrund unbezahlten Sonderurlaubs nicht rechtzeitig eingebracht werden kann; dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabsatz 1 Satz 3.[2]

(6) Erkrankt der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin während des Urlaubs und zeigt er / sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 9 BUrlG gilt entsprechend.

Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(7) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt bezahlt wird. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz / Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt unberührt.[3]

(8) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 29
Zusatzurlaub für Nachtarbeit

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, der / die Nachtarbeit (§ 16 Absatz 9) leistet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. März und 22. April 2013, zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. März 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015, zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012, zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009.

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

Zeiten des nächtlichen Bereitschaftsdienstes werden bei der Ermittlung des Zusatzurlaubes hälftig angerechnet. Nicht berücksichtigt werden Zeiten einer Rufbereitschaft einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung.[1]

(2) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung (zuschlagspflichtige Nachtarbeitsstunden einschließlich der Zeiten eines nächtlichen Bereitschaftsdienstes). Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres oder beim Ausscheiden des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin.[2]

(3) Im Übrigen finden § 28 mit Ausnahme von Absatz 4 Satz 1und § 30 entsprechende Anwendung.[3]

§ 30
Urlaubsabgeltung

(1) Kann der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Dienstverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. Ist dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, welcher dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubstage des Vorjahres können auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin ausbezahlt werden.

§ 31
Sonderurlaub[4]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Dienstgeber / die Dienstgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.[5]

(2) Der Antrag soll mindestens drei Monate vor Inanspruchnahme gestellt werden.

(3) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

(4) Die Beurlaubung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Beurlaubungsgrund entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer für den / die Beurlaubten / Beurlaubte eingestellten Ersatzkraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2010 Beschluss der ARK Bayern im Dezember 2010
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Januar 2010 Beschluss der ARK Bayern im Dezember 2010, zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011, zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015
[5] **Amtliche Anmerkung:**
Den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen stehen neben der Freistellung in Form des Sonderurlaubs auch andere Möglichkeiten zur vollständigen oder teilweisen Freistellung zur Verfügung. Insbesondere kommen für längere Freistellungen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz oder die Arbeitszeitverringerung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in Betracht.

VI EINGRUPPIERUNG und ENTGELT

§ 32
Eingruppierung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in eine der Entgeltgruppen E1 - E14 gemäß Anlage 2 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich in schriftlicher Form übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin erhält Grundentgelt nach der Entgeltgruppe, in die er / sie eingruppiert ist. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die Entgeltgruppe dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin schriftlich mitzuteilen.

(2) Die Eingruppierung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale überwiegend auszuüben sind und die der Gesamttätigkeit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin das Gepräge gibt.

(3) Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin.

(4) Die Eingruppierung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die in den Tätigkeitsbereichen und in den Untersätzen beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen. Die Richtbeispiele sind nicht abschließend.

(5) Wird dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner / ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so ist er / sie mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihm / ihr die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, gemäß Absatz 1 Satz 1 in den 1. Monat der Stufe der höheren Entgeltgruppe einzugruppieren, die zu einer sofortigen Steigerung des Dienstnehmerbruttoentgeltes um mindestens 50,00 Euro führt (bezogen auf das Vollzeitentgelt)[2], mindestens jedoch in die Stufe 2.

(6) Wird dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er / sie diese Tätigkeit mindestens zwei Monate ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Grundentgelt der höheren Entgeltgruppe (gemäß Absatz 5) und der Entgeltgruppe, in die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eingruppiert ist. Im Übrigen findet Abs. 5 Anwendung.

§ 32a
Überleitungsregelung zum 01.04.2017[3]

(1) Die Änderungen in der Eingruppierungsordnung in Anlage 2 AVR-Bayern, die mit Wirkung zum 01.04.2017 in Kraft treten, gelten unmittelbar nur für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis am 01.04.2017 oder später beginnt.

(2) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bereits am 31.03.2017 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.04.2017 fortbesteht, gelten die Änderungen nur dann, wenn sich ihre Tätigkeit gemäß § 32 Absatz 1 und Absatz 2 AVR-Bayern ändert."

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1. Februar 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016,
zum 1. Juni 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 6. Mai 2016,
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008.

[2] **Amtliche Anmerkung:**
Der Mehrverdienst von mindestens 50,00 Euro bezieht sich grundsätzlich auf das Grundentgelt nach Anlage 3, Anlage 3a oder Anlage 4. Werden andere ständige Entgeltbestandteile gezahlt (z.B. Funktionszulage nach Anmerkung 18 und/ oder KinderpflegerInnenzulage nach Anmerkung 21 der Anlage 2), so bezieht sich der Mindestmehrverdienst auf all diese Entgeltbestandteile zusammen.

[3] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

§ 33
Bestandteile, Berechnung und Auszahlung des Entgelts[1]

(1) Das Entgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin besteht aus dem Grundentgelt gemäß der für das jeweilige Kalenderjahr anzuwendenden Tabelle (Anlagen 3, 3a und 4), sowie gegebenenfalls der Zulage nach Anmerkung 18 Anlage 2, der Zulage nach § 32 Absatz 6 und/ oder der Besitzstandszulage nach § 4 Anlage 1.

(2) Neben dem Entgelt erhält der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin

eine Jahressonderzahlung	(§ 40)
und gegebenenfalls:	
variable Entgeltbestandteile	(§ 34)
Leistungen aus der Familienkomponente	(§ 37)
eine Schichtzulage	(§ 38)
Zeitzuschläge	(§ 39)
vermögenswirksame Leistungen	(§ 50)

(3) Bemessungszeitraum für das Grundentgelt (Anlagen 3, 3a und 4) und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, so dass der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin am letzten Bankarbeitstag des Monats im Inland darüber verfügen kann. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten. Soweit Dienstgeber / Dienstgeberinnen die Bezüge am 16. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 16. auf den letzten Tag des Monats gemäß Satz 2 verschieben.

(4) Soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Grundentgelt (Anlagen 3, 3a und 4) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(5) Besteht der Anspruch auf das Grundentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Grundentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(6) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(7) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 5 entsprechend.

(8) Die Abtretung von Entgelt ist ausgeschlossen.

(9) Wird gemäß § 40a Einkommensteuergesetz eine Pauschalversteuerung durchgeführt, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin die einheitliche Pauschalsteuer bzw. die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag zu tragen. In begründeten Fällen kann von der Abwälzung auf den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin abgesehen werden[2].

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016,
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009,

[2] Diese Arbeitsrechtsregelung zur Aufnahme der Arbeitsrechtsregelung vom 21. März 2003 in § 33 Absatz 9 der AVR-Bayern tritt mit Wirkung vom 1. August 2016 in Kraft.
Inhaltlich gilt diese Regelung jedoch bereits seit dem Beschluss vom 21. März 2003.

§ 34
Variable Entgelte

Variable Entgelte können durch Dienstvereinbarung vereinbart werden. Eine verbindliche Musterdienstvereinbarung wird von der Arbeitsrechtlichen Kommission noch erarbeitet.

§ 35
Anpassungsklausel

Falls die Rahmenbedingungen es erforderlich machen, kann die Arbeitsrechtliche Kommission weitere betriebliche Öffnungsklauseln schaffen.
Sollten für bestimmte Sparten oder Regionen differenzierte Arbeitsrechtsregelungen erforderlich sein, kann die Arbeitsrechtliche Kommission entsprechende Regelungen erarbeiten.

§ 36
Grundentgelt[1]

1) Das Grundentgelt der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen bemisst sich gemäß der jeweiligen Entgelttabelle der Anlage 3, Anlage 3a und Anlage 4 nach Stufen.

(2) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Entgelt nach der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. In der Entgeltgruppe 1 entfallen die Stufen 1 und 2, in Entgeltgruppe 2 entfällt die Stufe 1.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten von Beginn des Monats an, im dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. Sie erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin (Stufenlaufzeit) und zwar

Stufe 2: nach einjähriger Tätigkeit in Stufe 1

Stufe 3: nach zweijähriger Tätigkeit in Stufe 2

Stufe 4: nach fünfjähriger Tätigkeit in Stufe 3

Stufe 5: nach siebenjähriger Tätigkeit in Stufe 4, frühestens jedoch zum 01.04.2017.

(4) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen werden die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen der Stufe 1 zugeordnet. Nachgewiesene förderliche Zeiten einer beruflichen Tätigkeit vor der Einstellung können angerechnet werden. Bei Unterbrechungen findet Absatz 6 Satz 2 Buchst. a) – e) entsprechende Anwendung.

(5) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin nicht zu vertretendem Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

(6) Die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Entgelt nach der neuen Stufe. Folgende Unterbrechungszeiten werden bei der Stufenermittlung angerechnet:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 44 bis zu 26 Wochen

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber / die Dienstgeberin vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils drei Jahren, sind unschädlich, werden aber nicht angerechnet. Bei Elternzeit ist eine Unterbrechung von länger als drei Jahren unschädlich, falls für mehrere Kinder fortlaufend Elternzeit genommen wird. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020,
zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Zeiten, in denen Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen mit einer kürzeren als der regelmäßigen Arbeitszeit eines / einer entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

§ 36a Überleitungsregelung zum 01.07.2016[1]

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die sich am 30.06.2016 in der

- Einarbeitungsstufe befinden, werden in die Stufe 2 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Basisstufe befinden, werden in die Stufe 3 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Erfahrungsstufe befinden, werden in die Stufe 4 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Sonderstufe befinden, bleiben in der Sonderstufe.

(2) Die Stufenlaufzeiten für die gemäß Absatz 1 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ergeben sich für die bei der Überleitung aktuelle Stufe aus der bis zum 30.06.2016 geltenden Anlage 3. Für die weiteren Stufenaufstiege gelten dann die Stufenlaufzeiten der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3.

(3) Der Stufenaufstieg für die gemäß Absatz 1 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen von der Stufe 4 in die Stufe 5 erfolgt nach insgesamt 84 Monaten in der Erfahrungsstufe/ Stufe 4, jedoch frühestens zum 01.04.2017.

§ 37
Familienbudget[2]

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin stellt 1,0 Prozent der Dienstnehmerbruttolohnsumme des Vorjahres für familienfördernde Maßnahmen gemäß gesonderter Arbeitsrechtsregelung (Anlage 14) zur Verfügung.

§ 38
Schichtzulage[3]

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die mindestens 25% ihrer monatlichen Arbeitszeit in wechselnden Schichten bzw. im geteilten Dienst arbeiten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von € 50,00 monatlich.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte findet § 33 Absatz 4 Anwendung.

(3) Bei der Gewährung der Schichtzulage werden Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft einschließlich der Zeit der Heranziehung zur Arbeitsleistung nicht berücksichtigt.

§ 39
Zeitzuschläge[4]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin erhält neben seinem / ihrem Entgelt (§ 33 Absatz 1) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

EG 1 – EG 4	30 v. H.
EG 5 – EG 8	25 v. H.
EG 9	20 v. H.
EG 10 – EG 14 sowie E I bis E IV	15 v. H.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

b) für Arbeit an Sonntagen

EG 1 – EG 4	30 v. H.
EG 5 – EG 14 sowie E I bis E IV	25 v. H.

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 35 v. H.

bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v. H.

d) für Nachtarbeit im Sinne des § 16 Absatz 9

EG 1 – EG 9	25 v. H.
EG 10 – EG 14	20 v. H.
jedoch jeweils	mindestens 3,50 €

e) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 21.00 Uhr 0,65 €

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b), c), d) und e) gezahlt. Unterabsatz 1 bleibt unberührt.

Zeitzuschläge für Nachtarbeit nach Absatz 1d) werden für Bürodienst nicht gezahlt. Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen in Handwerksbetrieben erhalten abweichend den Zeitzuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 50% des Absatzes 1 d).

(3) Das Stundenentgelt im Sinne des Absatzes 1 ist für jede Entgeltgruppe in den Anlagen 3 ,3a und 4 festgelegt.

Überstundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin nach § 20 Absatz 9 Satz 3 zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a).

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

§ 40
Jahressonderzahlung[1]

(1) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die seit dem 1. Oktober beschäftigt sind und am 31. Dezember in einem Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen in allen Entgeltgruppen 80 v.H. des dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin in den Kalendermonaten Juli, August, September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts (§ 33 Absatz 1). Bei Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraumes der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

(3) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin,

[1] Zulezt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. August 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Juli 2015,
zum 1. Juli 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014,
zum 1.Januar 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2011 und vom 21. Juni 2010,
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Dezember 2008

1. dessen / deren Dienstverhältnis wegen
   a) Erreichens des gesetzlichen Rentenalters,
   b) verminderter Erwerbsfähigkeit oder
   c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 ATZO
   endet oder
2. der/die wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach den §§ 36, 37, 38, 236, 236a, 236b oder 237a SGB VI gekündigt oder in dem genannten Fall einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

und der/die daher vor dem 31. Dezember aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält abweichend von Absatz 1 mindestens eine anteilige Jahressonderzahlung.

Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, dessen / deren Dienstverhältnis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember endet und der / die mindestens von Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern e.V. in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin gestanden hat, erhält die Jahressonderzahlung, wenn er / sie im unmittelbaren Anschluss an sein / ihr Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern e.V. übertritt.

Amtliche Anmerkung:

Im Falle eines innerdiakonischen Dienstgeberwechsels i.S.d. Absatz 3 Unterabsatz 2 erfolgt die Auszahlung der Jahressonderzahlung durch den aktuellen Dienstgeber / die aktuelle Dienstgeberin. Der oder die vorherige(n) Dienstgeber / Dienstgeberin(nen) erstatten dem aktuellen Dienstgeber / der aktuellen Dienstgeberin anschließend die anteiligen Kosten für die Zeit, in der der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin in diesem Kalenderjahr bei ihm / ihr beschäftigt war.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 44 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate

a) für die Dienstnehmerinnen kein Grundentgelt erhalten haben wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG

b) in denen Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen ein Krankengeldzuschuss gemäß § 44 Absatz 2 gezahlt wird oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Grundentgelt für November ausgezahlt.

§ 41
Sachleistungen

(1) Eine Verpflichtung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin an der Verpflegung in der Dienststelle ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Bereich der Dienststelle zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

(2) Die dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin unentgeltlich gewährte Verpflegung wird in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte in der Sozialversicherung auf das Entgelt angerechnet. Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(3) Eine dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Anlage 19 auf das Entgelt angerechnet. Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

§ 42
Reisekosten

Es gilt das Bundesreisekostengesetz in der jeweils gültigen Fassung.

§ 43

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung[1]

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach §§ 27, 28, 29 und 44 werden das Entgelt (§ 33 Absatz 1) sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, variable Entgelte (§ 34), die Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 46 Abs.1 S. 3 sowie nach § 51.

Anmerkung zu den Sätzen 2 und 3:

1) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2) Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 44
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Wird der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner / ihrer Arbeitsleistung verhindert, erhält er / sie bis zur Dauer von sechs Wochen Bezüge in Höhe seines / ihres Urlaubsentgeltes (§ 43). Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses. Im Übrigen findet das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Satz 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhält der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin für die Zeit, für die ihm / ihr Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Bruttokrankengeld des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 43. Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich des Arbeitgeberzuschusses zu berücksichtigen. Für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 6) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [2]

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Dezember 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. November 2019
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011

aus Mitteln der Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gehen insoweit auf den Dienstgeber / die Dienstgeberin über. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Entgelte im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 45
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm / ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber / die Dienstgeberin über, als dieser dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende Arbeitgeberanteile zur Gesamtsozialversicherung sowie Beiträgen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin geltend gemacht werden.

(4) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, soweit der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Dienstgeber / die Dienstgeberin verhindert, es sei denn, dass der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die Verletzung dieser ihm / ihr obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

VII SONDERLEISTUNGEN

§ 46
Treueleistungen[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche (5-Tage-Woche), erhält er / sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit.

von 10 Jahren	3 Tage
von 20 Jahren	7 Tage
von 30 Jahren	12 Tage
von 40 Jahren	18 Tage

einmalig im Jubiläumsjahr als zusätzlichen Erholungsurlaub. Können diese Tage nicht bis zum 31.12. des Folgejahres eingebracht werden, sind diese abzugelten. Im Übrigen findet § 28 entsprechend Anwendung.

(2) Auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ist der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 30 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

(3) Zeiten, in denen das Dienstverhältnis geruht hat (z. B. Erwerbsminderungsrente auf Zeit, Sonderurlaub, bei dem der Dienstgeber / die Dienstgeberin nicht ausdrücklich ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat), und Zeiten, die einen gesetzlichen Krankengeldbezug überschreiten, zählen nicht als Beschäftigungszeit für die Treueleistung. Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz werden angerechnet.

§ 47
Beihilfen

(1) Für die Gewährung von Beihilfen sind die für Arbeitnehmer des Freistaates Bayern geltenden Bestimmungen anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Aufwendungen im Sinne der §§ 31 - 38, 39 Satz 3 der Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern (BayBhV) sowie Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch bei sozialer Indikation sind nicht beihilfefähig. Für die Gewährung von Unterstützungen finden die beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin geltenden Regelungen Anwendung.

(2) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger / Angehörige bei einem / einer Beihilfeberechtigten, der / die nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit nach kirchlichen Vorschriften aus. Familienangehörige von pflichtversicherten Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen haben dem Grunde nach keinen höheren Beihilfeanspruch als der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin selbst.

(4) Privat krankenversicherte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen haben Anspruch auf Beihilfe wie Arbeitnehmer des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten. Dies gilt nicht für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die bereits vor dem 1. April 2003 den Beitragszuschuss des Dienstgebers / der Dienstgeberin nach § 257 SGB V nicht in Anspruch genommen haben.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines / einer privat krankenversicherten geringfügig beschäftigten Dienstnehmers / Dienstnehmerin als Angehöriger / Angehörige eines / einer Beihilfeberechtigten, der / die einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die eigene Beihilfeberechtigung des / der geringfügig beschäftigten Dienstnehmers / Dienstnehmerin aus.

(6) Der Anspruch des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin auf Beihilfe erlischt für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Dies gilt nicht, wenn eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Artikel 2 der

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
zum 1. November 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014,
zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

Kirchenverfassung) ausgeübt wird. Angehörige eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin, die vor Beginn ihrer Elternzeit oder ihres Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, werden während ihrer Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige.

(7) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die als Studierende nach § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V versichert sind, haben keinen Anspruch auf Beihilfe und Unterstützungen.

(8) Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienstverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes / Landes vergleichbare Regelung besteht. Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienstverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(9) Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 15 Absatz 1 weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

§ 48
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin bei einer kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtung (EZVK Darmstadt) sicherzustellen. Es finden die jeweiligen Regelungen der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung Anwendung. Erfüllt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat er / sie dieses nicht zu vertreten, so hat er / sie eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) Besteht grundsätzlich für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen einer Einrichtung Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist ein Dienstnehmer / eine Dienstnehmerin von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihm / ihr auf seinen / ihren Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber / die Dienstgeberin an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

§ 49
Entgeltumwandlung[1]

(1) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin, der / die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, kann gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 in der jeweils geltenden Fassung von dem Dienstgeber / der Dienstgeberin verlangen, dass von seinen / ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung für seine / ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung kann durchgeführt werden

a) bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (EZVK) und
b) im Rahmen einer Direktversicherung bei: Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG (VRK).

Dienstgeber / Dienstgeberinnen mit mehr als 1.000 Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen einschließlich ihrer Tochtergesellschaften können durch eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen zuständiger Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung auch weitere Versicherungsunternehmen bestimmen. In diesen Fällen ist auch die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Unterstützungskasse bei einem anderen Anbieter als der EZVK Darmstadt zulässig. Die Einzelheiten bestimmen sich im Falle des Buchstaben a) nach der EZVK-Satzung in der jeweils geltenden Fassung, im Falle des Buchstaben b) nach den

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Feburar 2020
zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017,
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
zum 1. August 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014,
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

vertraglich festgelegten Bestimmungen.

(2) Wird im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Pauschalversteuerung nach § 40b (in der Fassung bis zum 31.12.2004) des Einkommensteuergesetzes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag zu tragen.

(3) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin hat Art und Umfang der Entgeltumwandlung spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Dienstgeber / der Dienstgeberin geltend zu machen. Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ist für die Dauer des laufenden Kalenderjahres an die getroffene Vereinbarung gebunden. Die Entgeltumwandlung soll auf Antrag des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin in Textform beim Vorliegen wichtiger Gründe geändert werden (z.B. wenn sich die persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnisse verändern). Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die zuständige Gehaltsabrechnungsstelle umgehend, spätestens jedoch bis zum 20. des Vormonats, von der Entgeltumwandlung bzw. von ihrer Änderung in Kenntnis zu setzen.

§ 49a
Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG[1]

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

(2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß Anlage 3, Anlage 3a oder Anlage 4 um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Der Dienstgeber / die Dienstgeberin gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG.

(3) Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen und ist auf max. 200,00 Euro monatlich begrenzt. Die Entgeltumwandlung nach dieser Regelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 49 AVR-Bayern für die freiwillige Zusatzversicherung zulässig, soweit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:
Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Dienstvertrag entsprechend geändert wird. Aus dem Dienstvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

(5) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 2 muss folgenden Mindestinhalt haben:
a) Dienstnehmerkreis
b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG
c) Antragsvoraussetzungen für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer
d) Regelung für Zeiten, in denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin kein Entgelt erhält
e) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist)
f) Bindungsdauer
g) dienstvertragliche Vereinbarung

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020
zum 1. Juni 2019 Beschluss der ARK Bayern vom 10. Mai 2019

a) ein Rahmen-Leasingvertrag als Dienstleistungsvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Leasinggeber / der Leasinggeberin
b) ein Einzelleasingvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und Leasinggeber mit einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten für Fahrräder und Pedelecs ≤ 25km/h.
c) ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen Dienstgeber / Dienstgeberin und dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin
d) ein im Sinne der Entgeltumwandlung geänderter Dienstvertrag

§ 50
Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin dem Dienstgeber / der Dienstgeberin die erforderlichen Angaben mitteilt, sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Nicht vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 44 AVR-Bayern[1] zusteht.

(4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

(5) Ein Betrag in Höhe des Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 kann auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auch für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 49) verwendet werden, wenn der umgewandelte Betrag mindestens 20 Euro monatlich beträgt. Damit erlischt der Anspruch nach Absatz 1. [2]

§ 51
Sterbegeld

Beim Tod von Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin / dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin / dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des / der Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des / der Verstorbenen hat befreiende Wirkung. Wer den Tod des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011

VIII BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 52
Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Dienststelle. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und anderen gesundheitlichen Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 53
Dienstkleidung

Die Voraussetzung für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin an den Kosten richten sich nach den bei dem Dienstgeber / der Dienstgeberin jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

IX SCHLUSSBESTIMMUNG

§ 54
Ausschlussfristen[1]

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 55
Inkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 01.07.2007 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD sowie die dazu ergangenen Sonderregelungen Bayern (Abschnitte I und II der Sonderregelungen Bayern) zum 01.07.2007 außer Kraft.

(3) Ebenfalls treten die ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen des Abschnitts III der Sonderregelungen Bayern zum 01.07.2007 außer Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016

Anlagen

Anlage 1
Neufassung der AVR-Bayern

§ 1
Anwendung AVR-Bayern

(1) Die AVR-Bayern gelten für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern, wenn im jeweiligen Dienstvertrag, Praktikantenvertrag, Ausbildungsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) – Bund (B / L) Fassung – in der jeweils gültigen Fassung sowie die Beschlüsse der nach dem Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Dienstverhältnisse der Dienstnehmer im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (ARRG) in der Fassung vom 30.03.1977 gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission zu Regelungen, die den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen und die Entscheidungen des nach dem ARRG gebildeten Schlichtungsausschusses Anwendung findet (Sonderregelung Bayern).

(2) Auf diese Dienstverhältnisse finden ab dem 01.07.2007 die Bestimmungen der AVR Bayern in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 2
Überleitung

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01. Juli 2007 fortbesteht, werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle in der bis 30.06.2015 geltenden Anlage 4 zum 01.07.2007 in die Entgeltgruppen nach § 32 AVR-Bayern übergeleitet.

§ 3
Übergangsregelung

(1) Das zu zahlende Grundentgelt bemisst sich im Übergangszeitraum vom 01.07.2007 bis 31.12.2015 unabhängig von den allgemeinen Entgelterhöhungen nach den jeweiligen Tabellen der Anlage 3 a - i. Die Tabellenwerte beinhalten eine jährliche Steigerung ab 01.01.2008 um 1,25 % (100 % der Berechnungen entsprechen der Basisstufe im Jahr 2015). In den Entgeltgruppen 1 - 3 wird von dieser Systematik zugunsten der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen abgewichen

(2) Die nach § 36 Abs. 1 AVR-Bayern zu gewährenden Stufenaufstiege (Einarbeitungsstufe, Basisstufe, Erfahrungsstufe) bleiben unberührt.

(3) Die vierte Stufe (Sonderstufe) erhalten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren bisherige Vergütung (§ 4 Absatz 1 Satz 2) ohne die eventuell gewährte Kinderzulage höher ist als der Betrag der dritten Entgeltstufe (Erfahrungsstufe), welcher am Ende des Übergangszeitraumes erreicht wird (Anlage 3i, gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24.11.06).

(4) Die Stufenzuordnung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erfolgt auf Grundlage der bisher zurückgelegten Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) in der am 30.06.2007 ausgeübten Tätigkeit.

Wurde dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin im Zeitraum 01.07.2005 bis 30.06.2007 durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner / ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so wird er / sie ab 01.07.2007 in den 1. Monat der Basisstufe eingruppiert.

(5) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die zum 01.07.2007 ihre Beschäftigungszeit von 20 Jahren schon erreicht haben, aber noch nicht eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren vollendet hatten, erhalten mit Vollendung einer beschäftigungszeit von 25 Jahren die Treueleistung gemäß § 46 AVR-Bayern, welche mit Vollendung einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren gewährt wird.[1]

[1] Inkrafttreten zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Mai 2008

§ 4
Besitzstandszulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund der vorgenommenen Überleitung nach § 2 und § 3 mit einem geringeren Grundentgelt vergütet werden, erhalten zur Sicherung ihres sozialen Besitzstands eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Vergütung am 30.6.2007 und dem Grundentgelt gemäß der neuen Entgeltgruppe. Die bisherige Vergütung setzt sich aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (außer Schicht-, Wechselschicht- und Ballungsraumzulage), persönlichen Zulagen (z.B. bisherige Besitzstandszulagen) und gegebenenfalls dem Kinderzuschlag gemäß § 19a AVR / SR Bayern zusammen.

Die Besitzstandszulage besteht aus einem allgemeinen und gegebenenfalls aus einem kinderbezogenen Bestandteil.

Soweit in die Besitzstandszulage ein Kinderzuschlag gemäß § 19a AVR / SR Bayern oder eine ersetzende persönliche Zulage eingeflossen ist, sind diese gesondert als kinderbezogener Bestandteil der Besitzstandszulage auszuweisen.

(2) Der kinderbezogene Bestandteil der Besitzstandszulage wird längstens so lange bezahlt, wie für die in der Besitzstandszulage berücksichtigten Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG), nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 und § 4 BKGG zustehen würde.

(3) Die 1,25%igen Entgelterhöhungen nach § 3 Absatz 1 und 2 sowie individuelle Erhöhungen des Grundentgelts wegen Höhergruppierung oder Stufensteigerungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. Bei individueller Erhöhung des Grundentgelts wegen einer Höhergruppierung (§ 32 Abs. 5, 6 AVR – Bayern) reduziert sich die Besitzstandszulage um 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung. Auf Antrag der Dienstnehmenden wird die Änderung in Satz 2 rückwirkend ab 01.07.2007 durchgeführt. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen. Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.[1]

(4) Bei allgemeinen Erhöhungen des Grundentgelts vermindert sich die Besitzstandszulage um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.[2]

(5) Die Anrechnung nach Absatz 3 und die Verminderung nach Absatz 4 erfolgt zunächst bei dem allgemeinen Bestandteil der Besitzstandszulage und dann erst bei dem kinderbezogenen Bestandteil.

(6) Die Besitzstandszulage vermindert sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit im anteiligen Umfang. Bei einer Erhöhung der ursprünglichen Arbeitszeit bleibt die Besitzstandszulage unverändert.
Bei befristeten Reduzierungen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung nach § 29a AVR / SR Bayern, Flexibilisierung durch „Arbeit auf Abruf“) wird die Besitzstandszulage so angepasst, dass bei einer erneuten Erhöhung der Arbeitszeit die Besitzstandszulage im Verhältnis der Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auflebt. Entsprechende Anwendung finden § 36 Absatz 7 AVR-Bayern sowie die Absätze 3 – 6.

(7) Ruht zum 01.07.2007 das Dienstverhältnis, ist das monatliche Entgelt gemäß Absatz 1 nach Ende des Ruhens so zu berechnen, als ob der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin ununterbrochen gearbeitet hätte. Entsprechende Anwendung finden § 36 Absatz 7 sowie die Absätze 3 – 6.

(8) Abs. 1 gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, auf deren Dienstverhältnis die AVR-Bayern Anwendung findet und die nach dem 30.06.2007 im unmittelbaren Anschluss zu einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern wechseln bzw. bei welchem ein befristetes Dienstverhältnis fortgesetzt wird. Voraussetzung ist die Weiterbeschäftigung in derselben Entgeltgruppe. Dies gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen i.S. von § 2 Abs. 1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der ab Januar 2008 geltenden Fassung. Auf Antrag der Dienstnehmenden erfolgt die Anwendung der Sätze 1-3 ab 01.07.2007 rückwirkend. Der schriftliche Antrag ist innerhalb der Ausschlussfrist bis zum 31.12.2008 zu stellen“ Ein eventueller Zahlungsanspruch besteht rückwirkend zum 01.07.2007.[3]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

§ 5 unbesetzt.[1]

§ 6
Weitergeltung der Öffnungsklausel des § 9 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern i. S. von § 18 AVR-Bayern

(1) Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, die ihren Grund in der Festlegung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin gemäß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 40 Stunden haben, kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen mit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich festgelegt werden, wenn gleichzeitig die Vergütung (§ 14 AVR / SR Bayern), ab 01.07.2007 das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern), auf 38,5 / 40 vermindert wird. Die Dienstvereinbarung kann für die Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständigen Teils einer Einrichtung abgeschlossen werden.

(2) Die Regelungen des § 9 Absatz 1 Sätze 2 und 3 AVR / SR Bayern gelten mit entsprechendem Inhalt im Sinne von § 18 AVR-Bayern weiter. Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, die aufgrund der vorgenommenen Überleitung nach § 2 und § 3 mit einem geringeren Entgelt vergütet werden, erhalten zur Sicherung ihres sozialen Besitzstandes eine Besitzstandszulage im Sinne von § 4. Das Grundentgelt nach § 33 Absatz 1 AVR-Bayern wird auf 38,5 / 40 vermindert. Die am 30.06.2007 geltenden Dienstvereinbarungen bleiben bestehen. Bei einer Kündigung der Dienstvereinbarung und damit Erhöhung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche, wird die Besitzstandszulage im Verhältnis der Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe bei 40 Stunden pro Woche, wiederaufleben (§ 4 Absatz 6 Satz 2).

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008;
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016

Anlage 2 Eingruppierungsordnung (gültig ab 01.04.2017)

Entgeltgruppe 1 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 1, 19[1])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erst nach einer kurzen Einweisung (Anm. 1) ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik[2]
2. Verwaltung[3]

Richtbeispiele:

- Reinigungshilfskraft
- Wäschereihilfskraft[4]
- Gärtnerische Hilfskraft[5]

Entgeltgruppe 2 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 2, 19[6])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
2. Hol- und Bringdienst
3. Verwaltung[7]

Richtbeispiele:

- Reinigungskraft
- Küchenhilfe
- Botin

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 3 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 3, 19[1])

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erst[2] nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

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

Richtbeispiele:

- Reinigungskraft mit ~~speziellen /~~[3] zusätzlichen Aufgaben[4]
- Stationshilfe
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Kopierarbeiten und/oder[5] in der Poststelle
- Bedienung[6]

Entgeltgruppe 4 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 3, 4, 13, 14, 19[7])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[8]
    b. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
    c. Verwaltung

2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anm. 4) in der Grundpflege oder Betreuung.

Richtbeispiele:

- Hauswirtschaftskraft
- Präsenzkraft
- Dienstnehmerin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale
- Mitarbeiterin zur zusätzlichen Betreuung und Aktivierung gemäß § 43b SGB XI (zuvor § 87b SGB XI)[9]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 3 (Anm. 3), denen zusätzlich die Koordination (Anm. 13) von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen übertragen ist[10].

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. Januar 2013 Klarstellung der ARK-Bayern vom 22. April 2013.
Die ARK geht davon aus, dass es sich bei den bisherigen "speziellen Aufgaben" um "zusätzliche Aufgaben" handelt.

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013,
Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[8] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[9] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[10] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 5 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 4, 5, 13, 14, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anm. 5) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
2. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
3. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Fachpflegehelferin (Altenpflege)[3]
- Fachpflegehelferin (Gesundheits- und Krankenpflege)[4]
- Heilerziehungshelferin
- Dienstnehmerin in der Hausmeisterei oder im Technischen Dienst
- Beiköchin/ Fachpraktikerin Küche[5]
- Bürohelferin[6]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 4 (Anm. 4), denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[7]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 6 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 5, 13, 14, 16, 19[1], 21[2], 22[3])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit komplexen Aufgaben (Anm. 16) unter fachlicher Anleitung (Anm. 5) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[4]
2. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
4. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Kinderpflegerin
- Fachpflegehelferin (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege)[5] mit speziellen Aufgaben
- Heilerziehungshelferin mit speziellen Aufgaben
- Hausmeisterin
- Köchin[6]
- Verwaltungskraft[7]
- Rettungssanitäterin[8]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 5 (Anm. 5), denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[9]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Inkrafttreten zum 1. Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016
[3] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[8] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[9] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 7 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 5, 6, 13, 14, 16, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen
mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen

1. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
3. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
4. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Dienstnehmerinnen im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten
- Kinderpflegerin mit speziellen Aufgaben[3]
- Masseurin[4] / medizinische Bademeisterin[5]
- Hauswirtschafterin
- Diätassistentin
- Facharbeiterin
- Verwaltungsfachkraft
- Rettungsassistentin[6]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 6 (Anm. 5, Anm. 16)**,** denen zusätzlich die Koordination von Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen (Anm. 13) übertragen ist.[7]

Richtbeispiel:

- Leiterin einer Hausmeisterei

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017, Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[5] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[6] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

Entgeltgruppe 8 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 6, 7, 12, 16, 18[1], 19[2])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[3]
    b. Handwerklicher Erziehungsdienst
    c. Nichtärztlicher medizinischer Bereich

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von komplexen Aufgaben (Anm. 16) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Hauswirtschaft / Handwerk / Technik
    b. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin[4]
- Erzieherin
- Heilerziehungspflegerin
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung[5]
- Med.-technische Assistentin
- Physiotherapeutin
- Ergotherapeutin
- Finanzbuchhalterin
- Personalsachbearbeiterin
- Notfallsanitäterin[6]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 7 (Anm. 6) **,** mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik

Richtbeispiele:

- Küchenleiterin
- Leiterin von Handwerksbetrieben

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016
[2] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[5] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[6] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 9 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 7, 8, 11, 12, 15, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen Aufgaben (Anm. 15) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst
    c. Handwerklicher Erziehungsdienst[3]

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Verwaltung
    b. Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie
- Erzieherin mit speziellen Aufgaben (z.B. Erzieherin in heilpädagogischen Wohngruppen/ heilpädagogischen Tagesstätten in der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII)[4]
- Heilpädagogin mit entsprechenden Aufgaben
- Bilanzbuchhalterin
- Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben
- Unterrichtsschwester[5]
- Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung[6] mit speziellen Aufgaben[7]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 8

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 7) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[8]
    b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst

2. in der Leitung (Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft / Handwerk / Technik

Richtbeispiele:

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

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1.Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

[5] **Amtliche Fußnote:**
Unterrichtsschwestern mit Weiterbildung zur Pflegepädagogin sind als Pflegepädagoginnen in Entgeltgruppe E 10 eingruppiert (siehe Richtbeispiel dort).

[6] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[7] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Dezember 2008

[8] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 10 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
    b. Beratung / Therapie / Seelsorge
    c. Lehre/ Bildung/ Ausbildung[3]

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) im Tätigkeitsbereich Verwaltung

Richtbeispiele:

- Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin
- Controllerin
- IT-Systemberaterin
- Personalreferentin
- Qualitätsbeauftragte[4]
- Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben
- Pflegepädagogin[5]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Entgeltgruppe 9,

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen

    a. Lehre / Bildung / Ausbildung
    b. Verwaltung

2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 7) von schwierigen (Anm. 15) oder komplexen (Anm. 16) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[2] und nichtärztlicher medizinischer Dienst

3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen Wohnbereiches, einer kleinen Einrichtung, eines kleineren Dienstes, eines mittelgroßen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege / Betreuung / Erziehung/ Integration[2]

Richtbeispiele:

- Leitung eines kleinen Verwaltungsbereiches
- Leitung einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege
- Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses
- Pflegedienstleiterin
- Stationsleiterin Intensivpflege
- Gruppenleiterin in der Jugendhilfe mit Personalverantwortung (Leitungsaufgaben Anm. 12)[6]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[5] **Amtliche Fußnote:**
Hierunter fallen auch Unterrichtsschwestern mit Weiterbildung zur Pflegepädagogin.
Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[6] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 11 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 9, 11, 12, 15, 17, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) in den Tätigkeitsbereichen

a. Pflege / Betreuung / Erziehung / Integration[2]
b. Beratung / Therapie / Seelsorge
c. Verwaltung

Richtbeispiele:

- Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung
- Sozialpädagogin/ Sozialarbeiterin mit Aufgaben, die unter Beachtung des § 32 Abs. 3 eine der folgenden Weiterbildungen ausdrücklich erfordern: z.B. Suchttherapie, systemische Familientherapie[3]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration[2] und Beratung/ Therapie/ Seelsorge

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) und Leitungsaufgaben (Anm. 12) im Tätigkeitsbereich Verwaltung

3. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen Einrichtung, eines mittelgroßen Dienstes, eines sehr großen Wohnbereiches, eines großen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anm. 17)

4. in der Leitung (Anm. 11) eines mittelgroßen (Anm. 17) Verwaltungsbereiches

5. in der Leitung (Anm. 11) einer mittelgroßen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

Richtbeispiele:

- Leitende Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen
- Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereiches
- Leiterin eines mittelgroßen Beratungsdienstes[4]
- Leiterin einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[3] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 12 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 9, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit komplexen (Anm. 16) und schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 9) oder mit Leitungsaufgaben (Anm. 12) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen

Richtbeispiel:[2]

- Psychologin mit Diplom- oder Masterabschluss[3]

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. in der Leitung (Anm. 11) einer großen Einrichtung, eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anm. 17) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration[4] und Beratung/ Therapie/ Seelsorge

2. in der Leitung (Anm. 11) mehrerer großer Pflegebereiche einer stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anm. 17) im Tätigkeitsbereich Pflege/ Betreuung/ Erziehung/ Integration[5]

3. in der Leitung (Anm. 11) eines großen (Anm. 17) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung;

4. in der Leitung (Anm. 11) einer großen (Anm. 17) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege im Tätigkeitsbereich Lehre / Bildung / Ausbildung

Richtbeispiele:

- Leiterin eines großen Beratungsdienstes[6]
- Leiterin eines großen Verwaltungsbereichs[7]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[5] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[6] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[7] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 13 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die in der Regel ein wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzen

2. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) , die ein wissenschaftliches Hochschulstudium zwingend voraussetzen[2]

Richtbeispiel:[3]

- Volljuristin (1. und 2. Staatsexamen)

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer sehr großen Einrichtung, eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anm. 17).

Richtbeispiele:[4]

- Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung
- Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017, zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015, zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Entgeltgruppe 14 (gültig ab 01.04.2017)

(Anm. 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19[1])

A) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen.

Hierzu gehören Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

1. mit schwierigen (Anm. 15) und komplexen (Anm. 16) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10) und Leitungsaufgaben (Anm. 12), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und in der Regel eine zusätzliche Qualifikation voraussetzen

2. mit schwierigen (Anm. 15) verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 10), die ein wissenschaftliches Hochschulstudium und eine zusätzliche Qualifikation zwingend voraussetzen

Richtbeispiele:[2]

- Pflegedirektorin
- Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung

B) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Leitung (Anm. 11) einer besonders großen und verschiedenartigen Komplexeinrichtung mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten

Richtbeispiele:[3]

- Geschäftsführerin
- Kaufmännische Direktorin

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Anmerkungen (gültig ab 01.04.2017)

(1) Die Tätigkeiten erfordern **keine Kenntnisse und Fertigkeiten** aus einer Berufsausbildung. Die **Einweisung** beinhaltet eine Erklärung des Arbeitsauftrages sowie der räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten.[1]

(2) **Einfachste Tätigkeiten** erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer Berufsausbildung.
Sie können nach einer kurzen Einübung auch unter Anwendung der dafür benötigten Arbeitsmittel ausgeführt werden.
Die Einübung beinhaltet eine bis zu zweiwöchige Einweisung in die Arbeit (z.B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen, z.B. HACCP-Konzept).[2]

(3) **Sehr einfache Tätigkeiten** setzen eine mehr als 2-monatige fachliche Einarbeitung jedoch keine Berufsausbildung voraus.
In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (z. B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen, z.B. HACCP-Konzept) erworben.[3]

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

(5) **Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung** setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die i.d.R. durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höherqualifizierte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

(6) Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und der Entgeltgruppe 8 Teil A Nr. 2** setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.
Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 8 und 9** setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.
Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(8) Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 9** setzen vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine dreijährige Fachschulausbildung oder eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung mit Weiterqualifikationen aber auch anderweitig (z.B. durch einen Bachelorabschluss) erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbständig erarbeitet werden.[4]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
[4] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

(9) Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 10 bis 12** setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die in der Regel durch eine Fachhochschulausbildung oder durch einen Bachelorabschluss, aber auch anderweitig erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege z.B. durch Konzeptentwicklung erarbeitet und entschieden werden.

(10) **Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 13 und 14** setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die in der Regel durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium mit Masterabschluss oder gleichwertigem Abschluss, aber auch anderweitig erworben werden können.
Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in entsprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.[1]

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

(12) **Leitungsaufgaben** werden Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen neben ihrer Tätigkeit ausdrücklich übertragen und umfassen nicht alle der in der Anmerkung 11 beschriebenen Aspekte der Leitung.

(13) Die **Koordination** beinhaltet die Anleitung, den Einsatz und die Kontrolle von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und erfordert nicht die disziplinarische Verantwortung.

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

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

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

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

(18) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten eine **Zulage in Höhe von 50 v. H.** der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe,
a) wenn ihre Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Leitungsaufgaben bzw. Leitungen umfasst; ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen; oder
b) wenn sie eine Zusatzausbildung von mindestens 200 Zeitstunden absolviert haben und ihnen eine entsprechende, prägende Tätigkeit (d.h. mindestens 20 v.H. der Gesamttätigkeit) ausdrücklich übertragen wird (z.B. Praxisanleitung oder gerontopsychiatrische Fachkraft) [2] oder
c) wenn diese Zulage durch die Eingruppierungsordnung vorgeschrieben ist.[3]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

[2] **Amtliche Anmerkung zu Buchstabe b):**
Gleichwertige, bereits vor dem 1. Juli 2015 abgeschlossene Ausbildungen mit weniger als 200 Zeitstunden Ausbildungsumfang können anerkannt werden.

[3] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017,
zum 1. August 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016,
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015 und vom 21. Januar 2016

(19) **Richtbeispiele** benennen häufig anfallende Tätigkeiten in der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Richtbeispiele sind jeweils nicht abschließend. Richtbeispiele dienen der Erläuterung der Tätigkeitsmerkmale, welche in den Ober- und Untersätzen der jeweiligen Entgeltgruppe beschrieben werden. Die Erfüllung der Merkmale eines Richtbeispiels allein ist nicht ausreichend, die Anforderungen der abstrakten Tätigkeitsmerkmale der Ober- und Untersätze einer Entgeltgruppe zu erfüllen. Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit beschreiben die Richtbeispiele auch Tätigkeitsmerkmale einer höheren oder einer niedrigeren Entgeltgruppe.[1]

(20) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2015 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2015 fortbesteht, und die am 30.06.2015 als **Psychologe oder Psychologin** in Entgeltgruppe E 13 eingruppiert sind, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.[2]

(21) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Tätigkeit eines Kinderpflegers bzw. einer Kinderpflegerin erhalten eine **Zulage** in Höhe von 150,00 Euro monatlich. Bisher freiwillig gewährte Zulagen werden bis zur Höhe von 150,00 Euro mit dieser Zulage verrechnet.[3]

(22) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.03.2017 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.04.2017 fortbesteht, und die am 31.03.2017 als **Rettungssanitäter oder Rettungssanitäterin** in Entgeltgruppe E 7 eingruppiert sind, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.[4]

[1] Inkrafttreten zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008

[2] Inkrafttreten zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015

[3] Inkrafttreten zum 1. Juli 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

[4] Inkrafttreten zum 1. April 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

Anlage 3 Entgelttabellen

Entgelttabelle ab 01.04.2019[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 01.04.2019					
	Stufe 1 Dauer 12 Monate	**Stufe 2** Dauer 24 Monate	**Stufe 3** Dauer 60 Monate	**Stufe 4** Dauer 84 Monate	**Stufe 5** bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	**Sonderstufe** wurde am 1.7.07 erworben
E 1	-	-	1.785,19 € 10,26 €	1.870,51 € 10,76 €	1.913,17 € 11,00 €	1.955,83 € 11,25 €
E 2	-	1.815,84 € 10,44 €	1.907,26 € 10,97 €	1.998,69 € 11,49 €	2.044,41 € 11,75 €	2.090,12 € 12,02 €
E 3	1.899,61 € 10,92 €	1.948,83 € 11,21 €	2.047,25 € 11,77 €	2.145,67 € 12,34 €	2.194,88 € 12,62 €	2.244,10 € 12,90 €
E 4	2.048,19 € 11,78 €	2.101,41 € 12,08 €	2.207,87 € 12,69 €	2.314,33 € 13,31 €	2.367,56 € 13,61 €	2.420,79 € 13,92 €
E 5	2.218,88 € 12,76 €	2.276,72 € 13,09 €	2.392,41 € 13,76 €	2.508,09 € 14,42 €	2.565,92 € 14,75 €	2.623,77 € 15,09 €
E 6	2.415,28 € 13,89 €	2.478,42 € 14,25 €	2.604,72 € 14,98 €	2.731,02 € 15,70 €	2.794,17 € 16,07 €	2.857,32 € 16,43 €
E 7	2.641,64 € 15,19 €	2.710,91 € 15,59 €	2.849,44 € 16,38 €	2.987,97 € 17,18 €	3.057,24 € 17,58 €	3.126,51 € 17,98 €
E 8	2.903,09 € 16,69 €	2.979,42 € 17,13 €	3.132,09 € 18,01 €	3.284,76 € 18,89 €	3.361,09 € 19,33 €	3.437,43 € 19,76 €
E 9	3.205,76 € 18,43 €	3.290,27 € 18,92 €	3.459,29 € 19,89 €	3.628,32 € 20,86 €	3.712,84 € 21,35 €	3.797,35 € 21,83 €
E 10	3.562,46 € 20,48 €	3.656,60 € 21,02 €	3.844,91 € 22,11 €	4.033,55 € 23,19 €	4.129,59 € 23,74 €	4.225,62 € 24,30 €
E 11	3.980,49 € 22,89 €	4.087,34 € 23,50 €	4.302,46 € 24,74 €	4.517,58 € 25,98 €	4.625,14 € 26,59 €	4.732,70 € 27,21 €
E 12	4.477,24 € 25,74 €	4.598,24 € 26,44 €	4.840,27 € 27,83 €	5.082,28 € 29,22 €	5.203,29 € 29,92 €	5.324,29 € 30,61 €
E 13	5.059,29 € 29,09 €	5.196,02 € 29,88 €	5.469,49 € 31,45 €	5.742,97 € 33,02 €	5.879,71 € 33,81 €	6.016,44 € 34,59 €
E 14	5.742,29 € 33,02 €	5.897,49 € 33,91 €	6.207,87 € 35,69 €	6.518,27 € 37,48 €	6.673,47 € 38,37 €	6.828,67 € 39,26 €

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. April 2018

Entgelttabelle ab 01.04.2020[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 01.04.2020					
	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 1	-	-	1.853,03 € 10,65 €	1.941,59 € 11,16 €	1.985,87 € 11,42 €	2.030,15 € 11,67 €
E 2	-	1.884,84 € 10,84 €	1.979,74 € 11,38 €	2.074,64 € 11,93 €	2.122,10 € 12,20 €	2.169,54 € 12,47 €
E 3	1.971,80 € 11,34 €	2.022,89 € 11,63 €	2.125,05 € 12,22 €	2.227,21 € 12,81 €	2.278,29 € 13,10 €	2.329,38 € 13,39 €
E 4	2.126,02 € 12,22 €	2.181,26 € 12,54 €	2.291,77 € 13,18 €	2.402,27 € 13,81 €	2.457,53 € 14,13 €	2.512,78 € 14,45 €
E 5	2.303,20 € 13,24 €	2.363,24 € 13,59 €	2.483,32 € 14,28 €	2.603,40 € 14,97 €	2.663,42 € 15,31 €	2.723,47 € 15,66 €
E 6	2.507,06 € 14,42 €	2.572,60 € 14,79 €	2.703,70 € 15,55 €	2.834,80 € 16,30 €	2.900,35 € 16,68 €	2.965,90 € 17,05 €
E 7	2.742,02 € 15,77 €	2.813,92 € 16,18 €	2.957,72 € 17,01 €	3.101,51 € 17,83 €	3.173,42 € 18,25 €	3.245,32 € 18,66 €
E 8	3.013,41 € 17,33 €	3.092,64 € 17,78 €	3.251,11 € 18,69 €	3.409,58 € 19,60 €	3.488,81 € 20,06 €	3.568,05 € 20,52 €
E 9	3.327,58 € 19,13 €	3.415,30 € 19,64 €	3.590,74 € 20,65 €	3.766,20 € 21,65 €	3.853,93 € 22,16 €	3.941,65 € 22,66 €
E 10	3.697,83 € 21,26 €	3.795,55 € 21,82 €	3.991,02 € 22,95 €	4.186,82 € 24,07 €	4.286,51 € 24,65 €	4.386,19 € 25,22 €
E 11	4.131,75 € 23,76 €	4.242,66 € 24,39 €	4.465,95 € 25,68 €	4.689,25 € 26,96 €	4.800,90 € 27,60 €	4.912,54 € 28,25 €
E 12	4.647,38 € 26,72 €	4.772,97 € 27,44 €	5.024,20 € 28,89 €	5.275,41 € 30,33 €	5.401,02 € 31,05 €	5.526,61 € 31,78 €
E 13	5.251,54 € 30,20 €	5.393,47 € 31,01 €	5.677,33 € 32,64 €	5.961,20 € 34,28 €	6.103,14 € 35,09 €	6.245,06 € 35,91 €
E 14	5.960,50 € 34,27 €	6.121,59 € 35,20 €	6.443,77 € 37,05 €	6.765,96 € 38,90 €	6.927,06 € 39,83 €	7.088,16 € 40,76 €

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 03. Juli 2019

Entgelttabelle ab 01.01.2021[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 1.1.2021					
	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 1	- -	- -	1.891,94 € 10,88 €	1.982,36 € 11,40 €	2.027,57 € 11,66 €	2.072,78 € 11,92 €
E 2	- -	1.924,42 € 11,06 €	2.021,31 € 11,62 €	2.118,21 € 12,18 €	2.166,66 € 12,46 €	2.215,10 € 12,74 €
E 3	2.013,21 € 11,58 €	2.065,37 € 11,88 €	2.169,68 € 12,48 €	2.273,98 € 13,07 €	2.326,13 € 13,37 €	2.378,30 € 13,67 €
E 4	2.170,67 € 12,48 €	2.227,07 € 12,81 €	2.339,90 € 13,45 €	2.452,72 € 14,10 €	2.509,14 € 14,43 €	2.565,55 € 14,75 €
E 5	2.351,57 € 13,52 €	2.412,87 € 13,87 €	2.535,47 € 14,58 €	2.658,07 € 15,28 €	2.719,35 € 15,64 €	2.780,66 € 15,99 €
E 6	2.559,71 € 14,72 €	2.626,62 € 15,10 €	2.760,48 € 15,87 €	2.894,33 € 16,64 €	2.961,26 € 17,03 €	3.028,18 € 17,41 €
E 7	2.799,60 € 16,10 €	2.873,01 € 16,52 €	3.019,83 € 17,36 €	3.166,64 € 18,21 €	3.240,06 € 18,63 €	3.313,47 € 19,05 €
E 8	3.076,69 € 17,69 €	3.157,59 € 18,16 €	3.319,38 € 19,09 €	3.481,18 € 20,02 €	3.562,08 € 20,48 €	3.642,98 € 20,95 €
E 9	3.397,46 € 19,53 €	3.487,02 € 20,05 €	3.666,15 € 21,08 €	3.845,29 € 22,11 €	3.934,86 € 22,62 €	4.024,42 € 23,14 €
E 10	3.775,48 € 21,71 €	3.875,26 € 22,28 €	4.074,83 € 23,43 €	4.274,74 € 24,58 €	4.376,53 € 25,16 €	4.478,30 € 25,75 €
E 11	4.218,52 € 24,26 €	4.331,76 € 24,91 €	4.559,73 € 26,22 €	4.787,72 € 27,53 €	4.901,72 € 28,18 €	5.015,70 € 28,84 €
E 12	4.721,74 € 27,15 €	4.849,34 € 27,88 €	5.104,59 € 29,35 €	5.359,82 € 30,82 €	5.487,44 € 31,55 €	5.615,04 € 32,29 €
E 13	5.335,56 € 30,68 €	5.479,77 € 31,51 €	5.768,17 € 33,17 €	6.056,58 € 34,82 €	6.200,79 € 35,65 €	6.344,98 € 36,48 €
E 14	6.055,87 € 34,82 €	6.219,54 € 35,76 €	6.546,87 € 37,64 €	6.874,22 € 39,53 €	7.037,89 € 40,47 €	7.201,57 € 41,41 €

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1.Januar 2021 Beschluss der ARK Bayern vom 18. Juni 2020

Anlage 3a Entgelttabelle Ärzte

Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2019[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig vom 01.01.2019 bis 31.12.2019					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	4.512,45 € 25,95 €	4.768,25 € 27,42 €	4.950,92 € 28,47 €	5.267,58 € 30,29 €	5.645,15 € 32,46 €	5.800,44 € 33,35 €
II	5.955,71 € 34,24 €	6.455,07 € 37,12 €	6.893,54 € 39,64 €	7.149,31 € 41,11 €	7.398,96 € 42,54 €	7.648,64 € 43,98 €
III	7.459,89 € 42,89 €	7.898,33 € 45,41 €	8.525,60 € 49,02 €			
IV	8.775,23 € 50,46 €	9.402,53 € 54,06 €				

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019

Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2020[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig vom 01.01.2020 bis 31.12.2020					
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
I	4.602,70 € 26,46 €	4.863,62 € 27,96 €	5.049,94 € 29,04 €	5.372,93 € 30,89 €	5.758,05 € 33,11 €	5.916,45 € 34,02 €
II	6.074,82 € 34,93 €	6.584,17 € 37,86 €	7.031,41 € 40,43 €	7.292,30 € 41,93 €	7.546,94 € 43,39 €	7.801,61 € 44,86 €
III	7.609,09 € 43,75 €	8.056,30 € 46,32 €	8.696,11 € 50,00 €			
IV	8.950,73 € 51,46 €	9.590,58 € 55,14 €				

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019

Entgelttabelle Ärzte vom 01.01.2021[1]

Entgelt-gruppe	Entgelttabelle gültig ab 01.01.2021					
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
I	4.694,75 € 26,99 €	4.960,89 € 28,52 €	5.150,94 € 29,62 €	5.480,39 € 31,51 €	5.873,21 € 33,77 €	6.034,78 € 34,70 €
II	6.196,32 € 35,63 €	6.715,85 € 38,61 €	7.172,04 € 41,24 €	7.438,15 € 42,77 €	7.697,88 € 44,26 €	7.957,64 € 45,75 €
III	7.761,27 € 44,63 €	8.217,43 € 47,25 €	8.870,03 € 51,00 €			
IV	9.129,74 € 52,49 €	9.782,39 € 56,25 €				

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019

Anlage 4
Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 78f SGB VIII)[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für alle pädagogischen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E 8 bis E 11 der Anlage 2 AVR-Bayern, die überwiegend in Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne des Rahmenvertrages nach § 78f des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) tätig sind.

§ 2 Grundentgelt

Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten in Abweichung von Anlage 3 AVR-Bayern monatlich ein Grundentgelt nach der im Anhang zu dieser Anlage wiedergegebenen Entgelttabelle. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und Stufe, in die der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin gemäß § 32 in Verbindung mit Anlage 2 AVR-Bayern eingruppiert und gemäß § 36 AVR-Bayern eingestuft ist.

§ 3 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2019 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2020 fortbesteht, und die am 31.12.2019 in die Stufen 1 oder 2 eingestuft sind, erhalten für die Dauer der verbleibenden Stufenlaufzeit in Stufe 1 oder 2 die Vergütung nach den Stufen 1 oder 2 der allgemeinen Entgelttabelle in Anlage 3 AVR-Bayern. Dies gilt auch für den Stufenaufstieg von Stufe 1 in Stufe 2 für die Dauer der Zugehörigkeit zu Stufe 2.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2020 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2021 fortbesteht, und die am 31.12.2020 in die Sonderstufe eingestuft sind, werden zum 01.01.2021 in die Stufe 5 übergeleitet.

§ 4 Überleitungs- und Besitzstandsregelung vom 01.07.2016

(1) Diese Überleitungs- und Besitzstandsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die überwiegend in Einrichtungen oder wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) tätig sind.[2]

(2) Die §§ 2 bis 4 dieser Anlage in der Fassung vom 01.07.2015 wurden mit Wirkung zum 01.07.2016 aufgehoben.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die am 30.06.2016 gemäß § 2 dieser Anlage als Erzieher und Erzieherinnen in heilpädagogischen Wohngruppen/ heilpädagogischen Tagesstätten in der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII in Entgeltgruppe E 9 Buchst. A) eingruppiert waren, verbleiben in dieser Entgeltgruppe.

(4) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30.06.2016 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2016 fortbesteht, und die sich am 30.06.2016 in der

- Stufe 1 befinden, werden in die Stufe 1 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Stufe 2 befinden, werden in die Stufe 2 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,
- Stufe 3 befinden, werden in die Stufe 3 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet,

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. November 2019

[2] **Amtliche Anmerkung:**
Entscheidend für den Geltungsbereich der Anlage 4 in Verbindung mit Anlage 3b AVR-Bayern in der Fassung vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2016 ist die Zuordnung zum SGB VIII. Es unterfallen all diejenigen Angebote der Kinder- und Jugendhilferegelung nach Anlage 4 in Verbindung mit Anlage 3b AVR-Bayern in der Fassung vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2016, die sich nach dem SGB VIII richten.
Einzige Ausnahme von diesem Grundsatz sind die Kindertageseinrichtungen, da das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) zwar auf das SGB VIII Bezug nimmt, aber als Spezialregelung dem SGB VIII vorgeht.

- Stufe 4 befinden, werden in die Stufe 4 der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet
- Stufe 5 befinden, werden in die Sonderstufe der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3 übergeleitet.

(5) Die Stufenaufstiege für die gemäß Absatz 4 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Stufen 1 bis 3 ergeben sich aus der ab 01.07.2016 geltenden Anlage 3.

(6) Der Stufenaufstieg für die gemäß Absatz 4 übergeleiteten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Stufe 4 in die Stufe 5 erfolgt nach insgesamt 84 Monaten in der Erfahrungsstufe/ Stufe 4, jedoch frühestens zum 01.07.2016. Dabei erfolgt der Stufenaufstieg in Stufe 5 direkt in die ab 01.07.2016 geltende Stufe 5 in Anlage 3 der AVR-Bayern.

Anhang Entgelttabelle Jugendhilfe

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.01.2020						
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 8	2.757,94 € 15,86 €	2.830,45 € 16,27 €	3.132,09 € 18,01 €	3.284,76 € 18,89 €	3.361,09 € 19,33 €	3.437,43 € 19,76 €
E 9	3.045,47 € 17,51 €	3.125,76 € 17,97 €	3.459,29 € 19,89 €	3.628,32 € 20,86 €	3.712,84 € 21,35 €	3.797,35 € 21,83 €
E 10	3.384,34 € 19,46 €	3.473,77 € 19,97 €	3.844,91 € 22,11 €	4.033,55 € 23,19 €	4.129,59 € 23,74 €	4.225,62 € 24,30 €
E 11	3.781,47 € 21,74 €	3.882,97 € 22,33 €	4.302,46 € 24,74 €	4.517,58 € 25,98 €	4.625,14 € 26,59 €	4.732,70 € 27,21 €

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.04.2020						
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten	Sonderstufe wurde am 1.7.07 erworben
E 8	2.862,74 € 16,46 €	2.938,01 € 16,89 €	3.251,11 € 18,69 €	3.409,58 € 19,60 €	3.488,81 € 20,06 €	3.568,05 € 20,52 €
E 9	3.161,20 € 18,18 €	3.244,54 € 18,66 €	3.590,74 € 20,65 €	3.766,20 € 21,65 €	3.853,93 € 22,16 €	3.941,65 € 22,66 €
E 10	3.512,94 € 20,20 €	3.605,77 € 20,73 €	3.991,02 € 22,95 €	4.186,82 € 24,07 €	4.286,51 € 24,65 €	4.386,19 € 25,22 €
E 11	3.925,16 € 22,57 €	4.030,53 € 23,17 €	4.465,95 € 25,68 €	4.689,25 € 26,96 €	4.800,90 € 27,60 €	4.912,54 € 28,25 €

Entgelttabelle Anlage 4 gültig ab 01.01.2021					
Entgelt-gruppe	Stufe 1 Dauer 12 Monate	Stufe 2 Dauer 24 Monate	Stufe 3 Dauer 60 Monate	Stufe 4 Dauer 84 Monate	Stufe 5 bei Einstieg in Stufe 1 nach 180 Monaten
E 8	2.922,86 € 16,81 €	2.999,71 € 17,25 €	3.319,38 € 19,09 €	3.585,62 € 20,62 €	3.668,94 € 21,10 €
E 9	3.227,59 € 18,56 €	3.312,63 € 19,05 €	3.666,15 € 21,08 €	3.960,65 € 22,77 €	4.052,91 € 23,30 €
E 10	3.586,71 € 20,62 €	3.681,49 € 21,17 €	4.074,83 € 23,43 €	4.402,99 € 25,32 €	4.507,82 € 25,92 €
E 11	4.007,59 € 23,04 €	4.115,17 € 23,66 €	4.559,73 € 26,22 €	4.931,36 € 28,35 €	5.048,77 € 29,03 €

*__Hinweis:__ In den Entgeltstufen 4 und 5 der Anlage 4 werden neben der linearen Steigerung (Beschluss vom 18. Juni 2020) auch die strukturellen Änderungen bzw. Steigerungen (Beschluss vom 7. November 2019) gleichzeitig zum 1. Januar 2021 wirksam.

Anlage 5
Dienst- / Ausbildungs- und Praktikantenverträge

Anlage 5
Dienstvertrag

zwischen .....

- Dienstgeber / Dienstgeberin[1)] -

.....

.....

- Anschrift-

und.....

wohnhaft in .....

…….....Konfession:.....

- Dienstnehmer / Dienstnehmerin[1)]-

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

.....tritt am .....

als.....

in den Dienst des / der[1)].....

.....

§ 2

Das Dienstverhältnis wird abgeschlossen:

☐ auf unbestimmte Zeit[1)]

☐ befristet[1)]

für die Zeit bis zum[1)].....

mit Ablauf[2)].....

Grund der Befristung[3)] .....

.....

Die Zeit bis zum .....ist Probezeit[1)].

Gemäß § 15 AVR- Bayern endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter vollendet hat.

§ 3

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.....der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers / einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin[1)]

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Stunden wöchentlich[1)].

Der Dienstnehmer/ Die Dienstnehmerin ist im Rahmen betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-,

1 Nichtzutreffendes bitte streichen
2 Für das zweckbefristete Dienstverhältnis ist hier das Ereignis einzutragen, mit dessen Eintritt das Dienstverhältnis enden soll
3 Eine Angabe des sachlichen Grundes bzw. ein Verweis auf § 14 Abs. 2 TzBfG wird empfohlen

Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit und geteiltem Dienst sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Plus- und Überstunden verpflichtet.

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch vertragliche Vereinbarung:

1. Vollbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/5 auf derzeit bis zu .....Wochenstunden zu reduzieren, wenn und soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

(2) Eine Reduzierung der Arbeitszeit kündigt der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin mindestens eine Woche vor dem Beginn an.

2. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... oder ..... % der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.

(2) Die tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens .....

(3) Der Dienstgeber / die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/5 auf derzeit bis zu ..... Wochenstunden zu reduzieren, wenn und soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

oder[5)]

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist wegen des wechselnden Arbeitsbedarfs aufgrund ..... [4)] berechtigt, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einseitig, je nach Bedarf, um bis zu 1/4 auf derzeit bis zu ..... Wochenstunden zu erhöhen, wenn soweit ..... [4)] dies erforderlich macht / machen.

(4) Eine Veränderung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit kündigt der Dienstgeber / die Dienstgeberin dem Dienstnehmer / Dienstnehmerin mindestens eine Woche vor deren Beginn an.

§ 4

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung, d.h. die Beschlüsse der nach dem Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG) gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission zu Regelungen, die den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen und die Entscheidungen des nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz gebildeten Schlichtungsausschusses.

Das Gleiche gilt für Dienstvereinbarungen, die zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und der Mitarbeitervertretung des Dienstgebers / der Dienstgeberin gemäß § 36 MVG abgeschlossen werden.

§ 5

Die Beschäftigung erfolgt:

☐ in ..... Dienstort[6)]-

☐ an verschiedenen Orten[6)]
(Diese Alternative kommt in Betracht, wenn der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin aufgrund seines bzw. ihres Dienstauftrages nicht nur an einem Ort beschäftigt werden kann.)

§ 12 AVR-Bayern bleibt unberührt.

§ 6

a) Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin) ist gemäß § 32 AVR-Bayern in die Entgeltgruppe..... eingruppiert.

b) Die Abtretung von Entgelt ist ausgeschlossen.

§ 7

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin wird angemeldet[1)]

[4)] Bitte genaue Begründung aufnehmen

[5)] Es kann nur eine dieser beiden Alternativen gewählt werden. Nichtzutreffendes daher bitte streichen

[6] Zutreffendes bitte ankreuzen

bei der Beihilfeversicherung der Bayer. Versicherungskammer (§ 47 AVR-Bayern)
bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (§ 48 AVR-Bayern)

§ 8

Weiter wird folgendes vereinbart:

.....

Diese Nebenabrede kann - nicht[1)] - gesondert mit einer Frist von ..... zum ..... gekündigt werden.

§ 9

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin ist verpflichtet, über alle dienstlichen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisungen des Dienstgebers / der Dienstgeberin angeordnet ist, Bestandteile des Dienstvertrages sowie alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten während und nach der Beendigung des Dienstverhältnisses Stillschweigen zu bewahren (§ 5 Abs. 1 AVR-Bayern).

§ 10

Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin darf nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin eine bezahlte oder eine den Dienst beeinträchtigende nicht bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen (§ 5 Abs. 2 AVR-Bayern).

§ 11

Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Fristen des § 13 AVR-Bayern. Das befristete Dienstverhältnis kann auch vor seinem in § 2 bestimmten Ende gekündigt werden.

§ 12[1]

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 13

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hiermit die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

§ 14

Folgende Anlagen sind Bestandteil dieses Dienstvertrages:

.....

.....

.....

.....	.....
(Ort, Datum)	(Ort, Datum)
.....	.....
Unterschrift des Dienstgebers / der Dienstgeberin	Unterschrift des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin[1)]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung vom 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020
[2] Inkrafttreten zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. Oktober 2017,

Selbstverpflichtung[1]

Der **diakonische Auftrag** gemäß § 1 AVR-Bayern (Text s. Rückseite) zielt auf die Menschen, die Hilfe suchen. Er wird verwirklicht durch Respekt und Achtung vor der Würde des Anderen, durch Barmherzigkeit und Gerechtigkeit. Er wurzelt im Dienst an der Welt, wie er im Evangelium von Jesus Christus bezeugt ist.

Für meine Mitarbeit in der … (Name der Einrichtung) bedeutet dies konkret:

1. Ich anerkenne den diakonischen Auftrag als Grundlage aller Arbeit in der … (Name der Einrichtung) und bin bereit, an seiner Erfüllung mitzuarbeiten.
   Der diakonische Auftrag ist auch näher definiert in § 1 Diakoniegesetz (RS 860, Text s. Rückseite) und in den „Leitlinien diakonischen Handelns“ (RS 860/1) der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Diese Rechtsgrundlagen sind einsehbar in den Dienststellen und in der Geschäftsstelle bzw. über folgenden Link: www.ark-bayern.de.
2. Mir ist bewusst, dass der diakonische Auftrag mich in die Gemeinschaft mit Menschen hineinstellt, die ebenfalls daran mitarbeiten, ihn zu erfüllen. Der diakonische Auftrag wird verwirklicht durch die Gemeinschaft des Dienstes (Dienstgemeinschaft). Die Dienstgemeinschaft umfasst auch die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden und Selbsthilfegruppen.
3. Ich achte alle Menschen in ihrer Würde und deren damit verbundene Rechte als Mensch (Menschenrechte).
4. Ich akzeptiere die freiheitlich-demokratische Grundordnung in Deutschland (Grundgesetz).
5. Ich lehne Gewaltanwendung zur Durchsetzung politischer, religiöser, wirtschaftlicher oder persönlicher Ziele ab und befürworte ausdrücklich das staatliche Gewaltmonopol.
6. In Konfliktfällen versuche ich zu deeskalieren und den Dialog zur Konfliktbeilegung zu fördern.
7. Ich bin bereit verantwortlich, wirtschaftlich und sparsam mit Ressourcen umzugehen.
8. Ich respektiere Vielfalt im Rahmen dieser Selbstverpflichtung.
9. Ich strebe eine offene, partnerschaftliche und wertschätzende Kommunikation an.
10. Ich bin kein Mitglied einer weltanschaulichen oder religiösen Gruppierung (z.B. Scientology, Zeugen Jehovas, Universelles Leben), die dem Inhalt und dem Wortlaut dieser Selbstverpflichtung widerspricht, und unterstütze diese weder finanziell noch ideell.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstnehmer/ Dienstnehmerin

Bitte wenden.

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. Oktober 2017, zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018

§ 1 AVR-Bayern Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) Die dem Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.
(2) Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Personen bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht und nicht gegen Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern verstößt.
(3) Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, nimmt an der Dienstgemeinschaft mit gleichen Rechten und Pflichten teil; er / sie muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.
(4) Dem Dienstgeber / Der Dienstgeberin erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne in der Dienstgemeinschaft tätige Person.
(5) Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Absatzes 2, Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach den Feststellungen des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (vgl. Grundartikel zur Kirchenverfassung). Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft im Sinne von Satz 1 werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

§ 1 Diakoniegesetz Grundlagen

(1) Diakonie ist in ihrem Zeugnis und ihrem Handeln eine notwendige Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Sie ist eine Grunddimension kirchlichen Handelns. Sie hat Teil am Verkündigungsauftrag der Kirche und ihrem Zeugnis von der im Evangelium von Jesus offenbarten Gerechtigkeit und Liebe Gottes. Diakonisches Handeln ist ganzheitlicher Dienst am Menschen in Wort und Tat, richtet sich an Einzelne und an Gruppen ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung, der Herkunft oder der Religion. Es nimmt sich in Wort und Tat menschlicher Not in zeitgemäßer Weise vorbeugend, beratend und helfend an und zielt darauf, deren Ursachen zu beheben. Als Begleitung von Menschen in ihren vielfältigen Lebenssituationen und Nöten befähigt es zu einer selbstständigen Lebensführung und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diesem Ziel dient auch der Bildungs- und Ausbildungsauftrag der Diakonie. Durch ihr diakonisches Handeln üben die Kirchengemeinden, die Dekanatsbezirke und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern sowie selbständige Rechtsträger diakonischer Einrichtungen einen ihnen aufgetragenen Dienst christlicher Liebe aus. Diakonie hat dabei auch eine weltweite ökumenische Dimension.
(2) Diakonisches Handeln ist an das Bekenntnis und an die Ordnungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern gebunden (Bekenntnisbindung).

Hinweis:
Die Selbstverpflichtungserklärung ist zusätzlich zum Fragebogen zu Vereinigungen (s. Anhang zu Anlage 9 AVR-Bayern) zu verwenden.

Anlage 5a
Praktikantenvertrag

zwischen .....

.....

- Dienstgeber/Dienstgeberin -

und Herrn / Frau [1)] .....

wohnhaft in .....

..... Konfession ..... - Praktikant / Praktikantin[1)] -

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen.

§ 1

Der Praktikant / die Praktikantin [1)] wird während der praktischen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsbestimmungen der staatlichen Anerkennung als

.....

vorauszugehen hat, beschäftigt.

§ 2

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am ..... und endet am .....

(2) Die Zeit bis zum ..... ist Probezeit

§ 3

Das Praktikantenverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit sich dessen Anwendung aus § 19 dieses Gesetzes ergibt, sowie nach der Anlage 16 I der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werk Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung.

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 4

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin gewährt dem Praktikanten / der Praktikantin [1)] für die Dauer des Praktikums

a) Personalunterkunft[1)]
b) Verpflegung[1)]

Der Wert der Sachbezüge richtet sich nach Anlage 19 AVR-Bayern.[1]

§ 5[2]

(1) Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten / von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 6

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

....
Ort, Datum Ort, Datum

....
Unterschrift des Dienstgebers/der Dienstgeberin Unterschrift des Praktikanten / der Praktikantin[1)]

[1)] Nichtzutreffendes bitte streichen

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020

Anlage 5b
Erzieher- / Vorpraktikantenvertrag

1)

zwischen

.....

..... ……..-Dienstgeber/Dienstgeberin-

und Herrn / Frau .....

wohnhaft in.....

..... Konfession ..... - Vorpraktikant / Vorpraktikantin [1)] -

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

§ 1

Der / die Praktikant / in wird

für die Zeit vom ..... bis .....

zur Ableistung des Vorpraktikums beschäftigt.

§ 2

Der in § 1 genannte Zeitraum kann um ein weiteres Jahr verlängert werden, wenn zum Ende der Frist die Aufnahme in eine (Fachakademie für Sozialpädagogik[3)]) nicht möglich ist und die staatlichen Richtlinien die Ableistung des zweiten Jahres des Praktikums in einer anderen Einrichtung des gleichen Trägers zulassen.

Eine weitere Verlängerung des Praktikums über diesen Zeitraum hinaus ist nicht möglich.

§ 3

Durch diesen Vertrag wird kein Angestellten- oder Lehrverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne, kein Beamtenverhältnis und kein Anspruch auf spätere Übernahme in ein Angestellten- oder Beamtenverhältnis begründet.

§ 4

Die Praktikumsstelle verpflichtet sich, das Vorpraktikum nach den vom Staatsministerium für Unterricht[3)] und Kultus erlassenen Richtlinien zu gestalten.

[1)] Nicht zutreffendes bitte streichen
[2)] siehe ReWiSo Heft 3 / 1998, Seite 97
[3)] gegebenenfalls Anpassung erforderlich

§ 5

(1) Der / die Praktikant / in ist verpflichtet, die dienstlichen Anordnungen zu befolgen.

(2) Die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in den Kindertagesstätten in der jeweils geltenden Fassung[2)] ist entsprechend zu beachten.

§ 6

(1) Es besteht Einvernehmen darüber, dass das Vertragsverhältnis vom Ausbildungszweck bestimmt wird.

2) Für die Dauer des Praktikums wird eine Vergütung gewährt. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach § 1 A II der Anlage 16 AVR-Bayern in der jeweils geltenden Fassung.

Monatliche Vergütung: ..... €

(3) Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn der Praktikant / die Praktikantin infolge unverschuldeter Krankheit (dazu gehört auch der unverschuldete Unfall) nicht den Pflichten aus diesem Vertragsverhältnis nachkommen kann.

(4) Für die Beiträge zur Sozialversicherung gilt die gesetzliche Regelung.

§ 7[1]

(1) Solange der Praktikant / die Praktikantin unter die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes fällt, richtet sich sowohl die wöchentliche als auch die tägliche Arbeitszeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes. Sind diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, dann richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit nach § 16 Abs. 1 AVR-Bayern.

(2) Der Erholungsurlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.

§ 8

Das Praktikantenverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 dieses Vertrages genannten Zeitraumes beziehungsweise nach einer Vertragsverlängerung gemäß § 2, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 9

Das Praktikantenverhältnis kann während der ersten vier Monate (Probezeit) jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, danach bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich und nach Ablauf der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Bei einer Vertragsverlängerung nach § 2 entfällt die Probezeit in einer anderen Einrichtung des gleichen Trägers.

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten / von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1.Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2012

[2] Inkrafttreten mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8.Juli 2020

..... , den .....

....
(Praktikant / in) (Vertreter der Praktikumsstelle)

.....
(Bei Minderjährigen auch Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)

Anlage 5c
Ausbildungsvertrag[1]

zwischen

.....- Träger der Ausbildung – [1)]

und Herrn / Frau .....

wohnhaft in.....

..... Konfession .....- Auszubildender / Auszubildende [1)] -

mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin / des gesetzlichen Vertreters[1)]

Herrn / Frau [1)].....

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der / die[1)] Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf eines / einer[1)]

.....

ausgebildet.

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

§ 2

(1) Die Berufsausbildung beginnt am ..... . und endet am .....

(2) Die ersten vier Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 3

Das Berufsausbildungsverhältnis richtet sich nach dem Berufsbildungsgesetz und der Anlage 17 Abschnitt I der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern).

§ 4

(1) Der / die[1)] Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er / sie[1)] vom Träger der Ausbildung freigestellt ist.

(2) Der / die Auszubildende ist verpflichtet, einen schriftlichen / elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. [1)]

§ 5

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen jeweils geltenden Regelungen.

Sie beträgt zurzeit ..... Stunden.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

§ 6

Der / die[1)] Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung. Sie beträgt zurzeit:

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

Die Ausbildungsvergütung wird auf jeweiligen Zahltag des Trägers der Ausbildung auf ein von dem / der[1)] Auszubildenden eingerichtetes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union eingezahlt.

§ 7[1]

Der / die[1)] Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 der Anlage 17 Abschnitt I der AVR. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit 30 Arbeitstage jährlich.

§ 8

(1) Die Probezeit beträgt vier Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.
(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
b) von dem / der[1)] Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er / sie[1)] die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
(4) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der bzw. dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 9[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 10

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

....
Ort, Datum Ort, Datum

....
Unterschrift Träger der Ausbildung Unterschrift Auszubildende / Auszubildender[1)]

Unterschrift der gesetzlichen Vertreter
des / der[1)] Auszubildenden:

.....
Vater

.....

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018
[2] Inkrafttreten zum 8.Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020

Mutter

.....
gesetzliche Vertreterin / gesetzlicher Vertreter[2])

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

Anlage 5d[1]
Ausbildungsvertrag in der Pflege[2]

Zwischen
.....
vertreten durch: .....
Anschrift: ……..… (Träger/in der Ausbildung)
und
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
geboren am: .....(Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihrer/ihres/seiner/seines gesetzlichen Vertreter/s/in,
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
- vorbehaltlich[3] .....
..... –
folgender Ausbildungsvertrag geschlossen.

Präambel

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/ Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines Pflegefachmanns/ einer Pflegefachfrau ausgebildet.

(2) Der Vertiefungseinsatz wird durchgeführt[4]
- ☐ in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen
- ☐ in der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Akutpflege
  - ☐ mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege
- ☐ in der pädiatrischen Versorgung

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 27. Februar 2020
[2] Dieses Ausbildungsvertragsmuster gilt ausschließlich für Ausbildungsverhältnisse im Beruf des Pflegefachmanns/ der Pflegefachfrau, die ab 1. Januar 2020 in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) gemäß Abschnitt II. der Anlage 17 Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung stehen.
[3] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.
[4] Zutreffendes bitte ankreuzen.

☐ in der allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung.

Eine Änderung des Vertiefungseinsatzes ist bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich.

(3) Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege vereinbart, kann sich der/ die Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/ zur Altenpfleger/ -in durchzuführen.
Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im Bereich der pädiatrischen Versorgung vereinbart, kann sich die oder der Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung nach Teil 2 des PflBG zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau fortzusetzen, eine Ausbildung zum/ zur Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in durchzuführen.
Das Wahlrecht nach Satz 1 bzw. Satz 2 soll vier Monate und kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels ausgeübt werden[1].

(4) Sofern das Wahlrecht nach Absatz 3 ausgeübt wird, stellt der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung im Rahmen des Möglichen gegebenenfalls über Kooperationsverträge mit Einrichtungen und Pflegeschulen sicher, dass der/ die Auszubildende den gewählten besonderen Abschluss machen kann. Dem/ Der Auszubildenden ist bewusst, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ausbildungsvertrages der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung nicht verpflichtet ist, bereits einen für das Wahlrecht notwendigen Kooperationspartner zu haben. Dem/ Der Auszubildenden ist bewusst, dass die kooperierende Pflegeschule unter Umständen nicht in der gleichen Region wie der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung oder der bisherigen Pflegeschule liegen kann und gegebenenfalls ein längerer Fahrtweg in Kauf zu nehmen wäre. Soweit keine Pflegeschule im Freistaat Bayern das Wahlrecht anbietet oder der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung aus Kapazitätsgründen keine kooperierende Pflegeschule findet, ist der Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung von seiner/ ihrer Verpflichtung nach § 59 Absatz 4 Satz 2 PflBG insofern befreit. Nach den einschlägigen rechtlichen Vorgaben des Pflegeberufegesetzes besteht kein Rechtsanspruch des/ der Auszubildenden auf Erwerb eines der besonderen Abschlüsse an einer Berufsfachschule für Pflege im Freistaat Bayern.

(5) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am …….. und endet, unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung, am ……. mit Ablauf der Ausbildungszeit gemäß § 6 i.V.m. § 21 Pflegeberufegesetz (PflBG), d.h. nach Ablauf von drei Jahren bzw. in Teilzeitform nach Ablauf von bis zu fünf Jahren.

(2) Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

§ 3

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach Abschnitt II. der Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist. Die AVR-Bayern sind im Auszug als Anlage beigefügt/ Sie können im Personalbüro oder bei der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.[2] Außerdem finden die bei dem Träger/ der Trägerin der Ausbildung geltenden Dienstvereinbarungen gemäß § 36

[1] Wird das Wahlrecht ausgeübt, ist der Ausbildungsvertrag nach § 59 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. § 16 PflBG wegen der dort genannten Inhalte, die schriftlich im Ausbildungsvertrag festzuhalten sind, entsprechend anzupassen
[2] Nichtzutreffendes bitte streichen.

Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) nach Maßgabe des jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) vom 02.10.2018, die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Der/ Die Auszubildende hat die Rechte als Mitarbeitende/r im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) des Trägers/ der Trägerin der praktischen Ausbildung.

§ 4

Der/ Die Auszubildende ist verpflichtet, die Pflegeschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/ sie vom Träger/ von der Trägerin der Ausbildung freigestellt ist,
Zum Beispiel: ……

§ 5

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich[1]. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

§ 6

(1) Der/ Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 7 Abs. 1 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Es beträgt zurzeit[2]

im ersten Ausbildungsjahr	_____	Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	_____	Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	_____	Euro.

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/ der Auszubildenden benanntes Konto im Inland zu zahlen.

(2) Der/ Die Auszubildende erhält folgende Sachbezüge:[3]

§ 7

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 10 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit:

vom _____	bis 31.12.	____	_____	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis 31.12.	___	30	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis 31.12.	___	30	Ausbildungstage,
vom 1.1._____	bis	_____	_____	Ausbildungstage.

[1] Nach den maßgebenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit anzugeben (vgl. § 2 Abs. 1 Buchst. h) Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern; § 16 Abs. 2 Nr. 6 PflBG).
[2] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungsvertrages maßgebende Ausbildungsentgelt.
[3] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz aus dem Ausbildungsvertrag zu entfernen.

§ 8

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 14 Absatz 3 bzw. Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

§ 14 Absatz 3 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, vom Träger bzw. von der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

§ 14 Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 9

Als Nebenabrede wird vereinbart:

_____

_____

Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Ausbildungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gesondert in Textform (§ 126b BGB) gekündigt werden.[1]

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

[1] Als Nebenabreden kommen etwa in Betracht: die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung, die Gewährung von Personalunterkunft oder sonstiges. Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8.Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8.Juli 2020

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

§ 11

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

_____
(Ort, Datum)

Die gesetzlichen Vertreter
des/ der Auszubildenden[1]:
(Falls nur ein Elternteil
berechtigt ist, bitte vermerken)

_____
(Ausbildender)

_____
(Elternteil 1)

_____
(Elternteil 2)

_____
(Auszubildende/r)

_____
(Vormund)

_____
(Pflegefachschule)[2]

[1] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, ist dieser aufzufordern, die zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen (§§ 1829, 1915 BGB).

[2] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.

Anlage 5e
Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe

Ausbildungsvertrag in der Pflegefachhilfe[1][2]

Zwischen
.....
vertreten durch: .....
Anschrift: ……..… (Träger/in der Ausbildung)
und
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
geboren am: .....(Auszubildende/r)
wird unter Zustimmung ihrer/ihres/seiner/seines gesetzlichen Vertreter/s/in,
Frau/Herrn .....
wohnhaft in .....
- vorbehaltlich[3] .....
..... –
folgender Ausbildungsvertrag geschlossen.

Präambel

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

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen:

[1] Inkrafttreten mit Wirkung vom 1. Januar 2020 Beschluss der ARK Bayern vom 18. Mai 2020
[2] Dieses Ausbildungsvertragsmuster gilt ausschließlich für Ausbildungsverhältnisse im Beruf des staatlich geprüften Pflegefachhelfers/ der staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Altenpflege) bzw. (Krankenpflege), die ab 1. Januar 2020 in einem Ausbildungsverhältnis nach der Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Pflegeberufe – BFSO Pflege) in Bayern gemäß Abschnitt II. § 1 der Anlage 17 Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung stehen.
[3] Neben einer bei minderjährigen Auszubildenden erforderlichen schriftlichen Zustimmung des/r gesetzlichen Vertreter/s/in können noch andere Zustimmungsvorbehalte notwendig sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden soll oder wenn die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule erforderlich ist.
Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit dann der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule, wenn die Pflegeschule nicht vom Träger/ von der Trägerin der praktischen Ausbildung selbst betrieben wird. In diesem Fall wird ein Vertrag mit mindestens einer Pflegeschule über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen. Liegt die Zustimmung bei Vertragsabschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger/ die Trägerin der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist der/ die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen. Ansonsten sind die Passagen entsprechend zu entfernen.

§ 1

(1) Der/ Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines staatlich geprüften Pflegefachhelfers (Altenpflege)/ einer staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Altenpflege) bzw. eines staatlich geprüften Pflegefachhelfers (Krankenpflege)/ einer staatlich geprüften Pflegefachhelferin (Krankenpflege) ausgebildet.

(2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

§ 2

(1) Die Ausbildung beginnt am ..... und endet am ……..... mit Ablauf der Ausbildungszeit gemäß § 3 Abs. 6 BFSO Pflege, d.h. nach Ablauf von einem Jahr bzw. in Teilzeitform nach Ablauf von zwei Jahren.

(2) Die Ausbildungszeit gliedert sich zeitlich und inhaltlich nach den Vorgaben der BFSO Pflege und den Vorgaben aus dem Lehrplan in Absprache mit der Berufsfachschule in theoretischen und praktischen Unterricht und in eine praktische Ausbildung.

(3) Die ersten vier Monate, bei Teilzeitausbildung die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit. Die Probezeit kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes um längstens drei Monate verlängert werden. Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Nachweis einer längerfristigen Erkrankung, die die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt (§ 10 Abs. 1 BFSO Pflege).

(4) Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, verlängert sich die Ausbildungszeit auf schriftlichen Antrag der/des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 3

(1) Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach Abschnitt II. der Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist. Die AVR-Bayern sind im Auszug als Anlage beigefügt/ Sie können im Personalbüro oder bei der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.[1]
Außerdem finden die bei dem Träger/ der Trägerin der Ausbildung geltenden Dienstvereinbarungen gemäß § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) nach Maßgabe des jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Für das Ausbildungsverhältnis gelten ferner die Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Pflegeberufe – BFSO Pflege) in Bayern, die Schulordnung und die Hausordnung in der jeweiligen Fassung.

(3) Der/ Die Auszubildende hat die Rechte als Mitarbeitende/r im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) des Trägers/ der Trägerin der praktischen Ausbildung.

§ 4

Der/ Die Auszubildende ist verpflichtet, die Pflegeschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/ sie vom Träger/ von der Trägerin der Ausbildung freigestellt ist,
z.B.: ……
……
……

§ 5

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung maßgebenden Vorschriften

[1] Nichtzutreffendes bitte streichen.

über die Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich[1]. § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt. Schultage werden mit einem Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet.

§ 6

(1) Der/ Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 7 Abs. 1 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Es beträgt zurzeit[2] …… Euro.

Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Trägers/ der Trägerin der Ausbildung gezahlte Entgelt. Es ist spätestens am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem/ der Auszubildenden benanntes Konto im Inland zu zahlen.

(2) Der/ Die Auszubildende erhält folgende Sachbezüge:[3]
……..
……..

§ 7

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 10 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

vom .... bis 31.12. .... Ausbildungstage,
vom 1.1. ..... bis .... Ausbildungstage.

Der Urlaub wird in der unterrichtsfreien Zeit gewährt.

§ 8

Der Ausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 14 Absatz 3 bzw. Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern unter Berücksichtigung der abweichenden Probezeitdauer von vier Monaten bei Vollzeitausbildung gemäß § 2 Abs. 3 dieses Ausbildungsvertrages gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

> § 14 Absatz 3 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
> Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, vom Träger bzw. von der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).
>
> § 14 Absätze 4 bis 6 Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern:
> (4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
> 1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
> 2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
> (5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.
> (6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 9

Als Nebenabrede wird vereinbart: ……...

[1] Nach den maßgebenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit anzugeben (vgl. § 2 Abs. 1 Buchst. h) Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern; § 16 Abs. 2 Nr. 6 PflBG).
[2] Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungsvertrages maßgebende Ausbildungsentgelt.
[3] Werden keine Sachbezüge gewährt, ist dieser Absatz aus dem Ausbildungsvertrag zu entfernen.

Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Ausbildungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gesondert in Textform (§ 126b BGB) gekündigt werden.[1]

§ 10[2]

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen gemäß § 54 AVR-Bayern, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem / von der Auszubildenden oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 11

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

.....	Die gesetzlichen Vertreter
(Ort, Datum)	des/ der Auszubildenden[3]:
	(Falls nur ein Elternteil
	berechtigt ist, bitte vermerken)
.....	.....
(Ausbildender)	Elternteil 1)
.....	.....
(Auszubildende/r)	(Elternteil 2)
……	.....
(Pflegefachschule)[2]	(Vormund)

[1] Als Nebenabreden kommen etwa in Betracht: die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung, die Gewährung von Personalunterkunft oder sonstiges. Wird keine Nebenabrede vereinbart, ist dieser Paragraph zu streichen.
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 8. Juli 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 8. Juli 2020
[3] Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, ist dieser aufzufordern, die zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen (§§ 1829, 1915 BGB).

Anlage 6
Musterdienstvereinbarungen

Verbindliches Muster

Dienstvereinbarung
zur Regelung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 bis 42 Stunden gemäß § 18 AVR-Bayern
- Vollzeitkorridor -

Zwischen der ..... (Dienststelle),

vertreten durch Herrn. / Frau..... (Dienststellenleitung)

und

der Mitarbeitervertretung der ..... (Dienststelle), vertreten durch

Herrn / Frau ....., Vorsitzender / Vorsitzende der Mitarbeitervertretung wird nachfolgende Dienstvereinbarung nach § 36 MVG abgeschlossen.

§ 1 Gegenstand: Festlegung der betrieblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von (38 bis 42) Stunden pro Woche

Ab dem ..... beträgt die betriebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Dienstnehmers bzw. einer vollbeschäftigten Dienstnehmerin ausschließlich der Pausen durchschnittlich ..... Stunden. Das monatliche Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) ist entsprechend anzupassen.

§ 2 Geltungsbereich

Räumlich werden von dieser Dienstvereinbarung alle .....erfasst (z.B. eine gesamte diakonische Einrichtung oder wirtschaftlich selbständige Teile einer diakonischen Einrichtung).

Der persönliche Geltungsbereich bezieht sich auf alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildende und Praktikanten / Praktikantinnen, ausgenommen sind .....

§ 3 Befristung / Laufzeit

Die Regelung gilt ab dem ..... und ist befristet bis zum .....

Die Dienstvereinbarung ist ordentlich für beide Parteien mit einer Frist von .... zum Ende des Kalendermonats kündbar.

Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist für beide Parteien jederzeit möglich.

Die Nachwirkung der Dienstvereinbarung ist ausgeschlossen.

.....
Ort, Datum

....
Vorsitzender / Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Dienststellenleitung

Anlage 7

Arbeitsrechtsregelung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage[1]

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt

§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage im Sinne des § 1 kann für die Dienstnehmerinnen und die Dienstnehmer einer Einrichtung im Sinne des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können, z.B.:

1. die Jahressonderzahlung
2. die wöchentliche Arbeitszeit,
3. sonstige Entgeltbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die einzelne Dienstnehmerin bzw. der einzelne Dienstnehmer gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Nummern 1-3 sie bzw. er in Anspruch nehmen will.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber / die Dienstgeberin der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

Rechtzeitig vor Abschluss der Dienstvereinbarung ist auch die Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Bayern über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung zu informieren. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat eine entsprechende Beratung durch die Geschäftsstelle in Anspruch zu nehmen.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, ein unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit vom Wirtschaftsprüfer überprüftes Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage vorzulegen;“
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016,
mit Wirkung zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Oktober 2011,
mit Wirkung zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009

6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Entgelte gemäß den AVR-Bayern zu bezahlen. Dabei beträgt die Laufzeit mindestens ein Jahr und beginnt mit der Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission gemäß Absatz 5, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission nicht etwas anderes festlegt[1].

(3) Während der Laufzeit einer nachträglich vereinbarten Dienstvereinbarung über Kurzarbeit ruht die vorübergehende Absenkung der Personalkosten gemäß § 2.

(4) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(5) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. April 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 7. März 2016

Anlage 8

Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen (SicherungsO)

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern – sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeber / der Dienstgeberinnen zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Anwendungsbereich der im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Bayern) fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nur für Dienstgeber / Dienstgeberinnen, die mehr als 10 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(3) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Anmerkungen:

1. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Absatz 1 Buchstabe a eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

2. Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 Buchstabe a sind z. B.

- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
- Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
- Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen, Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen.

Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 Buchstabe b sind z. B.

- Schließung einer Schule oder Teilen davon wegen Rückgangs der Schülerzahlen,
- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen des Wegfalls von Mitteln,
- Schließung einer Einrichtung aufgrund (kirchen-)gesetzgeberischer Maßnahme,
- Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll (z. B. bei Privatisierung von Reinigungsdiensten).

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung, Information der von der vorgesehenen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Darüber hinaus hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin ist gegenüber der von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Absatz 1 betroffenen Dienstnehmers bzw. der betroffenenin Dienstnehmerin nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin voraus (§ 5).

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

a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,

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

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

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer bzw.der Dienstnehmerin abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatz 1 nicht zur Verfügung, soll der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin verpflichtet, dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 gelten entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin verpflichtet, sich mit zumutbarem Aufwand um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin des kirchlichen oder diakonischen Dienstes (innerhalb der Arbeitsgemeinschaft

christlicher Kirchen) oder im öffentlichen Dienst bei benachbarten Dienststellen zu bemühen.

(5) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber / die Dienstgeberin rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Kosten. In den Fällen des § 2 Absatz 1 Buchstabe b trägt der Dienstgeber / die Dienstgeberin die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Dienstnehmer bzw. eine Dienstnehmerin, die bzw. der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Bei ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen wird unabhängig von der Zahl der Fortbildungsstunden die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, in Ermangelung derselben ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, berücksichtigt. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen.

(3) Setzt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber / die Dienstgeberin berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz, Kündigungsfrist, bevorzugte Wiedereinstellung

(1) Ist dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin ein Arbeitsplatz nach § 4 Absätze 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Absatz 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Monatsschluss, soweit sich nicht aus § 13 AVR-Bayern eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen (§ 13 Absatz 7 AVR-Bayern) gilt § 14 AVR-Bayern.

(4) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers / der Dienstgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wiedereingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Abfindung

Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers / der Dienstgeberin im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten 45. Lebensjahr	nach vollendetem 45. Lebensjahr	nach vollendetem 55. Lebensjahr
	Monatsbezüge		
3 Jahre	1	2	3
6 Jahre	2	4	6
9 Jahre	3	5	7
12 Jahre	5	7	9
15 Jahre	7	9	12
18 Jahre	8	11	14

Die Beschäftigungszeit richtet sich nach § 6 Absatz 1 AVR-Bayern. Der im Übrigen im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern geltende § 6 Absatz 2 AVR-Bayern findet keine Anwendung, d.h. Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei anderen kirchlichen und diakonischen Dienstgebern / Dienstgeberinnen in Bayern werden nicht angerechnet.

Monatsbezug ist der Betrag, welcher dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin als Entgelt gemäß § 33 Absatz 1 AVR-Bayern im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Dienstgeber / die Dienstgeberin das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ausgeschieden ist.

(3) Der Anspruch auf Bezahlung einer Abfindung nach den Absätzen 1 und 2 besteht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, welche von einer Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern im Sinne des § 2 Absatz 1 Buchstabe b betroffen sind, nur, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. Zur Definition der Begriffe „wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern“ siehe die Anmerkung.

In den Fällen, in denen es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt, können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Absatz 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Fortbestand der Einrichtung oder auch weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen des Dienstgebers / der Dienstgeberin gefährdet werden.

(4) Der Anspruch auf Bezahlung einer Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Dienstnehmer bzw.der Dienstnehmerin zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Absatz 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin im Einvernehmen mit dem Dienstgeber / der Dienstgeberin aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er von einem anderen Dienstgeber / einer anderen Dienstgeberin in den diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.

(5) Bei einer nicht wesentlichen Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarung an der Tabelle des Absatzes 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden

(6) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

Anmerkung zu Absatz 3:

Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und weniger als 60 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, mehr

als fünf Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

b) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mindestens 60 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und weniger als 500 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, 10 v. H. der beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen oder mehr als 25 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

c) bei Dienstgebern / Dienstgeberinnen, die in der Regel mindestens 500 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beschäftigen, mindestens 30 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betroffen sind.

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlichen Rentenalters oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatz 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9 Anrechnungsvorschrift

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

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie bzw. er hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr bzw. ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatz 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin ihren bzw. seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr bzw. ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anlage 9

Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse (ARR Berufl. Mitarbeit)

Präambel

Alle in einer Einrichtung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie Tätigen haben durch ihren Dienst ohne Rücksicht auf Funktion oder Stellung Anteil daran, dass die Einrichtung dazu beiträgt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihrer Dekanatsbezirke, (Gesamt-)Kirchengemeinden und kirchlichen Stiftungen sowie des Diakonischen Werkes Bayern und seiner ordentlichen Mitglieder.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt entsprechend für die außerordentlichen Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern, sofern für diese in ihrer Kirche keine Regelung wesentlich gleichen Inhalts getroffen wurde.

(3) Sie gilt nicht für Personen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen, für die Regelungen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses entsprechende Anwendung finden.

§ 2 Voraussetzungen für eine berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie

(1) Berufliche Mitarbeit in der Kirche und ihrer Diakonie ist eine besondere Form, am Auftrag der Kirche mitzuwirken. Sie kann deshalb nicht unabhängig von der persönlichen Haltung zum christlichen Glauben und zur Kirche geschehen. Die Leitungen kirchlicher Einrichtungen und diakonischer Träger wirken darauf hin, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen die Eigenart des kirchlichen und diakonischen Dienstes kennen, verstehen und bejahen

(2) Alle kirchlichen und diakonischen Dienstgeber / Dienstgeberinnen und die sie vertretenden Personen sowie alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen die kirchliche Prägung und Tätigkeit der Einrichtung anerkennen.

(3) Die Leitungen geben den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen vor, welche grundlegenden Voraussetzungen sie aufgrund der Zielsetzung der Einrichtung und ihrer Stellung in der Einrichtung erfüllen müssen, um ihrer Aufgabe in der Kirche und ihrer Diakonie gerecht werden zu können.

(4) Bei der Einstellung haben die Verantwortlichen zu klären, ob künftige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ihren Dienst glaubwürdig erfüllen können. Dazu ist vor Abschluss des Dienstvertrages insbesondere im Einstellungsgespräch neben der fachlichen Befähigung zu prüfen, ob Bewerber und Bewerberinnen den kirchlichen und diakonischen Zielen der Einrichtung zustimmen und die in § 6 genannten Loyalitätsverpflichtungen erfüllen können und wollen.

§ 3 Allgemeine Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ihre Konfession ist im Dienstvertrag festzuhalten. Sollten sie einer nichtchristlichen Religionsgemeinschaft angehören oder konfessionslos sein. ist dies ebenfalls im Dienstvertrag festzuhalten.

(2) Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist nicht geeignet, wer sich kirchenfeindlich betätigt. Zum Nachweis, dass der Bewerber oder die Bewerberin nicht in Beziehung zu einer kirchenfeindlichen Vereinigung steht, ist der als Anlage beigefügte Fragebogen zu Vereinigungen auszufüllen.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist ferner nicht geeignet, wer sich durch sein Verhalten in Widerspruch zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland setzt.

§ 4 Besondere Voraussetzungen zur Begründung des Dienstverhältnisses

(1) Kirchliche Einrichtungen und diakonische Träger dürfen Aufgaben in Verkündigung, katechetischer Unterweisung und in herausgehobenen Leitungsfunktionen nur Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anvertrauen, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.

(2) Für das Anvertrauen von Aufgaben in Seelsorge und in sonstigen Leitungsfunktionen gilt Absatz 1 entsprechend. Sie dürfen darüber hinaus im begründeten Ausnahmefall auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übertragen werden, die Angehörige von Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen sind, wenn

a) keine geeigneten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen gewonnen werden können, die die Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen, oder

b) sie für die Erfüllung der Aufgaben eine deutlich bessere Eignung aufweisen und erwarten lassen, dass sie einen wirkungsvolleren Beitrag zur Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrags leisten werden.

(3) Für das Anvertrauen anderer Aufgaben in Kirche und Diakonie gilt Absatz 2 entsprechend. Sie dürfen darüber hinaus im begründeten Ausnahmefall auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übertragen werden, die keiner Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft nach Abs. 1 oder Abs. 2 Satz 2 angehören, wenn

a) keine geeigneten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen gefunden werden können, die die Voraussetzungen des Absatz 2 erfüllen, und der Dienst sonst nicht oder nur eingeschränkt aufrechterhalten werden könnte, oder

b) an die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen aufgrund ihrer Tätigkeiten einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen gestellt werden und sie für die Erfüllung der Aufgaben deutlich besser geeignet sind.

(4) In jedem Einzelfall sind die wahrzunehmenden Aufgaben und das jeweilige Umfeld unter Beachtung der Größe der Einrichtung und ihres sonstigen Personalbestandes zu berücksichtigen. Die evangelische Prägung einer Einrichtung darf in keinem Fall beeinträchtigt werden.

§ 5 Verpflichtungen der kirchlichen und diakonischen Dienstgeber/Dienstgeberinnen

(1) Kirchliche und diakonische Dienstgeber / Dienstgeberinnen haben im Sinne der Aufgabenerfüllung das Wohl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu beachten, sie zu begleiten und zu unterstützen. Innerhalb der sachlichen und finanziellen Rahmenbedingungen haben sie daher ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

(2) Dabei soll die berufliche Fort- und Weiterbildung ein besonderes Gewicht haben. In die betriebliche Fort- und Weiterbildung sind Veranstaltungen mit Themen des Glaubens, der christlichen Wertorientierung sowie der Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen mit einzubeziehen.

(3) Für neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss der Dienstgeber geeignete Maßnahmen zum Kennenlernen des Auftrags und der Identität der Einrichtung ergreifen. Dabei sind insbesondere die mit der jeweiligen Beschäftigung verbundenen Loyalitätsanforderungen sowie vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen verpflichtend.

§ 6 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Die Glaubwürdigkeit der Kirche wird auch daran gemessen, in welcher Weise kirchliche und diakonische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ihr Leben gestalten und ihre Aufgaben erfüllen. Das Recht Kritik zu üben wird durch die persönliche Loyalitätspflicht des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin nicht berührt.

(2) Von den durch § 4 Absatz 1 erfassten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sie haben sich loyal gegenüber der evangelischen Kirche und ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin zu verhalten. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit

Seelsorgeaufgaben oder in der christlichen Unterweisung oder solche, die leitend tätig sind, übernehmen eine besondere Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Ihr Verhalten wird aufgrund ihrer beruflichen Stellung und Aufgabe besonders in der allgemeinen Öffentlichkeit beobachtet und als beispielgebend gewertet. Von ihnen wird daher erwartet, dass sie sich in besonderer Weise darum bemühen, innerhalb und außerhalb des Dienstes christlichen Grundsätzen gerecht zu werden.

(3) Von anderen christlichen Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten, sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin verhalten und dazu beitragen, die Werte des Evangeliums in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(4) Nichtchristliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und sich loyal gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin zu verhalten.

(5) Die in den Absätzen 3 und 4 formulierten Loyalitätsverpflichtungen haben die Beschäftigten vor der Beschäftigungsaufnahme schriftlich zu bestätigen.

§ 7 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Christliche Verantwortung und Fürsorge verpflichten die Dienstaufsicht kirchlicher und diakonischer Dienststellen, frühzeitig über einen Verstoß gegen eine Obliegenheit mit dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin zu sprechen und zu versuchen, die Ursachen einer Beanstandung oder eines Konflikts durch Beratung, Fortbildung oder andere geeignete Maßnahmen zu beseitigen.

(2) Insbesondere im Falle des Wegfalls einer Voraussetzung zur Begründung des Dienstverhältnisses nach §§ 2, 3 und 4 oder eines Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit nach § 6 kann als letzte Maßnahme eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund in Betracht gezogen werden, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z.B. durch Gespräch, Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung) auf Dauer behoben werden kann.

Die Umstände des Einzelfalles sind, ehe eine Kündigung ausgesprochen wird, jeweils genau zu prüfen und abzuwägen. Hierzu gehören insbesondere Ausmaß der Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Einrichtung, Belastung der Dienstgemeinschaft sowie Stellung und Aufgabe des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin.

(3) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen werden insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend angesehen:

- bei einem in § 4 Absatz 1 genannten Einsatzbereich der Austritt aus einer in § 4 Absatz 1 genannten Kirche; Ausnahmen kommen nur bei umgehendem Wiedereintritt oder Übertritt zu einer anderen in § 4 Absatz 1 genannten Kirche in Betracht,
- bei einem in § 4 Absatz 2 genannten Einsatzbereich der Austritt aus einer in § 4 Absatz 2 genannten Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft; Ausnahmen kommen nur bei umgehendem Wiedereintritt oder Übertritt zu einer anderen in § 4 Absatz 2 genannten Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft in Betracht,
- ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen darstellt,
- kirchenfeindliches Verhalten,
- die Beteiligung an einer Organisation mit kirchenfeindlichen Zielen,
- eine schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung.

(4) Ein Grund für eine Kündigung kann auch gegeben sein, wenn ein Verhalten vorliegt, das im Widerspruch zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland steht, oder bei einer persönlichen Verfehlung, die strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

(5) Ein nach Absatz 3 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen in einem in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Einsatzbereich begangen wird.

Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des

Einzelfalles dies als unangemessen erscheinen lassen.

§ 8 Änderungsverfahren

Künftige Änderungen dieser Arbeitsrechtsregelung bedürfen der Zustimmung des Landessynodalausschusses, des Landeskirchenrates und des Diakonischen Rates.

§ 9 Inkrafttreten[1]

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

Kirchengemeinschaft wurde erklärt mit der Evangelisch-methodistischen Kirche in Deutschland (EmK). Gegenseitige Einladung zum Abendmahl wurde mit dem Katholischen Bistum der Altkatholiken in Deutschland, der Kirche von England und der Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland (AMG) vereinbart.

Amtliche Anmerkung:

Die Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4, 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28. April 2017 werden als verbindlich erklärt.

Diese lauten wie folgt:

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Juli 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28.April 2017.
Die Arbeitsrechtsregelung bedarf der Zustimmung durch den Landeskirchenrat, den Landessynodalausschuss und den Diakonischen Rat. **Hinweis:** Die Zustimmungen sind erteilt.

Auslegungs- und Anwendungshinweise zu §§ 4 und 5 Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit vom 28. April 2017

Zum 1. Juli 2017 werden die §§ 4 und 5 der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit geändert.
Mit Beschluss vom 28. April 2017 hat die Arbeitsrechtliche Kommission zur Sicherstellung der einheitlichen Anwendung folgende verbindliche Auslegungshinweise erlassen:

A. Allgemeines:

1. Berufliche Mitarbeit im Dienst der Ev.-Luth Kirche in Bayern und ihrer Diakonie ist immer Teilhabe an der christlichen Dienstgemeinschaft und am Verkündigungsauftrag.

2. Voraussetzung für eine Beschäftigung bei Kirche oder Diakonie ist, dass den Mitarbeitenden diese Teilhabe bewusst ist und sie ihren Dienst in Bejahung dieser Teilhabe wahrnehmen.

3. Beides kann in erster Linie von Mitarbeitenden erwartet werden, die als Kirchenmitglieder Mitglied der Glaubensgemeinschaft sind. Deswegen ist die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche regelmäßig Grundvoraussetzung jeder Beschäftigung bei Kirche und Diakonie.

4. Das förmliche Kriterium der Kirchenmitgliedschaft kann jedoch nicht kategorisch ausschließliches Kriterium für eine Beschäftigung bei Kirche und Diakonie sein. Die Bereitschaft, als Teil einer christlichen Dienstgemeinschaft am Auftrag der Kirche aktiv mitzuwirken, kann auch von Mitarbeitenden erwartet werden, die Mitglied einer AcK-Kirche sind. Konfessionslose Mitarbeitende müssen zumindest den kirchlichen Auftrag kennen, ihn achten und sich loyal gegenüber der Kirche und diesem Auftrag verhalten.

5. Unter diesen Voraussetzungen ist in Anbetracht der zunehmenden Schwierigkeiten insbesondere diakonischer Dienstgeber, auf dem Arbeitsmarkt qualifiziertes evangelisches Personal zu gewinnen, eine moderate Öffnung der derzeit geltenden Regelungen angezeigt. Die Regelungen müssen dabei klar und für alle anwendbar sein.

6. Im Gegenzug müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, das Wesen des christlichen Glaubens und des kirchlichen Auftrags (nicht nur, aber vor allem nicht-christlichen) Mitarbeitenden durch entsprechende Fortbildungsangebote zu vermitteln.

7. Es ist Aufgabe der Leitungsorgane, in jedem Fall sicherzustellen, dass der evangelische Charakter kirchlicher und diakonischer Einrichtungen gewahrt und erkennbar bleibt.

B. Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

I. Zu § 4 Absatz 1:

1. Mit dem Begriff der“ katechetischen Unterweisung“ sind Aufgaben bezeichnet, die schwerpunktmäßig eine an einem Lehrplan orientierte, pädagogisch verantwortete Vermittlung von Glaubensinhalten sowie deren didaktisch-methodische Umsetzung zum Gegenstand haben, insbesondere im evangelischen Religionsunterricht. Nicht umfasst sind also primär allgemein-pädagogische Aufgaben wie z. B. die Arbeit als Erzieher oder Erzieherin im Kindergarten.

2. Mit dem Begriff der „herausgehobenen Leitungsfunktionen“ sind solche Leitungsaufgaben bezeichnet, die auf die inhaltliche Ausgestaltung der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags maßgeblichen Einfluss haben oder die Außenwahrnehmung der kirchlichen Organisation prägen. Entscheidend ist die Letztverantwortung für die strategische Entwicklung einer Dienststelle. Verhalten, Persönlichkeit und Führungsstärke von Personen, die solche Aufgaben wahrnehmen, werden der Kirche unmittelbar zugerechnet. Umfasst sind damit insbesondere Aufgaben in der Leitung der Landeskirche und Diakonie selbst sowie zumindest größerer landeskirchlicher und diakonischer Einrichtungen. Sofern es sich nicht um lediglich intern wirkende Abwesenheitsvertretungen handelt, erstreckt sich die Regelung auch auf die Stellvertretungen herausgehobener Leitungsfunktionen.

II. Zu § 4 Absatz 2:

1. Zum Begriff der „Seelsorge“: Seelsorge wird in der Regel durch Angehörige von Berufsgruppen ausgeübt, für deren Beschäftigung ohnehin besondere gesetzliche Regelungen bestehen (Pfarrer, Diakone, Religionspädagogen). Der Anwendungsbereich erstreckt sich deswegen primär auf Bereiche der von Dekanatsbezirken getragenen Anstaltsseelsorge sowie der Anstalts- und Telefonseelsorge in diakonischer Trägerschaft, in denen angestelltes Personal tätig ist.

2. Mit dem Begriff der „sonstigen Leitungsfunktionen“ sind alle Leitungsaufgaben bezeichnet, die nicht „herausgehobene“ Leitungsfunktionen im Sinne des Abs. 1 sind. Umfasst sind davon insbesondere alle Mitglieder von Dienststellenleitungen. Umfasst sind darüber hinaus innerhalb von Dienststellen Mitarbeitende, denen die eigenverantwortliche Leitung von einzelnen Arbeitsbereichen anvertraut ist.

3. Potentielle Mitarbeitende sind nicht „geeignet“ im Sinne der Regelung, wenn nicht zu erwarten ist, dass sie die zu übertragende Aufgabe in fachlicher oder persönlicher Hinsicht zu bewältigen in der Lage sind.
Der Nachweis, dass keine geeigneten evangelischen Mitarbeitenden gewonnen werden können, kann nur erbracht werden, wenn in einer Stellenausschreibung explizit darauf hingewiesen wurde, dass die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche erwartet wird und sich daraufhin keine geeignete Bewerbung ergeben hat. Dabei muss die Stellenausschreibung in einer Weise veröffentlicht werden, dass die anzusprechende Gruppe potentieller Mitarbeitender in angemessener Zahl erreicht wird.

4. Eine „deutlich bessere Eignung“ liegt vor, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin die zu übertragende Aufgabe offensichtlich und mit für die Einrichtung spürbar besserem Ergebnis bewältigen wird. Zu diesem Zweck sind neben der Konfessionszugehörigkeit nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern zusätzlich die persönlichen Stärken und Schwächen, beruflichen und sonstigen Vorerfahrungen zu berücksichtigen. Die Konfessionszugehörigkeit muss jedoch in jedem Fall vorrangiges Einstellungskriterium bleiben, und nur bei offenkundig besserer Eignung darf ausnahmsweise das Kriterium der Konfessionszugehörigkeit zurückstehen.

5. Ein „wirkungsvollerer Beitrag“ zur Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrages ist zu erwarten, wenn als Ergebnis einer Gesamtschau der fachlichen Qualifikation und persönlichen Eignung zu erwarten ist, dass der Bewerber oder die Bewerberin trotz fehlenden evangelischen Bekenntnisses als Teil der in der jeweiligen Dienststelle gelebten christlichen Dienstgemeinschaft der Erfüllung des kirchlichen Auftrags deutlich mehr dienen wird als eine konkurrierende Person mit evangelischem Bekenntnis. Von der für die Einstellungsentscheidung zuständigen Person wird erwartet, dass sie eine umfassende Würdigung und Abwägung der Stärken und Schwächen der für die Wahrnehmung einer Aufgabe in Frage kommenden Personen vornimmt.

6. Die Begründung von Ausnahmen vom Konfessionserfordernis muss in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden.

III. Zu § 4 Absatz 3:

1. Ein Ausnahmefall liegt nur vor, wenn im Einzelfall die Voraussetzungen des Buchst. a oder b jeweils gründlich geprüft und aufgrund dieser Prüfung bejaht werden. Die Etablierung einer auf Absatz 3 bezogenen allgemeinen Einstellungspraxis ist ausgeschlossen.

2. Zur „Geeignetheit“ siehe oben II. 3.

3. Vor der Einstellung eines nicht der christlichen Glaubensgemeinschaft angehörenden Bewerbers ist stets zu prüfen, ob die zu übertragende Aufgabe überhaupt notwendig wahrzunehmen ist. Die Alternative, auf die Wahrnehmung der Aufgabe (oder durch interne Umsetzung von Mitarbeitenden auf die Wahrnehmung einer anderen Aufgabe) zu verzichten, muss ernsthaft geprüft und abgewogen werden. Die absolute Grenze dieser Abwägung bildet Absatz 4.

4. „Nur einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen“ werden an Mitarbeitende gestellt, die schlichte Unterstützungsaufgaben wahrnehmen, also für das rein praktische Funktionieren einer Einrichtung zuständig sind und insbesondere keine repräsentierenden Aufgaben haben oder mit vertraulichen Informationen in Berührung kommen.

5. Zu „deutlich besserer Eignung“ siehe oben II. 4.

6. Die Begründung von Ausnahmen vom Konfessionserfordernis muss in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden.

7. Bei konfessionslosen Mitarbeitenden soll die Probezeit auch genutzt werden, um festzustellen, ob sie die in sie gesetzten Erwartungen hinsichtlich der Erfüllung ihrer Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

IV. Zu § 4 Absatz 3 und 4:

Ein früherer Austritt aus einer christlichen Kirche lässt erwarten, dass eine Person nicht für den Dienst bei Kirche und Diakonie geeignet ist, da sie durch bewusste Abwendung von der Kirche in besonderer Weise deren Missbilligung zum Ausdruck gebracht hat. Es ist im Einzelfall - auch unter Berücksichtigung der Gründe für den früheren Austritt - zu prüfen, ob sich jemand, der sich aktiv von der Kirche abgewandt hat, hinreichend in die christliche Dienstgemeinschaft einzubringen verspricht.

V. Zu § 4 Absatz 4:

Eine feste Quote, welcher Anteil nicht-evangelischer oder keiner christlichen Kirche angehörender Mitarbeitender zur Wahrung der evangelischen Prägung einer Einrichtung notwendig ist, lässt sich nicht generalisiert festlegen. Allein die formale Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu einer Kirche kann ohnehin nicht die evangelische Prägung sicherstellen.
Insoweit reicht die Wirkung der Vorschrift über den arbeitsrechtlichen Bereich hinaus, indem sie sich an die Leitung jeder kirchlichen oder diakonischen Einrichtung richtet und sie zu einer dem kirchlichen Auftrag gerecht werdenden Gestaltung des Miteinanders innerhalb der Einrichtung und ihrer Wirkung nach außen anhält. Dieser grundlegende Auftrag konkretisiert sich in jeder einzelnen Einstellungsentscheidung in der Pflicht, zu prüfen, inwieweit der Gesamt-Personalbestand das evangelische Profil (noch) trägt. Je eher auch leitungsnahe Aufgaben von nicht-evangelischen Mitarbeitenden wahrgenommen werden, umso notwendiger ist aber eine starke Basis evangelischer Mitarbeitender.

VI. Zu § 5 Absatz 3:

1. Im Regelfall müssen innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres Maßnahmen im Umfang von zwei Arbeitstagen vorgesehen werden.

2. Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang reduziert werden, insbesondere wenn

- Mitarbeitende befristet oder in Teilzeitbeschäftigung eingestellt werden,
- an Mitarbeitende nur grundlegende Loyalitätsanforderungen nach § 4 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b gestellt werden oder
- Mitarbeitende bereits Vorerfahrungen im kirchlichen Dienst (auch ehrenamtliche Tätigkeiten) mitbringen.

3. Der Umfang kann im Einzelfall in angemessenem Umfang erhöht werden, insbesondere wenn Mitarbeitende keiner Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen Kirche angehören, die mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Kirchengemeinschaft erklärt oder die gegenseitige Einladung zum Abendmahl vereinbart hat.

4. Es ist den Dienstgebern überlassen, ob sie eigene Maßnahmen entwickeln und anbieten oder Angebote Dritter nutzen. Maßstab sollen die in Entwicklung befindlichen Formate der „Willkommenstage für neue Mitarbeitende in Kirche und Diakonie“ sein.

C. Beispielhafte Zuordnung einzelner Aufgaben / Berufe:

I. § 4 Abs. 1; Verkündigung, katechetische Unterweisung, herausgehobene Leitung:

- Pfarrer/Pfarrerin
- Kirchenmusiker/Kirchenmusikerin auf A- und B-Stellen
- Jugendreferent/Jugendreferentin auf Stellen des Landesstellenplanes-
  Religionspädagoge/Religionspädagogin auf Stellen des Landesstellenplanes
- Religionslehrer/Religionslehrerin
- Katechet/Katechetin
- Abteilungsleitung im Landeskirchenamt sowie deren Stellvertretung

II. § 4 Abs. 2; Seelsorge, sonstige Leitungsfunktionen:

- Mitarbeitende mit Aufgaben in der Telefon-, Notfall-, und Anstaltsseelsorge
- Kindergartenleiter/Kindergartenleiterin
- Geschäftsführungen von Gesamtkirchenverwaltungen, Verwaltungsstellen und diakonischen
  Einrichtungen sowie deren ständige Vertretungen
- Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des MVG
- Referenten/Referentinnen im Landeskirchenamt und vergleichbare Positionen in kirchlichen und
  diakonischen Diensten, Werken und Einrichtungen
- Chefarzt/Chefärztin
- Schulleiter/Schulleiterin

III. § 4 Abs. 3; andere Aufgaben:

- Kranken-/Alten-/Kinderpfleger/-pflegerin
- Erzieher/Erzieherin
- Fahrer/Fahrerin
- Assistent/Assistentin/Pfarramtssekretär/Pfarramtssekretärin
- Arzt/Ärztin
- Kirchner
- Handwerksmeister
- sonstige Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen
- sonstige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Verwaltung
- sonstige Lehrkräfte
- Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin

IV. § 4 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b; Aufgaben, mit deren Wahrnehmung einfache Loyalitätsanforderungen verbunden sind:

- Bote/Botin
- Drucker/Druckerin
- Hauswirtschaftsmitarbeiter/Hauswirtschaftsmitarbeiterin
- Küchenhelfer/Küchenhelferin
- Raumpfleger/Raumpflegerin
- Wäscherei
- Arbeiter/Arbeiterin

Das Rundschreiben des Landeskirchenamtes vom 12. Juli 2001[1] verliert damit seine Geltung.

München, den 28.04.2017

Klaus Klemm
Vorsitzender der ARK Bayern

Dr. Tobias Mähner
Stellvertretender Vorsitzender der ARK Bayern

[1] Vgl. Berufeliste in ReWiSo Heft 5/2001, S. 245ff

Fragebogen zu Vereinigungen

Anlässlich meiner Bewerbung um Einstellung beantworte ich folgende Fragen:

A)

1. Bestehen oder bestanden in den letzten 12 Monaten Beziehungen zu Sekten oder anderen religiösen Vereinigungen (z.B. Hare Krishna, Mun, Zeugen Jehovas, Universelles Leben)?

☐ Nein
☐ Ja, nämlich .....
(nähere Bezeichnung)

2. Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen, Seminaren o.ä. bei o.g. Gruppierungen teil?

☐ Nein
☐ Ja, nämlich .....
(nähere Bezeichnung)

3. Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

☐ Nein
☐ Ja, nämlich .....
(Art und Weise der Unterstützung)

B)

1. Stehen Sie in geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen (z.B. ehrenamtlicher oder angestellter Dienstnehmer, Vereinsmitglied, Inhaber eines vertraglichen Nutzungsrechts hinsichtlich der Technologie des Gründers der Scientology-Organisation, L. Ron Hubbard) zu einer Organisation, die nach Ihrer Kenntnis die Technologie von L. Ron Hubbard verwendet oder verbreitet oder nach diesen Methoden arbeitet? (Unter den Begriff Organisationen fallen alle Organisationen, Gruppen und Einrichtungen der Scientology-Organisation, d.h. z.B. auch solche, die sich im sozialen und wirtschaftlichen Bereich oder im Bildungsbereich betätigen.)

☐ Nein
☐ Ja, nämlich .....
(nähere Bezeichnung)

2. Unterliegen Sie den Weisungen einer Organisation, die Hubbards Technologie verwendet oder verbreitet?

☐ Nein
☐ Ja, nämlich .....
(nähere Bezeichnung)

3. Nahmen Sie in den letzten 3 Jahren oder nehmen Sie an Veranstaltungen, Kursen, Schulungen,

Seminaren o.ä. bei o.g. Gruppierungen teil, die die Technologie von L. Ron Hubbard verwenden oder verbreiten oder nach diesen Methoden arbeiten, oder haben Sie sich hierzu bereits angemeldet?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, nämlich .....
  (nähere Bezeichnung)

4. Unterstützen Sie o.g. Gruppierungen auf ideelle, finanzielle oder andere Weise?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, nämlich .....
  (Art und Weise der Unterstützung)

5. Arbeiten Sie nach Methoden von L. Ron Hubbard oder wurden Sie nach diesen Methoden geschult?

- ☐ Nein
- ☐ Ja

....
Ort, Datum Unterschrift

Anlage 10
Arbeitsrechtsregelung für Ärztinnen und Ärzte[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für Ärzte und Ärztinnen sowie Zahnärzte und Zahnärztinnen, die in

a) Krankenhäusern einschließlich psychiatrischer Kliniken und psychiatrischer Krankenhäuser,

b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern/Kliniken (z.B. pathologischen Instituten, Röntgeninstituten oder Institutsambulanzen) oder in

c) Krankenhäusern mit angeschlossener 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 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Ärzte und Ärztinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Absatzes 2. Im Übrigen gilt § 32 AVR-Bayern entsprechend, soweit in Unterabsatz 2 nicht etwas anderes bestimmt ist.

Bei Höhergruppierungen werden Ärzte und Ärztinnen in Abweichung von § 32 Abs. 5 AVR-Bayern mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihnen die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, in den 1. Monat der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe eingestuft. Werden Ärzte und Ärztinnen, die in der Entgeltgruppe II eingruppiert und der Stufe 6 zugeordnet sind (§ 4 Abs. 1 Buchst. b), in die Entgeltgruppe III höhergruppiert und dort der Stufe 1 zugeordnet (§§ 2 Buchst. c 4 Abs. 1), erhalten sie so lange das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6, bis sie Anspruch auf ein Entgelt haben, das das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe II Stufe 6 übersteigt.[2]

(2) In Abweichung von Anlage 2 AVR-Bayern sind Ärzte und Ärztinnen wie folgt eingruppiert:

a) Entgeltgruppe I:

   Arzt / Ärztin mit entsprechender Tätigkeit

b) Entgeltgruppe II:

   Facharzt / Fachärztin mit entsprechender Tätigkeit

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

c) Entgeltgruppe III:

   Oberarzt / Oberärztin

   Anmerkung:
   Oberarzt / Oberärztin ist derjenige Arzt / diejenige Ärztin, dem / der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin ausdrücklich übertragen worden ist.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 25. Januar 2018

d) Entgeltgruppe IV:

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

Anmerkung:

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

§ 3 Grundentgelt

(1) Der Arzt / Die Ärztin erhält in Abweichung von Anlage 3 AVR-Bayern monatlich ein Grundentgelt nach der Anlage 3a. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er / sie eingruppiert ist, und nach der für ihn / sie geltenden Stufe. Die Jahressonderzahlung ist in dem Grundentgelt nach der Anlage 3a bereits enthalten, so dass § 40 AVR-Bayern nicht für Ärzte und Ärztinnen gemäß Anlage 10 AVR-Bayern gilt.

(2) Für Ärzte und Ärztinnen gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. c) und d) ist die Vereinbarung eines außertariflichen Entgelts jeweils nach Ablauf einer angemessenen, in der letzten ausgewiesenen Stufe verbrachten Zeit zulässig.

§ 4 Stufen der Entgelttabelle

(1) Ärzte und Ärztinnen erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe. Sie erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten einer Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber / ihrer Dienstgeberin (Stufenlaufzeit) und zwar in

a) Entgeltgruppe I
Stufe 2: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 2
Stufe 4: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 3
Stufe 5: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 4
Stufe 6: nach einjähriger Tätigkeit in der Stufe 5,

b) Entgeltgruppe II
Stufe 2: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach dreijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 2
Stufe 4: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 3
Stufe 5: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 4
Stufe 6: nach zweijähriger fachärztlicher Tätigkeit in der Stufe 5,

c) Entgeltgruppe III
Stufe 2: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 1
Stufe 3: nach dreijähriger oberärztlicher Tätigkeit in der Stufe 2,

d) Entgeltgruppe IV
Stufe 2: nach dreijähriger Tätigkeit als leitende Oberärztin / leitender Oberarzt in der Stufe 1.

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

Anmerkung:

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.

(3) Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 36 AVR-Bayern entsprechend.

§ 5 Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 31.12.2014 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.01.2015 fortbesteht, und die am 31.12.2014 in die Entgeltgruppe 13 oder 14 eingruppiert sind, erhalten eine Besitzstandszulage in entsprechender Anwendung des § 4 Anlage 1 AVR-Bayern.

.

Anlage 11
Arbeitsrechtsregelung Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

A. Regelung für Ärzte, Ärztinnen, Zahnärzte, Zahnärztinnen, Entbindungspfleger, Hebammen, medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen und medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen, Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Pflegedienst sowie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Rettungsdienst

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

(2) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 10 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 6, höchstens aber 10 Einsätze pro Monat und maximal 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufen B bis D im Durchschnitt nur 3 Einsätze pro Monat, maximal 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden.

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und den daraus gegebenenfalls resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird unter Beibehaltung der Regelungen des Unterabsatz 1 im Übrigen. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin in der darauffolgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre.
In den Fällen, in denen der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin Teilzeitarbeit gemäß § 8 TzBfG zur tatsächlichen Betreuung mindestens eines minderjährigen Kindes oder zur Pflege eines/ einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.[1]

(3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Februar 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

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 Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.
b) Entsprechend der Zahl der vom Dienstnehmer bzw.von der Dienstnehmerin je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(4) Für die nach Absatz 3 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung i. S. d. Anlage 11 A. ist die Überstundenvergütung nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern.

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

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

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

(8) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers / der Dienstgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber / der Dienstgeberin anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienstgeber / Dien Dienstgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
Leistet der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten und Patientinnen nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 6 v.H.[1] als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur

[1] Eine Reduzierung der als Arbeitszeit zu wertenden Zeit der Rufbereitschaft von 12,5% auf 6% kommt nur in den Fällen in Betracht, in denen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin für den fraglichen Zeitraum ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt wird.

einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

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

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 5 und Absatz 8 Unterabsatz 4 wird das Entgelt (§ 33 Absatz 1 AVR-Bayern) gezahlt.

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

B. Regelung für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, sowie für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Bereich der Haustechnik für andere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

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

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

Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

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

In den Fällen, in denen der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin Teilzeitarbeit gemäß § 8 TzBfG zur tatsächlichen Betreuung mindestens eines minderjährigen Kindes oder zur Pflege eines/ einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.[1]

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

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Oktober 2016

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Absatz 4 ermittelte Arbeitszeit die Überstundenvergütung gezahlt. Überstundenvergütung im Sinne der Anlage 11 B. ist die Überstundenvergütung nach § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 AVR-Bayern.

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

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 6 v. H.[1] als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

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

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

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

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

Anmerkungen

1. zu Anlage 11 A. Absatz 1 und Anlage 11 B. Absatz 1

Der im Anschluss an die dienstplanmäßige Arbeitszeit angeordnete Bereitschaftsdienst beginnt nach Beendigung der Vollarbeit. Kann eine Tätigkeit zum dienstplanmäßigen Ende der Vollarbeit nicht unterbrochen werden, ist die anschließende Zeit als Vollarbeit bis zur Beendigung der begonnen Tätigkeit zu werten.

2. zu Anlage 11 A. Absatz 2 und Anlage 11 B. Absatz 3

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

Werktag ist jeder Kalendertag, der kein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist. Dabei ist die Lage des Werktages nicht mit der Lage des Kalendertages identisch. Ein Werktag beginnt nicht notwendig um 0 Uhr, sondern dauert vom Beginn der üblichen Arbeitszeit des einzelnen Dienstnehmers 24 Stunden lang. Ob der Werktag für den Betrieb oder den betreffenden Dienstnehmer bzw. die betreffende Dienstnehmerin ein Arbeitstag ist, ist bei der Ermittlung der in den Ausgleichszeitraum fallenden Werktage unerheblich. Es zählt jeder Werktag, auch wenn er – regelmäßig oder gelegentlich – arbeitsfreier Tag ist.

Gesetzliche Urlaubstage einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte sind bei der Berechnung der durchschnittlich 8-stündigen werktäglichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr als Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber sie sind bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstage in Abzug zu bringen.

Krankheitstage sind ebenso wie gesetzliche Urlaubstage bei der Berechnung des Durchschnitts als

[1] Eine Reduzierung der als Arbeitszeit zu wertenden Zeit der Rufbereitschaft von 12,5% auf 6% kommt nur in den Fällen in Betracht, in denen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin für den fraglichen Zeitraum ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt wird.

Tage mit einer Regelarbeitszeit von 8 Stunden zu berücksichtigen oder aber bei der Ermittlung der Zahl der ausgleichsfähigen Arbeitstagen in Abzug zu bringen; als Ausgleichstage kommen sie nicht in Betracht.

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

3. zu Anlage 11 A Absatz 2 Unterabsatz 3 und Anlage 11 B. Absatz 3 Unterabsatz 3:

Der Personenkreis ist in der Dienstvereinbarung abstrakt zu beschreiben, z. B. durch Festlegung von Berufsgruppen in Abteilungen oder auf Stationen, wie z. B. "Ärzte in der Chirurgie“ oder „Pädagogen in der Wohngruppe“.

4. zu Anlage 11, Abschnitt A Absatz 8, Unterabsatz 3 und Abschnitt B, Absatz 6, Unterabsatz 2.:

[1)] Eine Reduzierung der als Arbeitszeit zu wertenden Zeit der Rufbereitschaft von 12,5% auf 6% kommt nur in den Fällen in Betracht, in denen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin für den fraglichen Zeitraum ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt wird.

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Verbindliches Muster [1]

Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, hier Bereitschaftsdienst und Pausenregelung für singuläre heilpädagogische Wohngruppen Anlage 11 Abschnitt B. der AVR-Bayern

Zwischen der Dienststellenleitung… und der Mitarbeitervertretung … des ..... (Einrichtung/Dienststelle) wird im Wege der Dienstvereinbarung und in Ausfüllung des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz sowie auf der Grundlage von Anlage 11 Abschnitt B. der AVR-Bayern Folgendes vereinbart:

§ 1 Vorbemerkung

Diese Dienstvereinbarung soll auf der Grundlage der gesetzlichen und der Regelungen der AVR-Bayern eine an die konkreten Bedingungen der Einrichtung angepasste Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Zweck der Dienstvereinbarung ist die Umsetzung der Regelung der Anlage 11 Abschnitt B. in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz zur Regelung der Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes in der diakonischen Einrichtung ...../ in der Abteilung ..... /in dem Bereich ..... der ..... gGmbh des e.V.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle pädagogischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen .....[2], die in singulären heilpädagogischen Wohngruppen arbeiten.

§ 3 Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst[3]

Die tägliche Arbeitszeit wird, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 24 Stunden verlängert. Im Anschluss an eine über 16 stündige Arbeitszeit wird dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin eine 24-Stunden-Ruhezeit gewährt oder es erfolgt eine Beschränkung des Ausgleichszeitraums auf 6 Monate.

- oder –

Die tägliche Arbeitszeit wird, ausschließlich der Pausen, auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert. Folgende Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen machen davon Gebrauch:

.....

Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit schriftlicher Einwilligung der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgen.

Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin in der darauffolgenden Woche mindestens zweimal 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

§ 4 Notfallklausel

Von den Vorschriften dieser Dienstvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des § 14 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden.

[1] Inkrafttreten zum 1. Mai 2017 ARK-Beschluss vom 28. April 2017
[2] Bezeichnung der Dienststelle bzw. diakonischen Einrichtung bzw. Abteilung einfügen.
[3] Keine Festlegung des Verhältnisses von Bereitschaftsdienst zur Vollarbeit, keine Bestimmung von Höchsteinsätzen.

§ 5 bezahlte Kurzpausen

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nehmen ihre Pausenzeiten selbständig wahr; bei Lage und Dauer der Ruhepausen wird das Wohl der zu betreuenden Personen berücksichtigt.

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verbleiben während der Pausen am Arbeitsplatz; die Pausen werden wie Arbeitszeit vergütet.

§ 6 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung verpflichten sich die Parteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten mit dem Ziel eines Abschlusses, spätestens nach 6 Monaten.[1]

Die Dienstvereinbarung kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn in Folge einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes oder der Anlage 11 bzw. §§ 16 ff AVR-Bayern sich materiell rechtliche Auswirkungen ergeben oder weitere Regelungsmöglichkeiten für die Parteien eröffnet werden. Rein formelle Änderungen berechtigen nicht zu einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts.

.....

Ort, Datum

....

(Unterschrift Dienststellenleitung) (Unterschrift Vorsitzende/r der Mitarbeitervertretung)

[1] Hier kann eine Regelung zum Ausschluss der Nachwirkung getroffen werden.

Einwilligungserklärung

Nachtrag zum Dienstvertrag vom .....

zwischen

der/dem ..... (nachfolgend Dienstgeber/-in genannt)

und

Herrn/Frau ..... (nachfolgend Dienstnehmer/-in genannt)

Der Dienstvertrag wird durch die folgende Einwilligung des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß Anlage 11 Abschnitt B. Absatz 3 AVR-Bayern ergänzt:

1) Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin erklärt sich damit einverstanden, entsprechend der Dienstvereinbarung des Dienstgebers mit der Mitarbeitervertretung vom... im Zusammenhang mit Bereitschaftsdienst über die nach dem Dienstvertrag in Verbindung mit der Anlage 11 B. AVR-Bayern in der jeweils gültigen Fassung geschilderten Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.

2) Dabei kann die werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die maximale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in diesen Fällen 58 Stunden.

3) Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin wurde ausdrücklich bei Aushändigung dieses Schreibens darauf hingewiesen, dass

    a) es ihm/ihr nach dem Gesetz freisteht, in die Arbeitszeitverlängerung einzuwilligen oder dies abzulehnen,

    b) er/sie diese Einwilligung jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich gegenüber dem Dienstgeber widerrufen kann,

    c) ihm/ihr aus der Abgabe oder Verweigerung über den Widerruf dieser Einwilligung keine Vor- oder Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen,

4) Der Dienstnehmer / Die Dienstnehmerin bestätigt mit seiner / ihrer Unterschrift ebenfalls, dass er / sie dieses Schreiben vor Unterzeichnung zur Durchsicht zusammen mit der Kopie der Dienstvereinbarung vom ... am ... erhalten hat, ihm / ihr 7 Tage Zeit eingeräumt wurde, entweder die unterschriebene Vereinbarung seinem / ihrem Vorgesetzen, Herrn / Frau ... zu überreichen, oder diesen / diese zu benachrichtigen, dass er / sie die Vereinbarung nicht abschließen wird.

.....
Unterschrift Dienstnehmer/Dienstnehmerin

Anlage 12
Arbeitsrechtsregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als Lehrkräfte[1]

A. Die AVR-Bayern findet in vollem Umfang Anwendung für Lehrkräfte, die an Berufsfachschulen für Krankenpflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflege, Altenpflegehilfe und Kinderkrankenpflegehilfe sowie ähnlichen, der Ausbildung / Fortbildung dienenden Einrichtungen im Bereich des Gesundheitswesens beschäftigt sind.

B. Die AVR-Bayern findet keine Anwendung für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und sonstigen beruflichen Schulen (insbesondere Fachakademien und Fachoberschulen). Für diese Schulen gilt die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) in der jeweils geltenden Fassung.

Bei den Regelungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO) findet § 57 DiVO (Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen) keine Anwendung.

Anstelle von § 4 Absatz 1 DiVO i.V.m. § 23 Absatz 4 TV-L (Reisekosten) findet § 42 AVR-Bayern Anwendung.

C. Lehrkräfte sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Im Sinne der Arbeitsvertragsrichtlinien sind Tätigkeiten für einen Arbeitsplatz jedenfalls dann „prägend“, wenn sie mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Im Falle einer Lehrkraft bedeutet dies, dass mehr als die Hälfte der Aufgabe aus unmittelbarer „Vermittlungstätigkeit“ bestehen muss.

Lehrkräfte sind z.B. auch heilpädagogische Unterrichtshilfen, Heilpädagogen sowie heilpädagogische Förderlehrer.

Inkrafttreten:

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anmerkung:

Sind Lehrkräfte, insbesondere heilpädagogische Unterrichtshilfen, in zwei verschiedenen Tätigkeitsbereichen bei einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin beschäftigt, sind zwei getrennte Dienstverträge zu vereinbaren. Soweit der Dienstnehmer / die Dienstnehmer als Lehrkraft beschäftigt ist, gilt die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO). In Bezug auf die Ausübung der sonstigen Tätigkeit findet die AVR-Bayern Anwendung.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 10. Juli 2017, zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

Anlage 13
Arbeitsrechtsregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmer innenin Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt.

§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 9 Absatz 3 AVR-Bayern)

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin ist die Untersuchung durchzuführen, wenn sie bzw. er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

§ 3 Allgemeine Pflichten (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern)

Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verpflichtet werden, an der Verpflegung der Dienststelle ganz oder teilweise teilzunehmen, soweit die Essenszeiten in die dienstplanmäßige Arbeitszeit fallen. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Internatsverpflegung aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar ist.

§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu den §§ 16 ff AVR-Bayern)

(1) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel der Zeitraum eines Schuljahres zugrunde zu legen.

(2) Die Arbeitszeit der einzelnen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist in einem Dienstplan, der für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen ist, festzulegen. Der Dienstplan ist spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstplans vorausgeht, den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bekannt zu geben. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig.

(3) Für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen kann entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schul-(Internats-)ferien erteilt werden.

(4) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Schuljahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin überschritten werden.

§ 5 Bereitschaftsdienst; Rufbereitschaft (Ergänzung zu Anlage 11 B AVR-B.)

(1) Bereitschaftsdienst darf höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

(2) Anstelle von Anlage 11 B AVR-Bayern Absatz 3 gilt folgende Regelung:

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Leistet der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin 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. Die danach errechnete Arbeitszeit ist im Falle dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe ausnahmsweise bis zum Ende des dritten Kalendermonats des folgenden Schulhalbjahres abzugelten (Freizeitausgleich). Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nicht möglich, erfolgt die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Bezahlung der Überstundenvergütung.

§ 6 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub (Ergänzung zu §§ 28 – 30 AVR-Bayern) [1]

(1) § 28 Absätze 3 und 6 AVR-Bayern finden keine Anwendung.

(2) Ab Beginn des Kalenderjahres gelten die Schul-(Internats-)ferien bis zum Erreichen der Dauer des dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach § 28 Absätze 1 und 2 AVR-Bayern zustehenden Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX als Erholungsurlaub.

(3) Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin während der Schul-(Internats-)ferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie bzw. er dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 44 Absatz 1 und 2 AVR-Bayern beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Erkrankt der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin während des als Erholungsurlaub geltenden Teils der Schul-(Internats-)ferien und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches – auf Verlangen amts- oder vertrauensärztliches – Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen sie bzw. er arbeitsunfähig war, auf den als Erholungsurlaub geltenden Teil der Schulferien nicht angerechnet; § 26 Absatz 2 AVR-Bayern gilt entsprechend. Für die nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechender Erholungsurlaub außerhalb der Schul-(Internats-)ferien gewährt.

Der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin hat sich nach Ende der Schul-(Internats-)ferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 44 Absatz 1 AVR-Bayern sind regelmäßig in die Schul-(Internats-)ferien zu legen. Im Übrigen können solche Maßnahmen außerhalb der Schul-(Internats-)ferien nur bei Vorliegen zwingender Gründe aus amtsärztlicher Sicht genehmigt werden. In diesem Fall ist Erholungsurlaub auch außerhalb der Schul- (Internats-)ferien zu gewähren, wenn der Dienstnehmer bzw.die Dienstnehmerin dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

§ 7 Kündigung (Ergänzung zu § 13 Absatz 3 AVR-Bayern)

§ 13 Absatz 3 AVR-Bayern findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Kündigung nur zum Schluss des Schulhalbjahres (31. Januar und 31. August) zulässig ist.

§ 8 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (anstelle von § 15 Absatz 1 AVR-Bayern)

Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin das gesetzliche Rentenalter erreicht.

§ 9 Sachleistungen (Ergänzung zu § 41 AVR-Bayern)

Eine dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin gewährte Verpflegung wird nach den amtlichen Sachbezugswerten auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden

§ 10 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1 und § 6 Absatz 2:

Während der den Erholungsurlaub (§ 28 AVR-Bayern) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes nach § 208 SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul- (Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als auszugleichender Ferientag.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2013

Anlage 14

Arbeitsrechtsregelung zum Familienbudget gemäß § 37 AVR-Bayern

§ 1 Familienbudget

Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin stellt zusätzlich 1,0% der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme *(*dazu zählt auch die Lohnsumme aus den pauschal zu versteuernden geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV) für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Zur Ermittlung der Summe werden alle Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen des Vorjahres im Sinne des § 2 AVR-Bayern herangezogen.[1]

§ 2 Erfassung

Die Erfassung der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme für das Familienbudget erfolgt monatlich, beginnend ab Juli 2007.

§ 3 Informationen

Die Mitarbeitervertretung erhält einmal jährlich, zu einem festgelegten Stichtag, die Höhe der Dienstnehmerbruttolohnsumme pro diakonische Einrichtung in einer Summe mitgeteilt. Werden Dienstvereinbarungen zum Familienbudget in wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teilen geschlossen, dann ist das Dienstnehmerbrutto getrennt nach diesen Dienststellen aufzuteilen.

Bei begründetem Zweifel der Mitarbeitervertretung an der Richtigkeit des genannten Dienstnehmerbruttos, sind die Zahlen durch den Prüfer der diakonischen Einrichtung zu bestätigen.

§ 4 Verwendung

Zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung einer diakonischen Einrichtung bzw. eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils soll eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abgeschlossen werden. Diese regelt die Verwendung des Familienbudgets für familienfördernde Maßnahmen.

Die Dienstvereinbarung regelt die zeitnahe Verwendung.

Kommt eine solche Dienstvereinbarung bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres nicht zustande, erhält der / die am 31. Dezember beschäftigte Dienstnehmer / Dienstnehmerin eine zusätzliche Sonderzahlung in Höhe von einem Prozent seines / ihres steuerpflichtigen Jahresbruttoentgeltes. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens zum 30. April des Folgejahres.

§ 5 Übergangszeitraum

Bis zum 31. Dezember 2008 werden kinderbezogene Bestandteile der Besitzstandszulage (Anlage 1 § 4 Absatz 1 und Absatz 3) als Bestandteil des Familienbudgets von der Summe nach § 1 abgezogen.

Übersteigt der kinderbezogene Bestandteil der Besitzstandszulage die Summe nach § 1, ist das Familienbudget verwendet.

Übersteigt das Familienbudget den kinderbezogenen Bestandteil der Besitzstandszulage, ist der Differenzbetrag durch die Dienstvereinbarung zu verwenden oder gemäß § 4 auszuzahlen.

Im Jahr 2007 wird das steuerpflichtige Dienstnehmerbruttoentgelt der Monate Juli bis Dezember zur Berechnung des Familienbudgets herangezogen.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1.07.2007 in Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015, mit Wirkung zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009

Amtliche Anmerkung: [1]

Zur Höhe der Dienstnehmerbruttolohnsumme in § 1 und § 3 Abs. 1 einerseits und zur Höhe der Auszahlungssumme der Jahresbruttoentgelte pro Dienstnehmerin und Dienstnehmer in § 4 Abs. 3 andererseits ist Folgendes zu beachten:
Es fallen für den Dienstgeber / für die Dienstgeberin sowohl bei der Ausschüttung einzelner Beträge aus dem Familienbudget gemäß einer Dienstvereinbarung als auch bei der Ausschüttung des gesamten Familienbudgets gemäß § 4 Abs. 3 noch zusätzliche Kosten für die Lohnnebenkosten wie insbesondere die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an (Dienstgeberbrutto), so wie dies auch bei anderen Entgeltbestandteilen der Fall ist.

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

Anlage 15

Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer, Dienstnehmerinnen, Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen[1]

§ 1 Geltungsbereich und Besitzstandsregelung

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen gemäß Anlage 17 sowie Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. AVR-Bayern mit Beschäftigungsort (Dienststelle) bzw. Ausbildungsstelle im Stadt- und Umlandbereich München (Planungsregion 14 ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg[2]).

(2) Soweit weitere örtliche Gebietskörperschaften vergleichbare örtliche Arbeitsmarktzulagen (Ballungsraumzulagen) an ihre Beschäftigten zahlen, können diakonische Rechtsträger in ihren Dienststellen, die im Gebiet dieser örtlichen Gebietskörperschaften liegen, entsprechende Zulagen an den bei ihnen beschäftigten entsprechenden Personenkreis gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Anmerkung:

Dienststelle im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung ist die ständige Dienststelle des Dienstnehmers und der Dienstnehmerin; hierbei ist bei Außenstellen, ausgelagerten Teilen von Dienststellen und dergleichen der Ort maßgebend, in dem der Dienstnehmer und die Dienstnehmerin tatsächlich beschäftigt werden. Satz 1 gilt entsprechend für Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen gemäß Anlage 17 sowie Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. AVR-Bayern

(3) Gemischte Stellen sind solche, bei denen die einzelnen Stellen nach mehreren Sozialgesetzbüchern oder Förderinstitutionen gefördert werden.

Für die Refinanzierung der Ballungsraumzulage von gemischten Stellen gibt das Sozialgesetzbuch oder die Förderinstitution den Ausschlag, die der Stelle das Gepräge gibt. Gepräge heißt, dass die Tätigkeit mehr als 50% der Stelle ausmacht.

(4) Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Auszubildende, die

1. am 31. Dezember 2019 in einem Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, das am 1. Januar 2020 fortbesteht, und

2. am 31. Dezember 2019 eine Ballungsraumzulage oder eine Ballungsraumzulage für Kinder erhalten haben und

3. nach der ab 1. Januar 2020 gültigen Neuregelung der Anlage 15 AVR-Bayern keine oder eine insgesamt niedrigere Ballungsraumzulage erhalten würden,

erhalten die Ballungsraumzulage oder Ballungsraumzulage für Kinder in der bisherigen Höhe mit Stand 31. Dezember 2019 fortgezahlt, solange sie die Voraussetzungen der Anlage 15 AVR-Bayern in der Fassung vom 31. Dezember 2019 erfüllen.

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschlüsse der ARK-Bayern vom 2. Dezember 2019 und 27. Februar 2020
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. Juli 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 12. Mai 2015,
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. März 2015,
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015,
zum 1. Juli 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. September 2013,
zum 1. Januar 2013 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Dezember 2012,
zum 1. Januar 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Dezember 2011,
zum 1. Juli 2011 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. Juni 2011,
zum 1. März 2010 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. März 2010,
zum 1. November 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. September 2009,
zum 1. Juli 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. Juni 2009.
zum 1. Juli 2007 Beschluss der ARK-Bayern vom 23. November 2007

[2] Die räumliche Erstreckung der Planungsregion 14 (hier ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg) kann bei der Bayerischen Staatsregierung nachgelesen werden unter
https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2013/16/anhang/Strukturkarte_Bay_Anhang_2_gweb.pdf .
Es handelt sich bei der Planungsregion 14 (hier ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg) in der o.g. Darstellung um den allgemeinen ländlichen Raum mit roter Umrandung und gelbem Hintergrund unter der Bezeichnung „Region 14 München“ inkl. des darin liegenden „Verdichtungsraums München“ mit lilafarbener Umrandung und rosafarbenem Hintergrund.

Wenn für die einzelnen Beschäftigten nach der Neuregelung ab 1. Januar 2020 insgesamt eine höhere Ballungsraumzulage als bisher bis zum 31. Dezember 2019 besteht, dann entsteht kein Besitzstand bzgl. einzelner Bestandteile der bisherigen Ballungsraumzulage.

§ 2 Allgemeine Ballungsraumzulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 eine Allgemeine Ballungsraumzulage in Höhe von 135,00 Euro monatlich.

(2) Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen gemäß Anlage 17 sowie Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. AVR-Bayern erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 eine Allgemeine Ballungsraumzulage in Höhe von 60,00 Euro monatlich.

Soweit die örtlichen Gebietskörperschaften einzelnen Auszubildenden- bzw. Praktikanten- und Praktikantinnengruppen höhere Zulagen gewähren, können diakonische Rechtsträger in ihren Dienststellen, die im Gebiet dieser örtlichen Gebietskörperschaften liegen, entsprechende Zulagen an den bei ihnen beschäftigten entsprechenden Personenkreis gewähren. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

(3) Beschäftigte nach Absatz 1 und 2 erhalten vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht tatsächlich ausgezahlt wird, einen Betrag in Höhe von 25,00 Euro monatlich

(4) Beschäftigte in kommunal geförderten Dienststellen (Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen) tätig sind, erhalten diese Allgemeine Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 ab dem 1. Januar 2020.

(5) Für Beschäftigte in den **Entgeltgruppen E 10 bis E 14 (Anlagen 3 und 4)** in den Bereichen SGB VIII (stationär), IX (stationär), XI (stationär) und XII (stationär) besteht ein Anspruch auf die Allgemeine Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 zum 1. Juli 2020. Die Allgemeine Ballungsraumzulage kann abweichend von Satz 1 bereits ab dem 1. Januar 2020 gezahlt werden, sofern entsprechende Vereinbarungen mit den Kostenträgern abgeschlossen sind.

(6) Für Beschäftigte in den **Entgeltgruppen E 10 bis E 14 (Anlagen 3 und 4) und Anlage 3a** in allen anderen Arbeitsbereichen sind Sonderregelungen erforderlich, die zum 1. Januar 2021 verbindlich werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Förderinstitutionen, insbesondere bei gemischten Stellen gemäß §1 Abs. 3, in der Planungsregion 14 (ohne die Stadt und den Landkreis Landsberg am Lech)[1] diese Zulage finanzieren.[2]

§ 3 Erhöhte Ballungsraumzulage

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im „Verdichtungsraum München“[3] erhalten **bis zur Entgeltgruppe E 9 (Anlagen 3 und 4)** zusätzlich zur Allgemeinen Ballungsraumzulage nach § 2 Absatz 1 vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 3 bis 6 einen Betrag in Höhe von bis zu 135,00 Euro monatlich.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im „Verdichtungsraum München“ [3] erhalten vorbehaltlich

[1] Zur Planungsregion 14 siehe oben § 1 Absatz 1

[2] Zuletzt geändert mit Wikrung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK Bayern vom 8. Juli 2020

[3] Veröffentlicht im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16/2013 vom 22. August 2013.

Die räumliche Erstreckung des „Verdichtungsraums München“ kann bei der Bayerischen Staatsregierung nachgelesen werden unter https://www.verkuendung-bayern.de/files/gvbl/2013/16/anhang/Strukturkarte_Bay_Anhang_2_qweb.pdf .
Es handelt sich bei dem „Verdichtungsraum München“ in der o.g. Darstellung um den Verdichtungsraum mit lilafarbener Umrandung und rosafarbenem Hintergrund rund um die Stadt München, der sich innerhalb des rot umrandeten und gelb hinterlegten allgemeinen ländlichen Raums mit der Bezeichnung „Region 14 München“ befindet.

Die nachfolgend genannten Gemeinden bilden den sog. „Verdichtungsraum München“, welcher in Anhang 2 des Landesentwicklungsprogramms definiert wird (Quelle: Umsetzungsmerkblatt des Landesamtes für Finanzen - Stand 01.01.2020):
Alling, Anzing, Aschheim, Baierbrunn, Berg, Dachau, Ebersberg, Eching, Eichenau, Emmering, Erding, Feldafing, Feldkirchen, Forstern, Forstinning, Freising, Fürstenfeldbruck, Garching b. München, Gauting, Germering, Gilching, Gräfelfing, Grafing bei München, Grafrath, Grasbrunn, Gröbenzell, Grünwald, Haar, Hallbergmoos, Hebertshausen, Herrsching a. Ammersee, Höhenkirchen-Siegertsbrunn, Hohenbrunn, Ismaning, Karlsfeld, Kirchheim b. München, Kirchseeon, Kottgeisering, Krailling, Maisach, Mammendorf, Markt Schwaben, Landeshauptstadt München, Neubiberg, Neufahrn b. Freising, Neuried, Oberhaching, Oberschleißheim, Oberschweinbach, Olching, Ottenhofen, Ottobrunn, Planegg, Pliening, Pöcking, Poing, Puchheim, Pullach i. Isartal, Putzbrunn, Röhrmoos, Schäftlarn, Schöngeising, Seefeld, Starnberg, Taufkirchen, Türkenfeld, Tutzing, Unterföhring, Unterhaching, Unterschleißheim, Vaterstetten, Vierkirchen, Weßling, Wörth, Wörthsee, Zorneding.

der Bestimmungen der Absätze 3 bis 6 **bis zur Entgeltgruppe E 9 (Anlagen 3 und 4)** zusätzlich zur Allgemeinen Ballungsraumzulage Kind nach § 2 Abs. 3 für jedes Kind, für das ihnen selbst Kindergeld nach deutschem Recht ausgezahlt wird, einen Betrag in Höhe von bis zu 25,00 Euro monatlich.

(3) Voraussetzungen für den Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage (Aufschlag) sind

a) Dienststelle und Hauptwohnung (§ 21 Abs. 2 und § 22 Bundesmeldegesetz) der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen im „Verdichtungsraum München“ gemäß Landesentwicklungsprogramm Anhang 2 liegen[1]

und

b) Die örtlichen Gebietskörperschaften im „Verdichtungsraum München“[1] bezahlen ihren Beschäftigten Zulagen in gleicher Höhe und finanzieren diese Zulage.

(4) Beschäftigte, die in kommunal geförderten Dienststellen (Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen) tätig sind, erhalten diese Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 ab dem 1. Januar 2020.

(5) Für Beschäftigte in den Bereichen SGB VIII (stationär), IX (stationär), XI (stationär) und XII (stationär) besteht ein Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 bis 3 zum 1. Juli 2020. Die Erhöhte Ballungsraumzulage kann abweichend von Satz 1 bereits ab dem 1. Januar 2020 gezahlt werden, sofern entsprechende Vereinbarungen mit den Kostenträgern abgeschlossen sind.

(6) Für Beschäftigte in allen anderen Arbeitsbereichen sind Sonderregelungen erforderlich, die zum 1. Januar 2021 verbindlich werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Förderinstitutionen, insbesondere bei gemischten Stellen gemäß §1 Abs.3, im „Verdichtungsraum München“[1] diese Zulage finanzieren.[2]

(7) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen E 10 – E 14 (Anlagen 3 und 4) und Anlage 3a sowie Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen gemäß Anlage 17 sowie Anlage 16 Abschnitt A. I. und II. AVR-Bayern im „Verdichtungsraum München“[1] haben keinen Anspruch auf die Erhöhte Ballungsraumzulage gemäß Absatz 1 und 2.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigten stehen die Leistungen nach dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten reduzierten Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen Arbeitszeit eines / einer vollzeitbeschäftigten Beschäftigten (§ 16 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 33 Abs. 4 AVR-Bayern) zu.

§ 5 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, jede Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse, die ihren Anspruch auf die Ballungsraumzulagen dem Grunde oder der Höhe nach berührt, dem Dienstgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen.

(2) Die Ballungsraumzulagen werden bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nach § 40 AVR-Bayern nicht berücksichtigt.

(3) Ein Anspruch auf Leistungen nach den §§ 2 und 3 besteht nur für Zeiträume, für die Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung i.S.d. § 44 AVR-Bayern aus dem Arbeitsverhältnis zusteht.

Anmerkung zu Absatz 3:
Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die Leistungen nach den §§ 2 und 3 im Rahmen des § 44 Abs. 2 i.V.m. § 43 AVR-Bayern zu berücksichtigen.

(4) Auf alle Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung findet § 54 AVR-Bayern Anwendung.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Auszubildende und Praktikanten und Praktikantinnen nach Anlage 17 sowie Anlage 16 Abschnitt A. I und II AVR-Bayern entsprechend.

[1] Veröffentlicht im Bayerischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16/2013 vom 22. August 2013 – s. oben FN 1) zu § 3 Absatz 1.
[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 ARK-Beschluss vom 8. Juli 2020.

(6) Wenn für die einzelnen Beschäftigten nach der Neuregelung ab 1. Januar 2020 insgesamt eine höhere Ballungsraumzulage als bisher bis zum 31. Dezember 2019 besteht, dann entsteht kein Besitzstand bzgl. einzelner Bestandteile der bisherigen Ballungsraumzulage.

§ 6 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Eine Nachwirkung dieser Arbeitsrechtsregelung wird ausgeschlossen.

Anlage 15a
Öffnungsklausel Kindertageseinrichtungen[1]

(1) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird ab 1. November 2014 die Möglichkeit eröffnet, Erzieherinnen, Erziehern und pädagogischen Fachkräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2021 gewährt werden.

(2) Trägern von Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird weiterhin ab 1. Januar 2015 die Möglichkeit eröffnet, auch Kinderpflegerinnen, Kinderpflegern und pädagogischen Ergänzungskräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist.

Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2021 gewährt werden.

(3) Die Zulage nach Absatz 1 und 2 ist widerruflich und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Sie stellt zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und die Jahressonderzahlung ein

[1] Inkrafttreten zum 1. November 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014
zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. Januar 2015

Anlage 16
Arbeitsrechtsregelung über Praktikantenverhältnisse

A. Praktika im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes

I. Praktikanten und Praktikantinnen nach abgelegtem Examen

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

§ 1 Praktikantenvergütung[1]

(1) Praktikanten und Praktikantinnen für die Berufe

des Sozialarbeiters / der Sozialarbeiterin
des Sozialpädagogen / der Sozialpädagogin
des Heilpädagogen / der Heilpädagogin
des pharm.-techn. Assistenten / der pharm.-techn. Assistentin
des Krankengymnasten / der Krankengymnastin
des Logopäden / der Logopädin
des Masseurs und med. Bademeisters / der Masseurin und med. Bademeisterin
des Erziehers / der Erzieherin
des Kinderpflegers / der Kinderpflegerin
des Dorfhelfers / der Dorfhelferin
des Haus- und Familienpflegers / der Haus- und Familienpflegerin
des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung
der Heilerziehungspflegerin mit Vollzeitausbildung
des Erziehers am Arbeitsplatz / Arbeitserziehers mit Vollzeitausbildung
der Erzieherin am Arbeitsplatz / Arbeitserzieherin mit Vollzeitausbildung
des Rettungsassistenten / der Rettungsassistentin
des hauswirtschaftlichen Betriebsleiters / der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin

erhalten eine monatliche Praktikantenvergütung.

Die Praktikantenvergütung beträgt monatlich ab	01.04.2019	01.04.2020	01.01.2021
des Sozialarbeiters / der Sozialarbeiterin	1.881,30 €	1.931,30 €	1.981,30 €
des Sozialpädagogen / der Sozialpädagogin	1.881,30 €	1.931,30 €	1.981,30 €
des Heilpädagogen / der Heilpädagogin	1.881,30 €	1.931,30 €	1.981,30 €
des pharm.-tech.Assistenten/der pharm.-tech. Ass.in	1.638,10 €	1.688,10 €	1.738,10 €
des Erziehers / der Erzieherin	1.638,10 €	1.688,10 €	1.738,10 €
des Heilerziehungspflegers / der Heilerz.pflegerin	1.638,10 €	1.688,10 €	1.738,10 €
des Kinderpflegers / der Kinderpflegerin	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €
des Dorfhelfers / der Dorfhelferin	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €
des Haus- und Familienpflegers / der Haus- und Familienpflegerin	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €
des Rettungsassistenten / der Rettungsassistentin	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €
des Masseurs und med. Bademeisters / der Mass.in und med. Bad.in	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €
des/ der hauswirtschaftl. Betriebsleiters/ Betriebsleiterin	1.576,63 €	1.626,63 €	1.676,63 €

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht; für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Dienstgeber / bei der Dienstgeberin in dem zukünftigen Beruf der Praktikanten und Praktikantinnen beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 39 Abs. 3 Unterabs. 1 AVR-Bayern der auf die Stunde entfallende Anteil der Praktikantenvergütung. Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern entsprechend.

(2) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Praktikantenvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist. Kann der Praktikant bzw. die Praktikantin während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Praktikantenvergütung fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

§ 2 Probezeit

Die ersten vier Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 5a) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 16 ff AVR-Bayern.

§ 4 Erholungsurlaub[1]

(1) Der Praktikant bzw. die Praktikantin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Praktikant bzw. die Praktikantin erhält vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 6 Sonstige Bestimmungen[2]

(1) Mit dem Praktikanten bzw. der Praktikantin ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5a der AVR-Bayern schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikanten und Praktikantinnen keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) sinngemäß Anwendung.

(3) Die Einsatzzeit der Praktikanten und Praktikantinnen wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten bzw. von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

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

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der AVR-Bayern vom 26. Januar 2017

§ 7 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Praktikantenverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die Anlagen 10 I und 10a AVR / SR Bayern sowie die SR Bayern: Praktikantenordnung, ARR Praktikantenvergütungen, ARR über den Urlaub von Praktikanten weiter.

Die Anlage 16 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Ausbildungs- und Praktikantenverträge, die nach dem 01.07.2007 abgeschlossen werden, findet diese Anlage Anwendung.

II. Erziehungspraktikanten und Erziehungspraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen

Vorpraktikanten / Vorpraktikantinnen sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefördert wird, oder das, ohne dass diese Voraussetzungen vorliegen, auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden muss. Sie fallen nach § 26 Berufsbildungsgesetz nur dann unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn kein Arbeitsverhältnis vereinbart ist. Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn die Vermittlung berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

§ 1 Praktikantenvergütung[1]

Erzieherpraktikanten und Erzieherpraktikantinnen sowie sonstige Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen erhalten im ersten und zweiten Praktikumsjahr eine Vergütung in Höhe von monatlich mindestens 325 Euro.

Amtliche Anmerkung:

Es wird empfohlen, sich hierbei an den jeweils örtlich marktüblichen Vergütungshöhen zu orientieren. In Gebieten mit angespanntem Arbeitnehmerarbeitsmarkt wird eine Vergütung von mindestens 460 Euro monatlich im ersten Praktikumsjahr und von mindestens 510 Euro monatlich im zweiten Praktikumsjahr empfohlen.

In Bezug auf die Auszahlung der Vergütung findet § 33 Abs. 3 AVR-Bayern Anwendung.

Neben der Vergütung sind andere Leistungen, z.B. eine Jahressonderzahlung oder vermögenswirksame Leistungen nicht zu zahlen.

Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Praktikantenvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

Kann der Praktikant bzw. die Praktikantin während der Zeit, für die ihr bzw. ihm Praktikantenvergütung fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

§ 2 Praktikantenvergütung bei nichtvollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen

Bei nicht vollbeschäftigten Praktikanten / Praktikantinnen, bei denen eine Beschäftigung vereinbart ist, die in ihrem Umfang hinter der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 16 AVR-Bayern 40 Stunden pro Woche zurückbleibt, erhalten die Vergütung unter entsprechender Anwendung von § 33 Abs. 4 AVR-Bayern.

§ 3 Praktikantenvergütung für Teile eines Monats

Ist die Vergütung nicht für den ganzen Monat zu zahlen, ist nach § 18 Absatz 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu verfahren.

§ 4 Fortzahlung der Praktikantenvergütung[2]

(1) Vergütung während einer unverschuldeten Krankheit

Praktikanten / Praktikantinnen, für die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) gilt, haben nach § 19 BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie in Folge unverschuldeter Krankheit (dazu gehört auch der unverschuldete Unfall) oder in Folge einer nichtrechtswidrigen Sterilisation oder eines nichtrechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft durch

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. September 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 24. Juli 2019,
zum 1. August 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Juli 2015,
zum 1. Juni 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012,
zum 1. September 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 30. Juni 2009

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

einen Arzt nicht an der Praktikantenausbildung teilnehmen können.

(2) Praktikantenvergütung während eines Erholungsurlaubes

Praktikanten / Praktikantinnen, für die das BBiG gilt, fallen auch unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes. Gegebenenfalls werden sie nach § 1 Absatz 1 Nr. 4 des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst. Diese Praktikanten / Praktikantinnen haben daher mindestens Anspruch auf Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung der Vergütung nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. gegebenenfalls nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Praktikanten / Praktikantinnen deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, erhalten 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Wird regelmäßig an mehr oder weniger Tagen je Kalenderwoche gearbeitet, ist § 28 Abs. 7 AVR-Bayern zu beachten.

§ 5 Sonstige Bestimmungen[1]

(1) Fernbleiben von der Arbeit

Der Praktikant / die Praktikantin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers / der Dienstgeberin der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(2) Die ersten vier Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag (Anlage 5b) auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist

(3) Mit dem Praktikanten bzw. der Praktikantin ist vor Beginn des Praktikums ein Praktikantenvertrag gemäß Anlage 5b der AVR-Bayern schriftlich abzuschließen.

(4) Die Praktikumszeit wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

(5) Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten bzw. von der Praktikantin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

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

(6) Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) finden darüber hinaus keine Anwendung.

§ 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Praktikantenverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die SR Bayern: Praktikantenordnung, ARR Praktikantenvergütungen, ARR über den Urlaub von Praktikanten weiter.

Die Anlage 16 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Praktikantenverträge, die nach dem 01.07.2007 abgeschlossen werden, findet diese Anlage Anwendung.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Beschluss der AVR-Bayern vom 26. Januar 2017

B. Praktika außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes[1]

Studierenden von Hochschulen, die durch die jeweils gültige Prüfungsordnung vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeiten von mindestens 6 Wochen Dauer ausüben, kann eine monatliche Vergütung von 200,00 € bis zu höchstens 500,00 € gewährt werden.

Praktikanten / Praktikantinnen, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen, haben keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 26 in Verbindung mit § 19 Absatz 1 Nr. 2 b BBiG.

Praktikanten / Praktikantinnen, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Hochschulausbildung ist und für die daher das Berufsbildungsgesetz nicht gilt, haben keinen Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. April 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. März 2014

Anlage 17
Ausbildungsverhältnisse

I. Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf

§ 1 Geltungsbereich

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

(2) Die Regelung gilt nicht für

körperlich, geistig oder seelisch behinderte sowie im Rahmen der Jugendhilfe untergebrachte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen ausgebildet werden;

Praktikanten, Praktikantinnen, Vorpraktikanten, Vorpraktikantinnen, Volontäre, Volontärinnen, Schüleri und Schülernnen. Schüler und Schülerinnen in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Heil- und Heilhilfsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (z. B. Ausbildung zum / zur Beschäftigungstherapeuten, Beschäftigungstherapeutin, Krankengymnasten, Krankengymnastin, Altenpfleger, Altenpflegerin).

Auszubildende von Berufsförderungswerken und -abteilungen, Integrationsbetrieben und -abteilungen und von Einrichtungen, in denen fremdnützige Ausbildungen und Beschäftigungen im Vordergrund stehen

§ 2 Ausbildungsvergütung[1]

(1) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung**.**

Die Ausbildungsvergütungen betragen:	ab 01.04.2019	01.04.2020	01.01.2021
im ersten Ausbildungsjahr	943,92 €	993,92 €	1.043,92 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.000,72 €	1.050,72 €	1.100,72 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.052,82 €	1.102,82 €	1.152,82 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.125,09 €	1.175,09 €	1.225,09 €

(2) Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei dem bzw. der Ausbildenden beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Bei der sinngemäßen Anwendung dieser Vorschrift tritt an die Stelle der Überstundenvergütung die Stundenvergütung gemäß Abs. 1 Satz 3 zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. der Stundenvergütung.

(3) Gewährt der Ausbildende Unterkunft, Verpflegung oder beides, richten sich die Kürzungsbeträge nach § 2 Abs. 1. Kann der bzw. die Auszubildende während der Zeit, für welche die Ausbildungsvergütung nach § 2 Abs. 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für diese Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung.

§ 3 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. Januar 2009 Beschluss der ARK-Bayern vom 27. April 2009

entsprechende Vergütung nach den Bestimmungen der AVR-Bayern.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des § 8 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 4 erhält der bzw. die Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsver-hältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütung nach den Bestimmungen der AVR-Bayern.

§ 4 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag gemäß Anlage 5c der AVR-Bayern zu schließen.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[1]

(1) Die Probezeit beträgt vier Monate. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist;

b) von dem bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er bzw. sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der bzw. die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. Besteht der bzw. die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Kann der bzw. die Auszubildende ohne sein bzw. ihr eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er bzw. sie auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

(4) Wird der bzw. die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 5 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

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

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

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

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit (praktische und innerbetriebliche theoretische Ausbildung) nach den §§ 16 ff AVR-Bayern.

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

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

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

(5) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und -reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

§ 9 Erholungsurlaub[1]

Auszubildende erhalten unter Fortzahlung der Bezüge bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage Erholungsurlaub

§ 10 Familienheimfahrten

(1) Hat der bzw. die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der bzw. die Auszubildende nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm bzw. ihr für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des bzw. der Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Soweit der bzw. dem Auszubildenden die Kosten für eine monatliche Familienheimfahrt gern. Abs. 1 erstattet werden, erhält sie bzw. er bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, der bzw. des Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrt

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

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die bzw. der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die bzw. der Auszubildende nach dem Aus-bildungsplan auszubilden wäre.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16. Mai 2012

§ 11 Freistellung vor Prüfungen

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

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

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

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

§ 14 Prüfungen

(1) Der bzw. die Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald dem Ausbildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn dem bzw. der Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 15 Zeugnis

(1) Der Ausbildende hat dem bzw. der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll der Ausbilder bzw. die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des bzw. der Auszubildenden. Auf Verlangen des bzw. der Auszubildenden sind Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

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

(2) Für Auszubildende, auf die bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen eine günstigere Regelung Anwendung findet, ist diese weiterhin gültig.

(3) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, gelten die Anlagen 10 I, II, II, V und 10a AVR / SR Bayern weiter.

Die Anlage 17 tritt am 01.07.2007 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die nach dem 01. Juli 2007 abgeschlossen wurden, findet die Anlage 17 Anwendung.

II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden.

(2) Diese Regelung gilt entsprechend für Auszubildende, die nach Maßgabe der Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Pflegeberufe – BFSO Pflege) vom 8. November 2019 in Bayern ausgebildet werden, soweit sich aus der BFSO Pflege keine abweichenden Regelungen ergeben.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung und dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzlichen Vertretern, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,

d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,

f) Besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,

g) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

h) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

i) die Dauer der Probezeit,

j) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,

k) die Dauer des Urlaubs,

l) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

m) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz, und

n) den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschlüsse der ARK-Bayern vom 27. Februar 2020 und 18. Mai 2020

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

(3) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei dem beauftragten Arzt bzw. der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin oder einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf einen anderen Arzt bzw. eine andere Ärztin geeinigt haben.

(4) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann den Auszubildenden bzw. die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden bekannt zu geben

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm bzw. ihr vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. einer vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x% von 40 Stunden). Mit dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf der Auszubildende bzw. die Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung hat für den Auszubildenden bzw. die Auszubildende ein Arbeitszeitkonto zu führen.

6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PflBG und der Pflegeberufe- Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt[1]

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt:

	ab 01.01.2020	01.04.2020	01.01.2021
im ersten Ausbildungsjahr	1.073,88 €	1.123,88 €	1.173,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.143,13 €	1.193,13 €	1.243,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.254,64 €	1.304,64 €	1.354,64 €
Kranken- bzw. Altenpflegefachhilfe	996,96 €	1.046,96 €	1.096,96 €

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieses Abschnitts festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gemäß § 12 PflBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 S. 1 PflBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge nach § 39 AVR-Bayern entsprechend den Regelungen der AVR-Bayern für Mitarbeitende.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Schichtzulage nach § 38 zu drei Viertel.

§ 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann der Auszubildende bzw. die Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18. Juni 2020

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von dem bzw. der Auszubildenden beim Träger bzw. bei der Trägerin der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR-Bayern.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 43 AVR-Bayern.

(3) Der Erholungsurlaub ist während der unterrichtsfreien Zeit und nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen.

§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro, und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Auszubildende bzw. die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann er oder sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so

verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PflBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PflBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende in Textform erklären, ob er bzw. sie beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies ihm bzw. ihr drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

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

§ 16 Sonstige Bestimmungen

Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

III. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 oder des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger de Ausbildung und dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5d der AVR-Bayern zu schließen.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für den Schüler bzw. die Schülerin in der Krankenpflegehilfe vier Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Schüler bzw. der Schülerin auf seinen bzw. ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden

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

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

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 27.Februar 2020

§ 7 Ausbildungsvergütung[1]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung:

	ab 01.04.2019	01.04.2020	01.01.2021
im ersten Ausbildungsjahr	1.073,88 €	1.123,88 €	1.173,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.143,13 €	1.193,13 €	1.243,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.254,64 €	1.304,64 €	1.354,64 €
Pflegefachhelfer Krankenpflege	996,96 €	1.046,96 €	1.096,96 €

(2) Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 12 Abs. 2, erhält der Schüler bzw. die Schülerin während der verlängerten Ausbildungszeit die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler bzw. die Schülerin die nach § 6 Abs. 1 zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers bzw. der Schülerin beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung nach Maßgabe von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern tritt die Ausbildungsvergütung an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 33 Abs. 1 AVR-Bayern.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Schüler bzw. die Schülerin Schichtzulage nach § 38 AV R-Bayern zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält der Schüler bzw. die Schülerin eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

§ 9 Erholungsurlaub[2]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss ARK-Bayern vom 18. Juni 2020
zum 1. April 2019 Beschluss ARK-Bayern vom 3.Juli 2019
zum 1. März 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 14. Februar 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2014
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016,
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16.Mai 2012

dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 10 Familienheimfahrten

Hat der Schüler bzw. die Schülerin bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler bzw. die Schülerin nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihm bzw. ihr für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder des bzw. der Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

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

(2) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist die Ausbildungsvergütung (§ 8 Abs. 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Der Schüler bzw. die Schülerin erhält vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

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

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[1]

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Schüler bzw. die Schülerin die staatliche Prüfung nicht oder kann er bzw. sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen bzw. ihren Antrag in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

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

(4) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

(5) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1) von jedem Vertragspartner bzw. von jeder Vertragspartnerin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017
zum 1. Oktober 2008 Beschluss der ARK-Bayern vom 15. September 2008,

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. des Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,
b) aus einem sonstigen wichtigen Grund, sowie

2) von dem Schüler bzw. der Schülerin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

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

§ 15 Sonstige Bestimmungen

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

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler bzw. Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1

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

IV. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden[1]

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes vom 25. August 2003 in Einrichtungen i. S. v. § 4 Abs. 3 Satz 1 des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anlage 5e der AVR-Bayern zu schließen.

(2) Hat der Träger der praktischen Ausbildung mit einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule oder einer Altenpflegeschule im Sinne des Schulrechts der Länder einen Vertrag über die Durchführung praktischer Ausbildungen geschlossen, bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Altenpflegeschule. Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass der Schüler bzw. die Schülerin einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

(3) Änderungen des Ausbildungsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Durchführung der Ausbildung

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

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

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für den Schüler bzw. die Schülerin in der Altenpflegehilfe vier Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

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

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

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

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

§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Führt Der Schüler bzw. die Schülerin die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Schülers bzw. einer voll beschäftigten Schülerin festgelegt (x % x 40 Stunden). Mit dem Schüler bzw. der Schülerin ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Schüler bzw. die Schülerin auch an Sonntagen und

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung vom 1. Januar 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 27. Februar 2020

Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

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

§ 7 Ausbildungsvergütung[1]

1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung:

	ab 01.04.2019	01.04.2020	01.01.2021
im ersten Ausbildungsjahr	1.073,88 €	1.123,88 €	1.173,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.143,13 €	1.193,13 €	1.243,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.254,64 €	1.304,64 €	1.354,64 €
Pflegefachhelfer Altenpflege	996,96 €	1.046,96 €	1.096,96 €

§ 7 findet keine Anwendung, wenn der Schüler bzw. die Schülerin Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihr bzw. ihm andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) Wird die Ausbildungszeit des Schülers bzw. der Schülerin gemäß § 7 Abs. 1 des Altenpflegegesetzes verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Altenpflegegesetz, erhält der Schüler bzw. die Schülerin während der verlängerten Ausbildungszeit die zuletzt maßgebende Ausbildungsvergütung.

Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Schüler bzw. die Schülerin die stehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Schülers bzw.der Schülerin beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen maßgebend sind. Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle die anteilige Vergütung im Sinne von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern. Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts nach Maßgabe von § 20 Abs. 9 Satz 3 AVR-Bayern tritt die Ausbildungsvergütung an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 33 Abs. 1 AVR-Bayern.

(4) Die in § 39 AVR-Bayern geregelten Zuschläge erhält der Schüler bzw. die Schülerin beim Vorliegen der Voraussetzungen zur Hälfte. Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Schüler bzw. die Schülerin Schichtzulage nach § 38 AVR-Bayern zu drei Viertel.

(5) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen.

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und – reisen zur Ablegung der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufen.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Beschluss der ARK-Bayern vom 18.06.2020
zum 1. April 2020 Beschluss ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Juli 2016
zum 1. November 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 19. Oktober 2015
zum 1. April 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. November 2014
zum 1. Januar 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 22. April 2013

§ 9 Erholungsurlaub[1]

(1) Der Schüler bzw. die Schülerin erhält Erholungsurlaub in Anwendung der für die in dem künftigen Beruf beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen geltenden Vorschriften mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubes bemisst sich die Urlaubsvergütung nach § 43 AVR-Bayern.

§ 10 Familienheimfahrten

Hat der Schüler bzw. die Schülerin bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass der Schüler bzw. die Schülerin nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr bzw. ihm für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der bzw. des Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. Die Höhe der Erstattung richtet sich nach den Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung

(1) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf, die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Schüler bzw. Schülerinnen in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; Der Schüler bzw. die Schülerin erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Dem Schüler bzw. der Schülerin ist die Ausbildungsvergütung für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung frtzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

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

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses[2]

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Schüler bzw. die Schülerin die staatliche Prüfung nicht oder kann er bzw. sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen bzw. ihren Antrag in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

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

---

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Beschluss der ARK-Bayern vom 3. Juli 2019
zum 1. Januar 2019 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018,
zum 1. Januar 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 21. Januar 2016
zum 1. Juli 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 16.Mai 2012

[2] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017
zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

(3) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages ordentlich gekündigt werden.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Altenpflegegesetzes (AltPflG) nicht oder nicht mehr vorliegen,

b) aus einem sonstigen wichtigen Grund (z.B. Kündigung des Schulvertrags),

2) von dem Schüler bzw. der Schülerin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

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

§ 15 Sonstige Bestimmungen

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

(2) Die Ausbildungszeit der Schüler bzw. Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 6 AVR-Bayern) nicht angerechnet.

§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.

Anmerkung zu § 5 Abs. 1

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

Anlage 18
Sonderregelung für geförderte Dienstverhältnisse[1]

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Dienstnehmer / Dienstnehmerinnen, mit denen nach tariflichem Entgelt bezuschusste sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse wie z.B. nach § 16 e oder § 16 i SGB II vereinbart werden.

§ 2 Anwendung der AVR Bayern

(1) Auf die Dienstverträge mit den Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen gemäß Anlage 18 AVR-Bayern finden die AVR-Bayern Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird. Dabei sind die Spezialregelungen in den sozialrechtlichen Rechtsgrundlagen zu diesen Dienstverhältnissen, etwa zur Befristung oder zur Kündigung, ergänzend zu beachten.

(2) Die Regelungen der §§ 37, 40, 47 und 48 AVR-Bayern finden keine Anwendung. Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin zahlt anstatt der jährlichen Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern einen anteiligen monatlichen Betrag in Höhe von jeweils einem Zwölftel der Jahressonderzahlung pro Beschäftigungsmonat.

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. September 2019 Beschluss der ARK Bayern vom 10. Mai 2019

Anlage 19
Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die Anlage 19 zu den AVR-Bayern gilt für die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern fallenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen uneingeschränkt.

(2) Für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Praktikanten und Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes, Praktikanten und Praktikantinnen für medizinische Hilfsberufe, Schüler und Schülerinnen in der Krankenpflege und in der Entbindungspflege, Schüler und Schülerinnen in der Altenpflege) findet die Anlage 19 zu den AVR-Bayern mit der Maßgabe Anwendung, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist. Sie gilt nicht für Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (Anlage 17 Abschnitt I).

§ 2 Dienstnehmerunterkünfte

(1) Der Wert einer dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin auf dienstvertraglicher Grundlage gewährten Dienstnehmerunterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung anzurechnen. Für Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch besteht, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin dem Dienstgeber / der Dienstgeberin den Wert zu vergüten.

(2) Dienstnehmerunterkünfte im Sinne der Anlage 19 zu den AVR-Bayern sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume oder möblierte Schlafzimmer, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Dienstgebers / der Dienstgeberin stehen und die dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin zur alleinigen Benutzung - bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl - überlassen werden.

§ 3 Bewertung der Dienstnehmerunterkünfte

(1) Der Wert der Dienstnehmerunterkünfte wird wie folgt festgelegt[1]:

Wertklasse		€ je qm Nutzfläche mtl.
		ab 01.01.2021
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,96 €
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,82 €
3	mit eigenem Bad oder Dusche	10,09 €
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	11,21 €
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,95 €

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v. H. Bei Dienstnehmerunterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10 v. H.

Wird die Nutzung der Dienstnehmerunterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z. B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbringung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Personalunterkunft verwendet wird und in dem die Bewohnerinnen und Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v. H., beim Zusammentreffen mehrerer solcher Umstände um bis zu 25 v. H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v. H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Dienstnehmerunterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Dienstnehmerunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Abs. 1 haben Dienstnehmerunterkünfte,

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2020 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2019 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2015 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2014 Anpassung lt. § 4.

wenn

in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,

in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Dienstgebers / der Dienstgeberin

vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder

für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit

vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Dienstnehmerunterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Abs. 1.

(4) Mit dem sich aus Abs. 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschl. Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Dienstnehmerunterkunft auf eigenen Wunsch von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Dienstnehmerunterkunft auf Kosten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gereinigt oder werden vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z. B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,77 €[1] zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Dienstnehmerunterkunft von mehreren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen benutzt, werden dem einzelnen Dienstnehmer bzw. der einzelnen Dienstnehmerin bei Einrichtung der Dienstnehmerunterkunft

für zwei Personen 66 2 / 3 v. H.,

für drei Personen 40 v. H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 4 Anpassung des Wertes der Dienstnehmerunterkünfte

Die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Satz 1 Nr. 3 des IV Buches des Sozialgesetzbuches in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnung mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2020 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2019 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2015 Anpassung lt. § 4,
zum 1. Januar 2014 Anpassung lt. § 4.

Anlage 20
derzeit nicht besetzt [1]

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Mai 2017 Beschluss der ARK-Bayern vom 28. April 2017, zum 1. April 2012 Beschluss der ARK-Bayern vom 2. März 2012

Anlage 21

Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakone, die als Hausmütter tätig sind (Hausmütterordnung – HMO)[1]

Die Anlage 21 AVR-Bayern „Ordnung für den Einsatz und die Vergütung von Ehefrauen Rummelsberger Diakonie, die als Hausmutter tätig sind (Hausmütterord-nung – HMO)“ wird gestrichen.

Dienstverhältnisse von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die sich bis zum 30.09.2014 nach Anlage 21 AVR-Bayern gerichtet haben und die am 01.10.2014 fortbestehen, richten sich ab dem 01.10.2014 nach den übrigen Vorschriften der AVR-Bayern.

[1] Zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. Oktober 2014 Beschluss der ARK-Bayern vom 4. Juli 2014

Anlage 22[1]
Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung - ATZO) bis 31.12.2009[2]

Präambel

Diese Arbeitsrechtsregelung eröffnet den älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Zugleich können sich durch diese Maßnahme für Arbeitslose und für Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung (Ausgebildete) Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern (§ 2) fallen und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes in der Fassung vom 23.07.1996, zuletzt geändert am 31.10.2006, vermindern.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

(1) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die

a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 Absatz 1 AVR-Bayern; § 6 Absatz 2 AVR-Bayern findet keine Anwendung) von 15 Jahren vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die das 60. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit (§ 6 Absatz 1 AVR-Bayern; § 6 Absatz 2 AVR-Bayern keine Anwendung) von 25 Jahren vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) Der Dienstgeber / Die Dienstgeberin kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche oder wirtschaftliche Gründe entgegenstehen. Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung des Dienstgebers / der Dienstgeberin auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 Altersteilzeitgesetz gewährleistet.

(4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

(5) Die Antragstellung, Ablehnung oder Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat den Dienstgeber / die Dienstgeberin drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitverhältnisses über die Geltendmachung der Altersteilzeit zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

---

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014

[2] **Amtliche Anmerkung**:
Es sind drei Zeiträume zu unterscheiden:
Die Anlage 22 AVR-Bayern gilt für die bis zum 31.12.2009 abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse bis zu deren vollständiger Abwicklung weiter.
Im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2014 gab es keine Altersteilzeitregelung in den AVR-Bayern.
Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2014 abgeschlossen werden, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22a AVR-Bayern.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin anschließend vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin kann vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verlangen, dass sein bzw. ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4 Höhe der Bezüge

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin erhält als Entgelt die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften der Arbeitsvertragsrichtlinien –Bayern (AVR-Bayern), z.B. § 33 Absatz 4 AVR-Bayern unter Berücksichtigung von § 3, ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Entgeltbestandteile, die üblicherweise in die Berechnung der Urlaubsvergütung einfließen sowie Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

(2) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung, Treueleistung) und vermögenswirksame Leistungen.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

Nicht berücksichtigt werden Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist. Nicht zum Entgelt zählen Zulagen, die außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährt werden.

Ferner können während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit sowie pauschalierte Entgelte für Mehrarbeit und Überstundenzulagen nicht berücksichtigt werden. Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern gewährt werden; d.h. die unständigen Bestandteile des Entgelts fallen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit an.

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 21 AVR-Bayern als Überstunden.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Die dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v.H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden sowie Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsatz 2 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin 83 v.H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges

Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Dienstgeber / die Dienstgeberin gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v.H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers / der Dienstgeberin zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Dienstgeber / die Dienstgeberin nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Arbeitsrechtsregelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Unterabsatz 2:

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages und beim bisherigen Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 bleiben u.a. unberücksichtigt

steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit,

pauschalierte Vergütungen für Mehrarbeit-, Überstunden- und Mehrbelastungszulagen.

Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt werden.

Ferner bleiben unberücksichtigt

außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährte Zulagen,

Zulagen für Sachaufwand (z.B. Kleidergeld),

nicht gesamtversorgungsfähige Besitzstandszulagen,

pauschale Entgelte für Nebentätigkeiten oder Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist.

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Entgeltbestandteile mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt.

Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

Die Aufstockungsleistungen (§ 5) und die Bezüge (§ 4) sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit zu zahlen

§ 6 Nebentätigkeit

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 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 Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten (§ 5 Absatz 2 AVR-Bayern) bleiben unberührt.

(2) Die nach Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz erhaltenen Gesamtentgelte werden, soweit sie die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen, auf die Aufstockungsleistungen angerechnet. Dabei werden die Entgelte aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten (z.B. Gutachtertätigkeiten, andere Nebentätigkeiten) sowie Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder und dergleichen und Honorare zusammengerechnet.

§ 7 Urlaub

Für den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung vom Dienst. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z.B. § 44 Absatz 1 AVR-Bayern), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine bzw. ihre gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Dienstgeber / die Dienstgeberin ab.

(2) Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin, der bzw. die die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z.B. § 44 Absatz 1 AVR-Bayern) 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.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Anmerkung zu § 8:

Wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der in einer Arbeitsrechtsregelung festgelegten Beendigungstatbestände (z.B. §§ 13 bis 15 AVR-Bayern)

mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine Rente wegen Alters oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten bzw. die Versicherte maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

mit Beginn des Kalendermonats, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einem Dienstnehmer bzw. einer Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er bzw. sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner bzw. ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die er bzw. sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin steht dieser Anspruch seinen bzw. ihren Erben zu.

Anmerkung zu § 9 Absatz 2 Buchstabe a:

Das Arbeitsverhältnis eines Dienstnehmers / einer Dienstnehmerin endet nicht, solange die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 55 Absatz 6 KZVK-Satzung führen würde.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat Änderungen der ihn bzw. sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er bzw. sie die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er bzw. sie Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 01.07.2007 in Kraft.

Anlage: Musteraltersteilzeitdienstvertrag

Musterdienstvertrag
zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zwischen

.....

vertreten durch .... (Dienstgeber/Dienstgeberin)

und

Herrn / Frau .....

.....

wohnhaft in ....(Dienstnehmer/Dienstnehmerin)

wird zum Dienstvertrag vom .... auf der Grundlage

a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBI. I S. 1078),

b) der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ATZO) vom 17. November 1998, geändert 01. Juli 2007 in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab

..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 Absatz 2 ATZO

am .....

§ 2

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet

☐ im Blockmodell [1)]

Arbeitsphase vom ..... bis .....

Freistellungsphase vom ..... bis .....

☐ im Teilzeitmodell [1)]

[1)] Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

....., den .....

....
(Für den Dienstgeber / die Dienstgeberin) (Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

Anlage 22a
Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung – ATZO) ab 01.01. 2015[1]

§ 1 Geltungsbereich[2]

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der AVR-Bayern (§ 2) fallen und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996, zuletzt geändert durch Art. 3a RV- Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014, in der jeweils gültigen Fassung vermindern. .

§ 2 Altersteilzeit

Mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann längstens für die Zeitdauer von fünf Jahren eine Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996, zuletzt geändert durch Art. 3a RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23.06.2014, in der jeweils gültigen Fassung, vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

.

§ 3 Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

a) das 60. Lebensjahr, schwerbehinderte Menschen und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte das 58. Lebensjahr vollendet haben und

b) eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von zehn Jahren bei demselben Dienstgeber /derselben Dienstgeberin (§ 6 Abs. 1 AVR-Bayern) vollendet haben und

c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,

d) sowie zusätzlich

- Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung im Sinne von § 2 Absatz 2, 3 SGB IX besteht oder
- Personalüberhang besteht, der durch Altersteilzeit beschleunigt abgebaut werden kann, oder
- dadurch eine personenbedingte Kündigung vermieden werden kann.

(2) Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kommt nicht in Betracht, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer oder

[1] Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17. Oktober 2014, zuletzt geändert mit Wirkung zum 1. August 2018 Beschluss der ARK-Bayern vom 5. Juli 2018, zum 1. Oktober 2016 Beschluss der ARK-Bayern vom 26. Januar 2017

[2] **Amtliche Anmerkungen**:
1. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22 AVR-Bayern.
2. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB), ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen (Art. 2 Kirchenverfassung) in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis gilt eine inhaltsgleiche Regelung in der Dienstvertragsordnung (DiVO) der ELKB.

die Dienstnehmerin nach ärztlicher Feststellung (§ 11 Absatz 1 AVR-Bayern) arbeitsunfähig ist oder voraussichtlich bis zum Ende der Arbeitsphase arbeitsunfähig sein wird.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.[1]

(4) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 4 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 16 AVR-Bayern überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 6 freigestellt werden (Blockmodell).

(4) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 33 Abs. 4 AVR-Bayern ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 Abs. 2.

(2) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 2 Satz 2) weiter gearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern jeweils festzulegenden Höhe.

(3) Das den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Steuerfreie

[1] **Amtliche Anmerkung**:
Siehe hierzu §§ 35 ff, 235 ff SGB VI.

Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstundenentgelt) gezahlt werden sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell und in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) Neben den vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Dienstgeber / die Dienstgeberin zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b i.V.m. § 6 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz. Für von der Versicherungspflicht befreite Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne von § 4 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 44 Absatz 1 AVR-Bayern. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 44 Abs. 2 bis 4 AVR-Bayern), längstens bis zum Ende der 26. Kalenderwoche, wird der Aufstockungsbetrag gem. Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgeblichen Aufstockungsbetrages gezahlt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 1:

Nicht berücksichtigt werden Entgelte, die für eine Tätigkeit gewährt werden, die mit dem Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht und einer Nebentätigkeit gleichzusetzen ist. Nicht zum Entgelt zählen Zulagen, die außerhalb der AVR-Bayern bzw. darüber hinausgehend gewährt werden.

Ferner können während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steuerfreie und steuerpflichtige pauschalierte (Zeit-)Zuschläge für die Inanspruchnahme an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und für Nachtarbeit sowie pauschalierte Entgelte für Mehrarbeit und Überstundenzulagen nicht berücksichtigt werden. Entgelte für derartige Leistungen können nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten nach den einschlägigen Bestimmungen der AVR-Bayern gewährt werden; d.h. die unständigen Bestandteile des Entgelts fallen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit an.

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 21 AVR-Bayern als Überstunden.

§ 6 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 4 Abs. 3 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 7 Nebentätigkeit

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten (§ 5 Absatz 2 AVR-Bayern) bleiben unberührt.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. Hat der Anspruch auf Aufstockungsleistung mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Dabei werden die Entgelte aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten (z.B. Gutachtertätigkeiten, andere Nebentätigkeiten) sowie Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder und dergleichen und Honorare zusammengerechnet.

§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 44 Absatz 1 AVR-Bayern) 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.

§ 9 Ende des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der in einer Arbeitsrechtsregelung festgelegten Beendigungstatbestände (z.B. §§ 13 bis 15 AVR-Bayern)

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten bzw. die Versicherte maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können, oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er bzw. sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens tatsächlich bezieht.

(3) Endet bei einem Dienstnehmer bzw. einer Dienstnehmerin, der bzw. die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 4 Absatz 3 Buchstabe b) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er bzw. sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 5 erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner bzw. ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die er bzw. sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin steht dieser Anspruch seinen bzw. ihren Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat Änderungen der ihn bzw. sie betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber / der Dienstgeberin unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er bzw. sie die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er bzw. sie Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2015 begonnen haben, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.[1]

[1] **Amtliche Anmerkung:**
Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben, gilt die Arbeitsrechtsregelung über die

§ 12 Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Sie gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember 2021 die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2021 begonnen hat.

Altersteilzeitarbeit gemäß Anlage 22 AVR-Bayern.

Musteraltersteilzeitdienstvertrag[1]

Musterdienstvertrag
zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zwischen

.....

vertreten durch .....(Dienstgeber / Dienstgeberin)

und
Herrn / Frau ....

wohnhaft in .....(Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

wird zum Dienstvertrag vom .... auf der Grundlage
a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBI. I S. 1078),
b) der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ATZO) gemäß Anlage 22a AVR-Bayern vom 17. Oktober 2014 in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab
..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.
Das Dienstverhältnis endet unbeschadet des § 9 Absatz 2 ATZO gemäß Anlage 22a AVR-Bayern am .....

§ 2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt..... Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die Altersteilzeitarbeit wird geleistet
☐ im Blockmodell 1)
Arbeitsphase vom ..... bis .....
Freistellungsphase vom ..... bis .....

☐ im Teilzeitmodell 1)

1) Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 (Anlage 22a AVR-Bayern) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

....., den .....

....
(Für den Dienstgeber/für die Dienstgeberin) (Dienstnehmer / Dienstnehmerin)

[1] Inkrafttreten zum 1. Januar 2015 Beschluss der ARK-Bayern vom 17.10.2014