

# **Vertrag**

vom 6. Mai 2015

zur Regelung der Arbeitsverhältnisse  
der Beschäftigten der Evangelischen  
Stadtmission Heidelberg

sowie Entgelttabellen  
für 2016 und 2017,  
vereinbart mit 1. Änderungstarifvertrag  
vom 18. August 2016

# **Schlichtungs- vereinbarung**

vom 6. Mai 2015



# Inhalt

7	<b>Abkürzungen</b>	27	§ 15 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
9	<b>Vertrag vom 6. Mai 2015</b>	29	§ 16 Arbeitszeitkonto
10	<b>Präambel</b>	32	§ 17 Arbeitszeit und Dienstreisen
11	<b>Abschnitt I Allgemeine Grundsätze</b>	33	§ 18 Teilzeitbeschäftigung
11	§ 1 Geltungsbereich	34	§ 19 Freizeitmaßnahmen
12	§ 2 Allgemeine Dienstpflichten	34	<b>Abschnitt IV: Eingruppierung und Entgelt</b>
13	§ 3 Besondere Dienstpflichten	34	§ 20 Eingruppierung
13	§ 4 Qualifizierung	35	§ 21 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
16	§ 5 Personalakten	35	§ 22 Bestandteile des Entgelts
17	<b>Abschnitt II Einstellung – ärztliche Betreuung – Versetzung und Abordnung – Probezeit</b>	36	§ 23 Tabellenentgelt
17	§ 6 Einstellung	36	§ 24 Stufen der Entgelttabelle
18	§ 7 Ärztliche Betreuung	37	§ 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
18	§ 8 Umsetzung, Abordnung, Personalgestaltung	38	§ 26 Beschäftigungszeit
18	§ 9 Probezeit	39	§ 27 Besitzstandsregelung
20	<b>Abschnitt III Arbeitszeit</b>	40	§ 28 Kinderzuschlag
20	§ 10 Regelmäßige Arbeitszeit	40	§ 29 Vergütung nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen
21	§ 11 Pausen und Ruhezeit	41	§ 30 Jahressonderzahlung
22	§ 12 Arbeit an Sonn- und Feiertagen	41	§ 31 Berechnung und Auszahlung der Bezüge
23	§ 13 Sonderformen der Arbeit	43	§ 32 Sachleistungen
24	§ 14 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	44	§ 33 Reisekostenvergütung – Trennungsschädigung – Umzugskostenerstattung
		44	§ 34 Führung auf Probe
		44	§ 35 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

48	§ 36 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	70	<b>Abschnitt VIII Besondere Bestimmungen</b>
49	§ 37 Entgeltumwandlung	70	§ 56 Werkdienstwohnungen
50	§ 38 Vermögenswirksame Leistungen	71	§ 57 Schutzkleidung
50	§ 39 Forderungsübergang bei Dritthaftung	71	§ 58 Dienstkleidung
51	§ 40 Jubiläumszuwendung	72	<b>Abschnitt IX Schlussbestimmungen</b>
52	§ 41 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	72	§ 59 Notlagenregelung
53	§ 42 Sterbegeld	73	§ 60 Ausschlussfristen
53	§ 42 Sterbegeld	74	§ 61 Inkrafttreten
55	<b>Abschnitt IV Arbeitsunfähigkeit – Urlaub – Arbeitsbefreiung</b>	75	<b>Anlage 1 Eingruppierungskatalog</b>
55	§ 43 Arbeitsunfähigkeit	75	Entgeltgruppe 1
55	§ 44 Erholungsurlaub	75	Entgeltgruppe 2
57	§ 45 Arbeitsbefreiung	76	Entgeltgruppe 3
60	§ 46 Zusatzurlaub für Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst	77	Entgeltgruppe 4
61	§ 47 Urlaubsabgeltung	78	Entgeltgruppe 5
62	§ 48 Sonderurlaub	79	Entgeltgruppe 6
63	<b>Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	80	Entgeltgruppe 7
63	§ 49 Kündigung	81	Entgeltgruppe 8
64	§ 50 Sonstige Beendigung	82	Entgeltgruppe 9
65	§ 51 Außerordentliche Kündigung	84	Entgeltgruppe 10
66	§ 52 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	85	Entgeltgruppe 11
66	<b>Abschnitt VII Übergangsgeld</b>	86	Entgeltgruppe 12
66	§ 53 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgelds	87	Entgeltgruppe 13
68	§ 54 Bemessung des Übergangsgelds	88	Anmerkungen
70	§ 55 Auszahlung des Übergangsgelds	91	<b>Anlage 2 Entgelttabellen</b>
		91	Tabellenentgelt Arbeitnehmerinnen
		97	Entgelte für Praktikantinnen, Ausbildungsentgelte
		101	<b>Anlage 3 Zuschlagsberechtigte Arbeiten</b>
		101	§ 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
		101	§ 2 Zahlung der Zuschläge

102	§ 3 Höhe des Zuschlags	113	§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung
102	§ 4 Berechnung der Zuschläge	114	§ 13 Ausbildungsmittel
103	§ 5 Pauschalierung	114	§ 14 Prüfungen
103	§ 6 Ausschluss	114	§ 15 Zeugnis
<b>105</b>	<b>Anlage 4</b>	114	§ 16 Sonstige Bestimmungen
	<b>Ausbildungsverhältnisse</b>	115	<i>III. Regelungen der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden</i>
105	<i>I. Praktikantinnen nach abgelegtem Examen</i>	115	§ 1 Geltungsbereich
105	§ 1 Ausbildungsentgelt	115	§ 2 Ausbildungsvertrag
106	§ 2 Probezeit	116	§ 3 Durchführung der Ausbildung
106	§ 3 Arbeitszeit	116	§ 4 Probezeit
106	§ 4 Erholungsurlaub	116	§ 5 Ärztliche Untersuchung
106	§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung	117	§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
106	§ 6 Sonstige Bestimmungen	117	§ 7 Ausbildungsentgelt
107	<i>II. Regelungen der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz</i>	118	§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten
107	§ 1 Geltungsbereich	119	§ 9 Erholungsurlaub
108	§ 2 Ausbildungsentgelt	119	§ 10 Familienheimfahrten
108	§ 3 Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen	119	§ 11 Freistellungen zur staatlichen Prüfung
109	§ 4 Ausbildungsvertrag	120	§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung
109	§ 5 Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	120	§ 13 Ausbildungsmittel
110	§ 6 Ärztliche Untersuchung	120	§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
111	§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit	121	§ 15 Sonstige Bestimmungen
111	§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten	122	<i>IV. Regelungen der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden</i>
112	§ 9 Erholungsurlaub	122	§ 1 Geltungsbereich
112	§ 10 Familienheimfahrten		
113	§ 11 Freistellungen vor Prüfungen		

122	§ 2	Ausbildungsvertrag	133	§ 2	Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit
123	§ 3	Durchführung der Ausbildung	134	§ 3	Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit
123	§ 4	Probezeit	135	§ 4	Höhe des Entgelts
124	§ 5	Ärztliche Untersuchung	135	§ 5	Aufstockungsleistungen
124	§ 6	Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	136	§ 6	Nebentätigkeiten
125	§ 7	Ausbildungsentgelt	137	§ 7	Urlaub
126	§ 8	Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten	137	§ 8	Nichtbestehen beziehungsweise Ruhen der Aufstockungsleistungen
126	§ 9	Erholungsurlaub	138	§ 9	Ende des Arbeitsverhältnisses
126	§ 10	Familienheimfahrten	139	§ 10	Mitwirkungs- und Erstattungspflicht
127	§ 11	Freistellungen zur staatlichen Prüfung	139	§ 11	Befristung der Regelung
127	§ 12	Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung	141	<b>Niederschriftserklärungen</b>	
127	§ 13	Ausbildungsmittel	143	<b>Schlichtungsvereinbarung vom 6. Mai 2015</b>	
128	§ 14	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	144	§ 1	Verhandlungs- und Schlichtungsgrundsatz
129	§ 15	Sonstige Bestimmungen	144	§ 2	Zusammensetzung der Schlichtungskommission
131	<b>Anlage 5 Regelung für Ärztinnen</b>		145	§ 3	Vorstufe der Schlichtung
131	§ 1	Geltungsbereich	145	§ 4	Zusammentreten der Schlichtungskommission
131	§ 2	Anwendung des TV Ärzte/VKA	145	§ 5	Verfahren
133	<b>Anlage 6 Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Alterszeitordnung – ATZO)</b>		146	§ 6	Einigungsempfehlung
133	Vorbemerkung		147	§ 7	Besondere Schlichtung
133	§ 1	Geltungsbereich	148	§ 8	Kosten der Schlichtung
			148	§ 9	Inkrafttreten

## Abkürzungen

<b>Abkürzung</b>	<b>Langform</b>
AltersteilzeitG	Altersteilzeitgesetz
AltPflG	Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz)
ArbPlSchG	Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz)
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
BVG	Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz)
EstG	Einkommensteuergesetz
MuSchG	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB I	Das Erste Buch Sozialgesetzbuch - Allgemeiner Teil
SGB II	Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung
SGB IV	Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung

<b>Abkürzung</b>	<b>Langform</b>
SGB IX	Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VKA	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände



# Vertrag

vom 6. Mai 2015

zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der  
Evangelischen Stadtmission Heidelberg

gültig ab 1. Juli 2015

Zwischen

Evang. Stadtmission Heidelberg e. V.  
vertreten durch den Vorstand

und

Trägersgesellschaft der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Altenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
St. Vincentius GmbH der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Wiedereingliederungshilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg  
gGmbH  
jeweils vertreten durch die Geschäftsführung  
(Evang. Stadtmission)

und

ver.di – Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg

wird Folgendes vereinbart:

## Präambel

Die Evang. Stadtmission und ver.di gestalten mit diesem Vertrag die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Evang. Stadtmission in einem kooperativen Verhältnis.

Den Verhandlungen vorausgegangen waren im Frühjahr 2012 und 2013 Streiks der Beschäftigten der Evang. Stadtmission. Im August 2013 haben die Evang. Stadtmission und die Gewerkschaft ver.di beschlossen, Arbeitsbedingungen und Entgelte der Beschäftigten zukünftig tarifvertraglich zu regeln.

Dieser Tarifvertrag wird als Übergangsregelung verstanden bis das Arbeitsrecht für die Beschäftigten der Diakonie Baden gemeinsam mit ver.di geregelt ist. Er lehnt sich in weiten Teilen an die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland an, entwickelt sie für die Evang. Stadtmission weiter und gestaltet sie verbindlich.

Die Evang. Stadtmission ist Mitglied im Diakonischen Werk Baden und unterliegt damit kirchenrechtlichen Regelungen. Ihre kirchliche Zuordnung wird von den Vertragsparteien bejaht und soll durch diesen Vertrag unterstrichen werden.

Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Die Evang. Stadtmission ist dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. Dies erkennen die Vertragspartnerinnen gleichermaßen an.

Die Vertragspartnerinnen wollen in diesem Vertrag diskriminierungsfreie Regelungen schaffen. Die verwendete Personenbezeichnung Arbeitnehmerin umfasst – zur besseren Lesbarkeit – Männer und Frauen. Sie ersetzt die in der Diakonie übliche Bezeichnung Mitarbeiterin und Mitarbeiter, ohne damit den verbundenen Willen zu einem konsensorientierten, gemeinschaftlichen Miteinander aller in der Evang. Stadtmission Tätigen im Dienst der anvertrauten Menschen aufzugeben. Die Evang. Stadtmission wird als Arbeitgeberin bezeichnet.

# Abschnitt I Allgemeine Grundsätze

## § 1 Geltungsbereich

(1) Unter den sachlich-räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrags fallen die Evang. Stadtmission Heidelberg e. V., die Trägergesellschaft der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH sowie die Tochtergesellschaften

- a) Altenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH,
- b) Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH,
- c) St. Vincentius GmbH der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH,
- d) Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH,
- e) Wiedereingliederungshilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH

sowie alle Tochtergesellschaften, die von der Stadtmission zukünftig erworben oder gebildet werden, sofern die Evang. Stadtmission Mehrheitsgesellschafterin ist.

(2) Dieser Vertrag gilt persönlich für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Trägergesellschaft der Stadtmission Heidelberg, dem Stadtmission Heidelberg e. V. oder einer der Tochtergesellschaften stehen.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitsverhältnisse aller Ärztinnen richten sich nach Anlage 5. <sup>2</sup>Ausgenommen von der Anwendung dieses Vertrags und der Anlage 5 sind Chefärztinnen, wenn deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich ohne Verweis auf die bei der Evang. Stadtmission kollektiv vereinbarten Regelungen vereinbart worden sind.

(4) <sup>1</sup>Dieser Vertrag gilt nicht für Personen,

- a) die Arbeiten nach § 260 SGB III verrichten,
- b) die nach § 16 Absatz 3 SGB II beschäftigt werden,

- c) die zur Rehabilitation oder zu ihrer Heilung beschäftigt werden und für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) die ein Entgelt erhalten, das über das in diesem Vertrag vereinbarte, höchste Tabellenentgelt hinausgeht, einschließlich etwaiger Anwartschaften auf Boni, es sei denn, die oder einzelne Regelungen des Vertrags wurden einzelvertraglich vereinbart.

*Protokollerklärung zu Absatz 4 Buchstabe d):*

*Ein über die höchste Entgeltgruppe hinausgehendes Entgelt ist ein jährliches Entgelt, das höher ist als das Entgelt, das der Arbeitnehmerin bei Wirksamwerden des Arbeitsvertrags in der höchsten Entgeltgruppe und in der jeweiligen Stufe zustehen würde.*

- e) überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende und Praktikantinnen.

<sup>2</sup>Dieser Vertrag gilt zudem nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 (SGB IV).

## **§ 2 Allgemeine Dienstpflichten**

(1) <sup>1</sup>Jede Arbeitnehmerin hat die ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Sie ist verpflichtet, den Anordnungen der Arbeitgeberin nachzukommen. <sup>3</sup>Persönliche Angelegenheiten hat die Arbeitnehmerin unbeschadet der Freistellungsregelungen nach diesem Vertrag grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) <sup>1</sup>Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. <sup>2</sup>Dies erkennen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin gleichermaßen an. <sup>3</sup>Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Arbeitnehmerin mit gleichen Rechten und Pflichten; sie muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

### § 3 Besondere Dienstpflichten

(1) Die Arbeitnehmerin hat über betriebliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine beziehungsweise besondere Weisung der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmerin oder der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

(3) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin annehmen. <sup>2</sup>Werden einer Beschäftigten solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit angeboten, hat sie dies der Arbeitgeberin unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(4) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen 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 der Arbeitgeberin bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. <sup>2</sup>Die hierfür entstehenden Kosten trägt die Arbeitgeberin.

(5) Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den Pflichten der Arbeitnehmerin.

### § 4 Qualifizierung

(1) Die Vertragsparteien verstehen Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung und Qualitätssicherung. Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

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

*Protokollerklärung zu Absatz 3:*

*Der Anspruch der Arbeitnehmerin auf ein Gespräch im Sinne des Absatzes 2 ist auch dann erfüllt, wenn im Rahmen eines strukturierten Mitarbeitergesprächs über den Qualifizierungsbedarf im Sinne dieses Absatzes gesprochen wird.*

(4) <sup>1</sup>Wird eine Arbeitnehmerin auf Veranlassung der Arbeitgeberin qualifiziert, gilt die Zeit der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Zeiten, an denen die Arbeitnehmerin betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht arbeiten würde. § 17 findet Anwendung.

(5) Während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen werden der Arbeitnehmerin, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, von der Arbeitgeberin das bisherige Entgelt (§ 22), gegebenenfalls die Besitzstandszulage (§ 27) und die Umlage zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 36) fortgezahlt und die Kosten der Qualifizierung getragen.

(6) Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund, ist sie der Arbeitgeberin zur Rückzahlung

der Aufwendungen nach Absatz 4 nach folgenden Maßgaben verpflichtet:

- a) <sup>1</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nur dann, wenn die Arbeitnehmerin durch die Qualifizierungsmaßnahme besonders bedeutsame zusätzliche Arbeitsmarktchancen erworben hat. <sup>2</sup>Besonders bedeutsame Arbeitsmarktchancen liegen in der Regel vor, wenn die Arbeitnehmerin wegen der absolvierten Qualifizierungsmaßnahme eine höhere Vergütung nach diesem Vertrag erzielt oder erzielen würde als zuvor (zum Beispiel Zahlung einer Funktionszulage, Höhergruppierung).
- b) Eine Rückzahlungspflicht entsteht grundsätzlich erst, sobald die Qualifizierungsmaßnahme einen zeitlichen Umfang von mindestens einem Monat (gleich 22 Maßnahmetage) überschreitet.
- c) Dauerte die Qualifizierungsmaßnahme weniger als drei Monate, ist die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Aufwendungen verpflichtet, wobei ihr in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Qualifizierung ein Zwölftel der Aufwendungen im Sinne des Absatzes 4 erlassen werden.
- d) Dauerte die Qualifizierungsmaßnahme mindestens drei Monate, aber weniger als sechs Monate, ist die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihr in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Qualifizierung ein Vierundzwanzigstel der Aufwendungen im Sinne des Absatzes 4 erlassen werden.
- e) Dauerte die Fort- oder Weiterbildung mindestens sechs Monate, ist die Arbeitnehmerin zur Rückzahlung der Kosten verpflichtet, wobei ihr in diesem Fall für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Qualifizierung ein Sechsendreißigstel der Aufwendungen im Sinne des Absatzes 4 erlassen werden.

(7) <sup>1</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet. <sup>2</sup>Eine Rückzahlungspflicht besteht ferner nicht, wenn die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag abschließt.

(8) In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin abgesehen werden.

(9) Für die Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 1 oder 4 schließen die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmerin vor Beginn der Maßnahme eine schriftliche Qualifizierungsvereinbarung, in der die individuellen Rückzahlungsmodalitäten nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Paragraphen aufzunehmen sind.

## **§ 5 Personalakten**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften beziehungsweise Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. <sup>3</sup>Das Recht auf Einsicht in die Personalakten kann auch durch eine gesetzliche Vertreterin oder eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. <sup>4</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Die Äußerung der Arbeitnehmerin ist zu ihren Personalakten zu nehmen.

(3) <sup>1</sup>Beurteilungen sind der Arbeitnehmerin unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

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



## Abschnitt II Einstellung – ärztliche Betreuung – Versetzung und Abordnung – Probezeit

### § 6 Einstellung

(1) Persönliche Eignung sowie die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sind Voraussetzungen für die Einstellung.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen vor der Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer von der Arbeitsgeberin bestimmten Ärztin nachzuweisen. <sup>2</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe, der Tätigkeit beziehungsweise des Beschäftigungsgrades in Prozent sowie gegebenenfalls der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage abgeschlossen. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmerin ist eine Ausfertigung des Arbeitsvertrags auszuhändigen. <sup>3</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>4</sup>Nebenabreden sind schriftlich gesondert kündbar. <sup>5</sup>Hierbei gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(4) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse können auf Wunsch der Arbeitnehmerin abgeschlossen werden oder wenn für die Befristung sachliche Gründe im Sinne von § 14 Absatz 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen. <sup>2</sup>Der Grund für die Befristung ist im Arbeitsvertrag anzugeben. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. <sup>4</sup>Über das Freiwerden eines solchen Dauerarbeitsplatzes hat die Arbeitgeberin die befristet beschäftigte Arbeitnehmerin zu informieren. <sup>5</sup>Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist in der Altenhilfe GmbH nur einmalig bis zur Höchstdauer von einem Jahr zulässig.

(5) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Evang. Stadtmission dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

## **§ 7      Ärztliche Betreuung**

(1) <sup>1</sup>Bei begründeter Veranlassung kann die Arbeitnehmerin verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

<sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin handeln. <sup>3</sup>Diese kann, falls es für die Beurteilung erforderlich ist, eine (Fach-)Ärztin hinzuziehen.

<sup>4</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.

(2) Arbeitnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

## **§ 8      Umsetzung, Abordnung, Personalgestellung**

(1) Die Arbeitnehmerin kann aus betrieblichen Gründen innerhalb derselben Einrichtung umgesetzt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin kann aus betrieblichen Gründen innerhalb derselben Betriebsgesellschaft umgesetzt werden. <sup>2</sup>Von einer Umsetzung der Arbeitnehmerin soll Abstand genommen werden, wenn sie ihr aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (zum Beispiel mit Rücksicht auf ihre familiäre Situation oder Mobilität). <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung der abgebenden Einrichtung ist zu beteiligen.

(3) Eine befristete Abordnung zu einer anderen Gesellschaft der Stadtmission ist nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin möglich.

## **§ 9      Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.



## Abschnitt III Arbeitszeit

### § 10 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die Woche beginnt am Montag um 0 Uhr und endet am Sonntag um 24 Uhr. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen.

<sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin festgelegt. <sup>5</sup>Mit der Teilzeitbeschäftigten ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen beziehungsweise dienstplanmäßigen Arbeit erfolgt.

(2) <sup>1</sup>Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt 7,8 Stunden. <sup>2</sup>Der Tag beginnt um 0 Uhr und endet um 24 Uhr. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf durchschnittlich fünf Tage pro Woche zu verteilen.

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

*Abweichend von Satz 2 ist die Arbeitszeit in der St. Vincentius gGmbH auf durchschnittlich 5,5 Tage verteilt. Diese abweichende Regelung gilt befristet bis 24 Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrags. Abweichend von Satz 2 ist zudem die Arbeitszeit in der Altenhilfe gGmbH auf durchschnittlich 5,5 Tage verteilt. Diese abweichende Regelung gilt befristet bis 36 Monate nach Inkrafttreten dieses Vertrags. Auf die Niederschriftserklärung zu dieser Protokollnotiz wird verwiesen.*

(3) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn am 30. Juni und 31. Dezember eines Kalenderjahres im Durchschnitt der vorangegangenen sechs Kalendermonate acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

<sup>3</sup>Sie kann auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

(4) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz beziehungsweise Umkleideraum befindet).

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

(6) Arbeitsstunden, die unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen beziehungsweise betriebsüblichen Arbeitszeit, durch Einspringen aus einem freien Tag im Sinne von § 15 Absatz 1 Buchstabe f) oder während der Rufbereitschaft geleistet werden, gelten nicht als außerplanmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 6.

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

## **§ 11 Pausen und Ruhezeit**

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

(2) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann

- a) in Betrieben mit Schichtarbeit die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von je 15 Minuten aufgeteilt werden,
- b) bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen die Lage und Dauer der Ruhepausen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen angepasst werden.

<sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung ist festzulegen, für welche Arbeitnehmerinnen die Kurzpausenregelung anzuwenden ist.

(3) <sup>1</sup>Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmerinnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. <sup>2</sup>In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(4) <sup>1</sup>Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen wird. <sup>2</sup>Die Verkürzung der Ruhezeit soll nur einmal pro Woche oder zweimal in vierzehn Tagen erfolgen.

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

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

(1) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen, Feiertagen und Sonntagen sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember nicht gearbeitet werden. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerinnen sind allerdings im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet.

(2) Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit verringert sich, ohne dass eine Entgeltminderung eintritt, für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern diese auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig oder betriebsüblich ausgefallenen Stunden. <sup>2</sup>Fällt ein solcher Tag auf einen für die Arbeitnehmerin regelmäßig freien Tag, findet eine Arbeitszeitverminderung nicht statt.

## § 13 Sonderformen der Arbeit

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

(2) <sup>1</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (zum Beispiel von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht. <sup>2</sup>Schichtarbeit setzt sich ablösende Schichten voraus. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (zum Beispiel von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

<sup>4</sup>Der Schichtplan wird für einen Kalendermonat erstellt (Dienstplanturnus) und ist der Arbeitnehmerin mindestens 21 Kalendertage vor Beginn des Dienstplanturnus bekannt zu geben.

(3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

(4) Arbeitnehmerinnen, die in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr mehr als zwei Stunden arbeiten und dies

- a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Schichten oder
- b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmerinnen (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(5) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen darf acht Stunden nicht überschreiten.

<sup>2</sup>Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. <sup>3</sup>Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmerinnen nicht gemäß Absatz 4 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 10 Absatz 3.

(6) <sup>1</sup>Nachtarbeitnehmerinnen im Sinne des Absatzes 4 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. <sup>2</sup>Nach Vollendung des 50. Lebensjahrs steht Nachtarbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen

von einem Jahr zu. <sup>3</sup>Die Kosten der Untersuchungen hat die Arbeitgeberin zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeiterinnen nicht kostenlos durch eine Betriebsärztin oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärztinnen angeboten werden.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin hat Nachtarbeiterinnen auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Arbeitnehmerinnen in ihrer Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt der Arbeitnehmerin ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) die Arbeitnehmerin eine schwer pflegebedürftige Angehörige zu versorgen hat, die nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

<sup>2</sup>Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeiterinnen den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmerinnen.

(8) <sup>1</sup>Überstunden sind die über die jeweilige monatliche Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin hinaus geleisteten Arbeitsstunden, sofern diese angeordnet oder genehmigt sind.

<sup>2</sup>Die monatliche Soll-Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin ergibt sich aus der Multiplikation der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin mit der Anzahl der Wochentage von Montag bis Freitag in dem jeweiligen Kalendermonat.

(9) <sup>1</sup>Überstunden sind von vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen auf Anordnung zu leisten.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigten dürfen Überstunden nicht angeordnet werden. <sup>3</sup>Jedoch kann die Teilzeitbeschäftigte freiwillig und jederzeit widerrufbar schriftlich erklären, dass sie mit der Ableistung von dienstlich notwendigen Überstunden einverstanden ist. <sup>4</sup>Die konkrete Anordnung von Überstunden geschieht dann im Einzelfall im Benehmen mit der Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der



familiären und individuellen Situation. <sup>5</sup>Teilzeitbeschäftigte können die Ableistung von Überstunden im Einzelfall auch ablehnen.

(10) <sup>1</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. <sup>2</sup>Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzuzusagen.

(11) <sup>1</sup>Überstunden nach Absatz 8 sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>2</sup>Eine Abweichung hiervon ist in § 16 Absatz 7 Unterabsatz 3 (Arbeitszeitkonten, Ausgleich zum Jahreswechsel) definiert. <sup>3</sup>Überstunden sind zusätzlich mit dem entsprechenden Zuschlag gemäß § 15 Absatz 1 Buchstabe a) zu bezahlen.

## **§ 14      Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmerinnen, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Arbeitgeberin bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>3</sup>Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst, kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(2) <sup>1</sup>Für den Bereitschaftsdienst werden drei Stufen vorgesehen:

- Stufe I:            bis 25 Prozent,
- Stufe II:           mehr als 25 Prozent bis 40 Prozent,
- Stufe III:          mehr als 40 Prozent bis 49 Prozent

der im Bereitschaftsdienst durchschnittlich tatsächlich angefallenen Arbeit. <sup>2</sup>Die Zuweisung zu den Stufen erfolgt durch eine einvernehmliche Dienstvereinbarung.

(3) <sup>1</sup>Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht. <sup>2</sup>Dabei dürfen bei Bereitschaftsdiensten der Stufe III im Durchschnitt nur sechs, höchstens aber acht Einsätze

pro Monat und maximal 72 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden. <sup>3</sup>Für Teilzeitkräfte mit bis zu 16 Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit dürfen für Bereitschaftsdienste der Stufe III im Durchschnitt nur drei Einsätze pro Monat, maximal 36 Einsätze im Kalenderjahr angeordnet werden.

(4) <sup>1</sup>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, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird unter Beibehaltung der Regelungen des Absatzes 3.

<sup>2</sup>Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Arbeitnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

<sup>3</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 66 Stunden vereinbart werden. <sup>5</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 und 3 ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen.

(5) <sup>1</sup>Soweit eine Arbeitnehmerin Teilzeitarbeit gemäß § 18 vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 3 und 4 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin zu der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(6) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmerinnen, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Arbeitnehmerinnen von der Arbeitgeberin mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(7) <sup>1</sup>Leistet die Arbeitnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zehn Rufbereitschaften von je bis zu 24 Stunden angeordnet werden, es sei denn, mit der Arbeitnehmerin wurde arbeitsvertraglich ausschließlich Rufbereitschaftsdienst vereinbart. <sup>2</sup>Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen nicht sichergestellt wäre.

<sup>3</sup>Leistet die Arbeitnehmerin neben der Rufbereitschaft in einem Kalendermonat mehr als 32 Bereitschaftsdienststunden, dürfen im selben Monat nicht mehr als sieben Rufbereitschaftsdienste angeordnet werden. <sup>4</sup>Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

<sup>5</sup>Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>6</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

## § 15 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge.

<sup>2</sup>Die Zuschläge betragen je Stunde

a)	für Überstunden gemäß § 13 Absatz 8	20 Prozent
b)	Nachtarbeit	20 Prozent
c)	Feiertagsarbeit	35 Prozent
d)	Sonntagsarbeit	25 Prozent
e)	Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember	25 Prozent
f)	Einspringen aus einem freien Tag innerhalb von 7 Tagen (der Anfragetag zählt nicht mit)	20 Prozent
g)	für Arbeitszeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr für Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst	2,2 Prozent

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts.

<sup>3</sup>Bei Zusammentreffen von Zuschlägen der Zeitkategorien nach Buchstabe c), d) und e) sowie nach Buchstabe a) und f) wird jeweils nur der höchste Zuschlag gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Zum Zweck der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit bewertet:

- Stufe I: 60 Prozent,
- Stufe II: 75 Prozent,
- Stufe III: 80 Prozent

und mit der Überstundenvergütung gemäß Absatz 1 Buchstabe a) vergütet. <sup>2</sup>Absatz 1 Buchstabe b) bis e) gilt für jede nach Satz 1 als Arbeitszeit bewertete Arbeitsstunde entsprechend. <sup>3</sup>Die Regelungen des Mindestlohngesetzes sind zu beachten.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin in den Krankenhäusern erhält für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr je Stunde einen Nachtzuschlag in Höhe von 15 Prozent des Überstundenentgelts gemäß Absatz 1. <sup>2</sup>Dieser Zeitzuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

(4) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. <sup>5</sup>Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt.

<sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt.

<sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft.  
<sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

(5) Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei zusammenhängende freie Tage; hiervon muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## § 16 Arbeitszeitkonto

(1) Die Arbeitgeberin richtet für jede Arbeitnehmerin ein Jahresarbeitszeitkonto ein und führt dieses.

(2) <sup>1</sup>Für jede Arbeitnehmerin ist jeweils die persönliche monatliche Sollarbeitszeit zu berechnen und im Arbeitszeitkonto zu hinterlegen. <sup>2</sup>Die monatlich geleistete Arbeitszeit ist auf dem Jahresarbeitszeitkonto gutzuschreiben. <sup>3</sup>Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

(3) Zeiten des entschuldigten bezahlten Fernbleibens vom Dienst (zum Beispiel Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbefreiung nach § 44) werden mit der dienstplanmäßigen beziehungsweise betriebsüblichen Arbeitszeit, in Ermangelung derselben mit einem Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Fehltag gutgeschrieben.

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmerin ist jeweils zu Beginn eines Kalendermonats der aktuelle Kontostand ihres jeweiligen Jahresarbeitszeitkontos mitzuteilen (Monatsarbeitszeitsaldo). <sup>2</sup>Dabei werden die jeweiligen monatlichen Kontensaldi zu einem fortlaufenden Jahresarbeitszeitsaldo aufaddiert.

(5) <sup>1</sup>Der fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf bei Vollzeitbeschäftigten 140 Plusstunden und 40 Minusstunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Für Teilzeitbeschäftigte verringern sich diese Grenzen entsprechend dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit an der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten. <sup>3</sup>Ausnahmen hiervon sind auf Antrag einer Arbeitnehmerin und mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung möglich.

<sup>4</sup>Plusstunden entstehen durch Überschreitung der monatlichen Sollarbeitszeit. <sup>5</sup>Minusstunden entstehen durch Unterschreitung der monatlichen Sollarbeitszeit.

*Protokollerklärung zu Absatz 5:*

*Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrags aufgelaufenen Überstunden oder Minusstunden einer Arbeitnehmerin werden sofort ihrem Arbeitszeitkonto nach Absatz 1 gutgeschrieben. Übersteigen diese Plus- oder Minusstunden die Grenzen nach Absatz 5, können weitere Plus- oder Minusstunden nicht entstehen. Für die die Grenzen nach Absatz 5 übersteigenden Stunden muss innerhalb eines Monats mit der Arbeitnehmerin ein Ab- oder Aufbaubauplan erarbeitet werden, der den Ab- oder Aufbau der Stunden bis zum 31. Dezember 2015 verbindlich regelt.*

(6) <sup>1</sup>Bei Überplanung wird die monatliche Sollarbeitszeit einer Arbeitnehmerin im Durchschnitt von einem Kalendermonat um die einer oder zwei Schichten entsprechenden Stundenanzahl geplant überschritten. <sup>2</sup>Die überplanten Stunden werden, wenn sie nicht im selben Schichtplanturnus ausgeglichen werden, dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

<sup>3</sup>Bei Unterplanung wird die monatliche Sollarbeitszeit im Durchschnitt von einem Kalendermonat um die einer Schicht entsprechende Stundenanzahl geplant unterschritten. <sup>4</sup>Die unterplanten Stunden werden, wenn sie nicht im selben Schichtplanturnus ausgeglichen werden, dem Arbeitszeitkonto entnommen.

<sup>5</sup>Bei Arbeitnehmerinnen, die im Schichtdienst arbeiten, wird die Überplanung auf höchstens zwei Schichten innerhalb eines Kalendermonats und die Unterplanung auf eine Schicht innerhalb eines Kalendermonats begrenzt. <sup>6</sup>Abweichend hiervon ist in der Altenpflege gGmbH die Überplanung auf eine zusätzliche Schicht innerhalb eines Kalendermonats beschränkt, solange die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich 5,5 Arbeitstage pro Woche verteilt ist.

<sup>7</sup>Für Teilzeitbeschäftigte darf eine Über- oder Unterplanung nicht erfolgen. <sup>8</sup>Jedoch kann eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin schriftlich erklären, freiwillig höchstens zwei Schichten beziehungsweise eine Schicht in der Altenpflege gGmbH innerhalb eines Kalendermonats mehr und eine Schicht innerhalb eines Kalendermonats weniger als es der monatlichen Sollarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten entspricht, zu leisten. <sup>9</sup>Die Umsetzung kann nur im

Benehmen mit der zuständigen Mitarbeitervertretung erfolgen.  
<sup>10</sup>Die Erklärung der Teilzeitbeschäftigten nach Satz 1 kann jederzeit widerrufen werden, jedoch erstmalig mit Wirkung zum übernächsten Dienstplanmonat.

(7) <sup>1</sup>Bis zu 140 Plusstunden können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. <sup>2</sup>Minusstunden, die aufgrund von Unterplanung entstanden sind, verfallen.

<sup>3</sup>Abweichend hiervon können Minusstunden, die aufgrund von Unterplanung gemäß Absatz 6 Unterabsatz 4 im Monat Dezember entstanden sind, ins Folgejahr übertragen werden.

<sup>4</sup>Weist der Jahresarbeitszeitsaldo zum 31. Dezember eines Jahres ein Zeitgut-haben von 140 Stunden auf, ist das 80 Stunden übersteigende Zeitguthaben innerhalb der nächsten vier Monate zusammenhängend in Freizeit auszugleichen.

<sup>5</sup>Findet ein Zeitausgleich bis zum 30. April des Folgejahres aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht statt oder kann er aus tatsächlichen Gründen nicht stattfinden, ist das Zeitguthaben als anteiliges Entgelt auszubezahlen. <sup>6</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist die Summe aus dem Entgelt und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Arbeitnehmerin durch das 4,348fache ihrer beziehungsweise seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. <sup>7</sup>§ 13 Absatz 8 sowie § 15 Absatz 1 Buchstabe a) bleiben unberührt.

*Protokollnotiz zu Absatz 7:*

*Spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Vertrags sind mit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund Verhandlungen über die Steuerung des Arbeitszeitkontos als Ampelkonto für diejenigen Bereiche der Stadtmission, die keiner Dienstvereinbarung zur Gleitzeit unterliegen, aufgenommen.*

(8) <sup>1</sup>Dem rechtzeitigen Antrag einer Arbeitnehmerin auf Zeitausgleich vom Jahresarbeitszeitkonto ist zu entsprechen, es sei denn, es stehen dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Interessen oder die Interessen anderer Arbeitnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen.

<sup>2</sup>Ein Antrag gilt für im Schichtdienst arbeitende Bereiche als rechtzeitig, wenn Freizeitausgleich im Umfang

- |    |   |   |
|----|---|---|
| a) | von einzelnen Stunden<br>bis zu einem Tag | bis zum Vortag,                         |
| b) | von zwei bis sieben Tagen                 | fünf Tage vor dem<br>15. des Vormonats, |
| c) | von mehr als sieben Tagen                 | 15 Tage vor dem<br>15. des Vormonats    |

beantragt wird. <sup>3</sup>Einvernehmlich ist Freizeitausgleich jederzeit möglich.

(9) <sup>1</sup>Während eines Zeitausgleichs verringert sich das Arbeitszeitkonto um die Arbeitsstunden, die die Arbeitnehmerin ohne den Zeitausgleich während dieses Zeitraums dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich geleistet hätte, in Ermangelung einer solchen Festlegung um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit pro Ausgleichstag.

<sup>2</sup>Eine Arbeitsunfähigkeit während eines von der Arbeitnehmerin in Anspruch genommenen Zeitausgleichs mindert das Jahresarbeitszeitkonto nicht. <sup>3</sup>Es gelten die für den Krankheitsfall während des Urlaubs geltenden Bestimmungen entsprechend (§ 44 Absatz 11).

(10) Für die Dauer eines Zeitausgleichs werden das Entgelt (§ 22) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt.

(11) <sup>1</sup>Das Jahresarbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. <sup>2</sup>Ist ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos bis zum Ausscheiden nicht möglich, ist das Zeitguthaben oder die Zeitschuld mit den letzten Monatsbezügen auszugleichen. <sup>3</sup>Bei Tod der Arbeitnehmerin wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten (§ 42) ausbezahlt.

## **§ 17 Arbeitszeit bei Dienstreisen**

<sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gutgeschrieben. <sup>3</sup>Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmerinnen, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständi-



gen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird eine zusätzliche Arbeitsstunde gutgeschrieben.

## § 18 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Arbeitnehmerinnen soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren

oder

b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 kann auf Antrag auf bis zu fünf Jahre befristet werden. <sup>2</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>3</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Arbeitnehmerin nach Satz 1 Rechnung zu tragen. <sup>4</sup>Entfällt der Grund für die Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1, kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende der frühere Beschäftigungsumfang wieder aufgenommen werden.

(3) Arbeitnehmerinnen, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(4) <sup>1</sup>Ist mit einer Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll sie bei einer späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Dasselbe gilt bei einer späteren Besetzung

eines Teilzeitarbeitsplatzes mit einer höheren Stundenzahl als die bisherige Teilzeitbeschäftigung.

## § 19 Freizeitmaßnahmen

Zur Regelung der Arbeitszeit, der Reisekosten und des Freizeitausgleichs beziehungsweise der Vergütung bei Freizeitmaßnahmen (Maßnahmen, die für eine bestimmte Zielgruppe planmäßig für einen bestimmten Zeitraum außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden) kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

## Abschnitt IV Eingruppierung und Entgelt

### § 20 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerinnen sind nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. <sup>2</sup>Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (zum Beispiel im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist. <sup>4</sup>Die Arbeitgeberin hat die Entgeltgruppe der Arbeitnehmerin schriftlich mitzuteilen.

(2) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. <sup>2</sup>Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrags ist.

(3) <sup>1</sup>Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Arbeitnehmerin maßgebend. <sup>2</sup>Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Arbeitnehmerin.

(4) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. <sup>2</sup>Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

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

## **§ 21 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird einer Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Arbeitnehmerin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 20 Absatz 5 ergeben hätte.

(3) Die Arbeitnehmerin, die nach Absatz 1 Anspruch auf eine persönliche Zulage hat, erhält diese auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## **§ 22 Bestandteile des Entgelts**

(1) Das Entgelt der Arbeitnehmerin besteht aus dem Tabellenentgelt (§ 23) und dem Kinderzuschlag (§ 28).

(2) Neben dem Entgelt erhält die Arbeitnehmerin

- a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 3,
- b) gegebenenfalls eine Besitzstandszulage (§ 27),
- c) der Entgeltgruppe 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 80 Euro,

*Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe c):  
Abweichend erhalten alle ab dem 1. Oktober 2012 eingestellten  
Beschäftigten die Pflegezulage nach einer Beschäftigungszeit von  
84 Monaten.*

- d) deren Tätigkeit durch ausdrückliche schriftliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Arbeitnehmerinnen umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zu der nächsthöheren Entgeltgruppe.

Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

- (3) Sonstige Zuwendungen werden nach den §§ 30 und 37 gezahlt.

### **§ 23 Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der jeweils gültigen Entgelttabelle. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist und nach der für sie geltenden Stufe.

- (2) Das Tabellenentgelt bemisst sich nach den Anlage 2.

### **§ 24 Stufen der Entgelttabelle**

(1) Die Entgeltgruppen 1 bis 2 umfassen vier Stufen, die Entgeltgruppen 3 sowie 10 bis 13 fünf Stufen, die Entgeltgruppen 4 bis 9 sechs Stufen.

(2) Bei Einstellung werden die Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 4 bis 13 der Stufe 1 zugeordnet, die Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 der Stufe 2 und die Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 und 2 der Stufe 3, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

(3) <sup>1</sup>Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten zehn Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der jeweiligen Stufe angerechnet. <sup>2</sup>Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt.

<sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch die Arbeitgeberin nachzuweisen. <sup>4</sup>Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. <sup>5</sup>Kann der Nachweis aus einem von der Arbeitnehmerin nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

<sup>6</sup>Förderliche Zeiten sind eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. <sup>7</sup>Ein Berufspraktikum nach Anlage 4 Abschnitt I gilt als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit) die:

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

<sup>2</sup>Abweichend hiervon ist in den Entgeltgruppen 10 bis 13 die Stufe 5 die Endstufe. <sup>3</sup>Absatz 2 bleibt unberührt.

## **§ 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

(2) <sup>1</sup>Bei einer Höhergruppierung gemäß § 20 Absatz 5 erhält die Arbeitnehmerin vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Stufe 2, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden darf. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin, die eine Besitzstandzulage gemäß § 27 erhält, erhält das Grundentgelt aus der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, in der sie vor der Höhergruppierung eingereiht war.

(3) Bei einer Herabgruppierung erhält die Arbeitnehmerin vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Stufe, in die sie in der höheren Entgeltgruppe eingestuft war.

(4) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 26 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 43 in Verbindung mit § 35 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

## § 26 Beschäftigungszeit

(1) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die die Arbeitnehmerin bei der Trägergesellschaft der Evang. Stadtmission gGmbH, dem Evang. Stadtmission e. V. oder einer der Tochtergesellschaften in einem Arbeitsverhältnis oder dort in einem Ausbildungsverhältnis gestan-

den hat, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Die Unterbrechung darf nicht durch Eigenkündigung erfolgt sein.

(2) Wechseln Arbeitnehmerinnen zwischen Gesellschaften, die vom Geltungsbereich dieses Vertrags erfasst werden, werden die jeweiligen Beschäftigungszeiten anerkannt.

(3) Andere Zeiten können als Beschäftigungszeiten angerechnet werden.

(4) Übernimmt die Evang. Stadtmission eine Einrichtung, werden der Arbeitnehmerin die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn in dieser Einrichtung die AVR oder dem TVöD entsprechende Regelungen galten.

## **§ 27 Besitzstandsregelung**

(1) <sup>1</sup>Die Vertragsparteien vereinbaren, dass den Arbeitnehmerinnen durch die zukünftige Anwendung der Regelungen aus diesem Vertrag kein Nachteil entstehen darf. <sup>2</sup>Allen Arbeitnehmerinnen wird ein umfassender, unwiderruflicher Besitzstand gewährt.

(2) <sup>1</sup>Mit Inkrafttreten dieses Vertrags werden alle Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen 5 bis 9, welche aufgrund der Überleitung im Jahr 2007 eine sogenannten Ewigkeitszulage nach § 18 AVR DD erhalten, in die Stufe 6 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft. <sup>2</sup>Die Ewigkeitszulage wird um die Hälfte der dadurch entstandenen Erhöhung des Tabellenentgelts abgeschmolzen.

<sup>3</sup>Arbeitnehmerinnen, welche bisher in die Entgeltgruppen 1 bis 4 und dort in die Sonderstufe eingereiht waren, werden zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrags in die neue Sonderstufe Ewigkeitszulage ihrer jeweiligen Entgeltgruppe eingereiht. <sup>4</sup>Die Ewigkeitszulage wird um die Hälfte der dadurch entstandenen Erhöhung des Tabellenentgelts abgeschmolzen.

(3) Im Übrigen wird die Besitzstandsregelung aus § 18 der Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind, beschlossen von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (AVR DD), Stand 1. März 2015, unverändert in diesen Vertrag übernommen.

## § 28 Kinderzuschlag

(1) <sup>1</sup>Kindergeldberechtigte Arbeitnehmerinnen erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezugs für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 90,57 Euro. <sup>2</sup>Den Kinderzuschlag erhalten auch diejenigen Personen, die aufgrund des § 64 und § 65 EStG oder des § 3 oder § 5 BKGG vorrangig Anspruch auf Kindergeld haben.

(2) <sup>1</sup>Der Kinderzuschlag erhöht sich für Arbeitnehmerinnen mit Entgelt nach Entgeltgruppen

	für das erste Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
EG 1 und EG 2	5,11 Euro	25,56 Euro
EG 3	5,11 Euro	20,45 Euro
EG 4	5,11 Euro	15,34 Euro

<sup>2</sup>Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 EStG oder § 6 BKGG bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

(3) § 29 Absatz 1 findet Anwendung.

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

## § 29 Vergütung nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen

(1) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten vom Entgelt (§ 22), das für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen vorgesehen sind.



## § 30 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält jeweils mit dem Monatsentgelt für Juni und November eines jeden Jahres eine Jahressonderzahlung in Höhe von 50 Prozent der durchschnittlichen individuellen Monatsbezüge, die sie in den letzten fünf, dem Auszahlungsmonat vorangegangenen Kalendermonaten (Bemessungszeitraum) erhalten hat. <sup>2</sup>Zeiten des Mutterschutzes werden so gerechnet, als wenn die individuellen Monatsbezüge während des Mutterschutzes zugestanden hätten. <sup>3</sup>Steht in den Monaten Juni und November wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Monatsvergütung zu, besteht kein Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung.

(2) Zu den Bezügen zählen das monatliche Tabellenentgelt, die Kinderzulage, gegebenenfalls die Besitzstandszulage und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie die Zeitzuschläge.

## § 31 Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) <sup>1</sup>Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am letzten Bankarbeitstag eines Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup>Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmerin am letzten Banktag im Monat über sie verfügen kann. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag. <sup>4</sup>Fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>5</sup>Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Empfängerin trägt die Arbeitgeberin. <sup>6</sup>Die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin.

<sup>7</sup>Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. <sup>8</sup>Haben in dem Vormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge im Sinne des § 35 Absatz 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 44 Absatz 10 und § 35 Absatz 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. <sup>9</sup>Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge im Sinne des § 35 Absatz 2 zustehen.

<sup>10</sup>Für Monate, für die weder Entgelt (§ 22) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge im Sinne des § 35 Absatz 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. <sup>11</sup>Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

<sup>12</sup>Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. <sup>13</sup>Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Entgelt (§ 22) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge im Sinne des § 35 Absatz 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

<sup>14</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

<sup>15</sup>Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 50 Absatz 5,
- b) der Elternzeit nach dem BEEG,
- c) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

<sup>16</sup>Nimmt die Arbeitnehmerin die Arbeit wieder auf, wird sie bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie eine neu eingestellte Arbeitnehmerin behandelt.

(2) <sup>1</sup>Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 22) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 22) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. <sup>3</sup>Für die Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils des Entgelts gilt § 16 Absatz 7 Satz 5.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgelts (§ 22) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

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

(5) Scheidet eine Arbeitnehmerin wegen des Bezugs von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Berufsunfähigkeitsrente aus und verzögert sich die Rentenzahlung, ist ihr gegen Abtretung des Anspruchs ein Vorschuss auf die Rente zu gewähren.

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

*Anmerkung:*

*Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch pauschalisierte Zuschläge.*

## **§ 32 Sachleistungen**

(1) Eine Verpflichtung der Arbeitnehmerin, an der Verpflegung der Einrichtung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft in der Einrichtung zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

(2) <sup>1</sup>Die der Arbeitnehmerin gewährte Verpflegung wird in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte in der Sozialversicherung auf das Entgelt angerechnet. <sup>2</sup>Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(3) <sup>1</sup>Eine der Arbeitnehmerin auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Sozialversicherungs-entgeltverordnung auf das Entgelt angerechnet. <sup>2</sup>Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Arbeitsvertrag festgelegt werden.

### **§ 33 Reisekostenvergütung – Trennungsentschädigung – Umzugskostenerstattung**

Für die Reisekostenerstattung, die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung gilt das Bundesreisekostengesetz in seiner jeweiligen Fassung.

### **§ 34 Führung auf Probe**

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

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 8 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann die Arbeitnehmerin vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmerin wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Arbeitnehmerin eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 35 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

<sup>2</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der

gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. <sup>3</sup>Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

<sup>4</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

<sup>5</sup>Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

*Protokollnotiz zu Absatz 1:*

*Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.*

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 44 Absatz 10, die ihr zustehen würden, wenn sie Erholungsurlaub hätte.

<sup>2</sup>Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war

oder

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

<sup>3</sup>Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Arbeitgeberin das Ar-

beitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. <sup>4</sup>Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis aus einem von der Arbeitgeberin zu vertretenden Grund kündigt, der die Arbeitnehmerin zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

<sup>5</sup>Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraums erhält die Arbeitnehmerin für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

<sup>2</sup>Dies gilt nicht,

- a) wenn die Arbeitnehmerin Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 MuSchG hat.

(4) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

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

<sup>2</sup>Vollendet die Arbeitnehmerin im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr beziehungsweise von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie

wenn sie die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

<sup>3</sup>In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) <sup>1</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss

- bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
- von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

<sup>2</sup>Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Arbeitnehmerin im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr. <sup>3</sup>Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch eine bei der Arbeitgeberin erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei der Arbeitgeberin zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

*Hat die Arbeitnehmerin in einem Fall des Absatzes 6 den Dienst vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Arbeitnehmerin günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.*

(7) <sup>1</sup>Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließ-

lich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Arbeitgeberin oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (zum Beispiel BAT) angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

<sup>2</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. <sup>3</sup>Die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf die Arbeitgeberin über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

<sup>4</sup>Die Arbeitgeberin kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Nettourlaubsentgelts gezahlt. <sup>2</sup>Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 44).

(9) <sup>1</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. <sup>2</sup>Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

### **§ 36      Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeitnehmerin bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Karlsruhe beziehungsweise gegebenenfalls einer Rechtsnachfolgerin, die Überleitungsabkommen mit Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes abgeschlossen hat, sicherzustellen. <sup>2</sup>Erfüllt die Arbeitgeberin die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit



einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie dieses nicht zu vertreten, hat sie eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (zum Beispiel Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen.

(2) <sup>1</sup>Besteht grundsätzlich für Arbeitnehmerinnen Versicherungspflicht in der in Absatz 1 genannten Zusatzversorgungskasse und ist eine Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, kann ihr auf ihren Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. <sup>2</sup>Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den die Arbeitgeberin an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Arbeitnehmerin nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

(3) Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobene Umlage entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt die Arbeitgeberin bis zu einer Umlage von 1.752 Euro jährlich, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern in Höhe von 20 Prozent besteht.

### **§ 37 Entgeltumwandlung**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin kann verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. <sup>2</sup>Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV nicht unterschritten werden. <sup>3</sup>Durch Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin kann die Grenze von vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

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

- (3) <sup>1</sup>Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf
- a) das Grundentgelt,
  - b) die Jahressonderzahlung nach § 30,
  - c) die vermögenswirksamen Leistungen nach § 38.

<sup>2</sup>Zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

(4) Die Arbeitnehmerin muss Art und Umfang der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend machen.

(5) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin bietet einen Durchführungsweg an. <sup>2</sup>Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

### **§ 38 Vermögenswirksame Leistungen**

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der Arbeitgeberin ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmerinnen Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **§ 39 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann die Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist,

geht dieser Anspruch insoweit auf die Arbeitgeberin über, als diese der Arbeitnehmerin Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Arbeitgeberin zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin geltend gemacht werden.

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

#### **§ 40 Jubiläumszuwendung**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 10 Jahren            1.153,39 Euro,

von 25 Jahren            1.613,55 Euro,

von 40 Jahren            1.227,10 Euro.

<sup>2</sup>Zeiten bei kirchlichen, diakonischen und karitativen Rechtsträgern können an-gerechnet werden.

<sup>3</sup>Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei der Arbeitnehmerin oder deren Rechtsvorgängerin in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 26 Absatz 1 liegen.

<sup>4</sup>Ist bereits aus Anlass einer anderen Bestimmung eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) <sup>1</sup>Vollendet eine Arbeitnehmerin während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 48, für den die Arbeitgeberin vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Absatz 1, wird ihr bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

<sup>2</sup>Übergangsregelung:

Jubiläumszuwendungen, die nach den bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Bestimmungen der AVR Baden beziehungsweise der AVR DW EKD gezahlt wurden, werden auf die entsprechenden Jubiläumszuwendungen von 25 beziehungsweise 40 Jahren angerechnet.

#### **§ 41    Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen**

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die für die bei der Arbeitgeberin tätigen Arbeitnehmerinnen durch die zuständigen Organe getroffenen Beihilferegulungen.

(2) In Ermangelung einer Regelung nach Absatz 1 erhalten alle Arbeitnehmerinnen und die im Rahmen der Familienversicherung mitversicherten Angehörigen Beihilfe nach Absatz 3, mit Ausnahme von

- a) Arbeitnehmerinnen, die sich im Sonderurlaub nach § 48 Absatz 4 oder § 29 a Absätze 1 bis 6 befinden und deren Arbeitsverhältnis nach § 50 Absatz 5 ruht sowie
- b) Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der Tätigkeit ihrer Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner im öffentlichen Dienst oder bei Arbeitgeberinnen, welche vergleichbare Vorschriften anwenden, im Beihilfefalle berücksichtigungsfähige oder selbst beihilfeberechtigte Personen darstellen.

(3) <sup>1</sup>Die Leistungen der Beihilfe umfassen:

- a) für Zahnersatz 30 Prozent des eigenen Anteils an den Kosten für die Regelversorgungsleistungen der gesetzlichen Krankenkasse nach § 57 Absatz 1 Satz 6 und Absatz 2 Satz 6 und 7 SGB V, wobei die Beihilfeleistungen

für Zahnersatz pro Kalenderjahr beziehungsweise Arbeitnehmerin auf 511 Euro begrenzt sind.

Anspruch auf Beihilfe für Zahnersatz nach Satz 1 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei ist für die Berechnung des eigenen Anteils der Betrag zugrunde zu legen, den die Arbeitnehmerin als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zu tragen hätte.

- b) anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes in Höhe von 256 Euro;
- c) beim Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin oder beim Tod eines Kindes unter 18 Jahren jeweils eine Pauschalbeihilfe in Höhe von 332 Euro.

<sup>2</sup>Die Beihilfen werden nur auf Antrag gewährt. Beihilfen sind nicht zusatzversorgungspflichtig. <sup>3</sup>Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten nach Entstehen der Aufwendungen oder der Ausstellung der Rechnung zu beantragen. <sup>4</sup>Für den Beginn der Frist ist bei Beihilfen Unterabsatz 1 Buchstabe b) der Tag der Geburt, bei Beihilfen nach Unterabsatz 1 Buchstabe c) der Tag des Ablebens maßgebend.

## **§ 42 Sterbegeld**

(1) Beim Tod der Arbeitnehmerin, die sich nicht im Sonderurlaub nach § 48 befunden hat und deren Arbeitsverhältnis zur Zeit ihres Todes nicht nach § 50 Absatz 5 geruht hat, erhalten

- a) die überlebende Ehefrau beziehungsweise der überlebende Ehemann oder der überlebende eingetragene Lebenspartner beziehungsweise die überlebende eingetragene Lebenspartnerin
- b) die Abkömmlinge der Arbeitnehmerin,

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern oder Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Arbeitnehmerin mit dieser in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die Verstorbene ganz oder überwiegend ihre Ernährerin gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) <sup>1</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgelt (§ 44 Absatz 10) der Verstorbenen gewährt. <sup>2</sup>Die Höhe des Urlaubsentgelts bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist aufgrund der regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit zu berechnen. <sup>3</sup>Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an die Verstorbene Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) <sup>1</sup>Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigte bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen. <sup>2</sup>Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Arbeitnehmerin vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 36) erhalten.

## Abschnitt V Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Arbeitsbefreiung

### § 43 Arbeitsunfähigkeit

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Arbeitgeberin.

(2) <sup>1</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die Arbeitnehmerin ihrer Arbeitsstelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. <sup>2</sup>Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag, der Arbeitsstelle vorzulegen. <sup>3</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(3) <sup>1</sup>Hält sich die Arbeitnehmerin bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie darüber hinaus verpflichtet, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. <sup>2</sup>Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Arbeitgeberin zu tragen.

### § 44 Erholungsurlaub

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerinnen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch:

- 29 Tage
- ab dem zweiten Beschäftigungsjahr 30 Tage

pro Kalenderjahr.

*Protokollnotiz zu Absatz 1:*

*Das Beschäftigungsjahr entspricht dem Beschäftigungsjahr, das für die Einstufung gemäß § 24 relevant ist.*

- (2) <sup>1</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>2</sup>Dabei entstehende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. <sup>3</sup>Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (3) <sup>1</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. <sup>2</sup>§ 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG und § 4 Absatz 1 Satz 1 ArbPISchG bleiben unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup>Die Zwölftelung erfolgt abweichend von § 5 BUrlG.
- (5) <sup>1</sup>Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. <sup>2</sup>Kann der Urlaub aus betrieblichen oder in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen nicht bis zu diesem Zeitpunkt angetreten werden, ist er in das nächste Urlaubsjahr zu übertragen. <sup>3</sup>Im Fall der Übertragung muss der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>4</sup>Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai beziehungsweise nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit anzutreten.
- (6) Abweichend von § 11 Absatz 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem Auszahlungszeitpunkt für die Monatsvergütung gezahlt.
- (7) <sup>1</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. <sup>2</sup>Die Abgeltung unterbleibt, wenn die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin übertritt und diese sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.
- (8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub für anerkannte Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des SGB IX. <sup>2</sup>Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrags beschäftigten Arbeitnehmerinnen gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften weiter fort.
- (9) <sup>1</sup>Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das die Arbeitnehmerin in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. <sup>2</sup>Bei Entgelterhöhungen



nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. <sup>3</sup>Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

(10) <sup>1</sup>Erkrankt die Arbeitnehmerin während des Urlaubs und zeigt sie dies unverzüglich an, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 43 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin hat sich nach planmäßigem Ablauf ihres Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

#### **§ 45 Arbeitsbefreiung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts (§ 22) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin ein Arbeitstag
  
- b) Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin, des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage
  
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag
  
- d) 25- und 40-jähriges Jubiläum (§ 40) ein Arbeitstag

- e) schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt ein Arbeitstag  
im Kalenderjahr
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage  
im Kalenderjahr
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn die Arbeitnehmerin deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu vier Arbeitstage  
im Kalenderjahr

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

- f) ärztliche Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

*Protokollnotiz zu Absatz 1:*

*Befristet angestellten Arbeitnehmerinnen ist auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren.*

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach dem Recht eines Staates der Europäischen Union, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Arbeitnehmerin nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup>Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen.

(3) Zur Teilnahme an Verhandlungen mit der Evang. Stadtmission ist auf Anforderung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu erteilen.

(4) Arbeitsbefreiung kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentags und des Deutschen Katholikentags.

(5) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 22) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

*Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 4 Unterabsatz 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).*

## § 46 Zusatzurlaub für Schichtarbeit, Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst

(1) Die Arbeitnehmerin, die ihre Arbeit ständig nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 110 Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag,
- 220 Nachtarbeitsstunden zwei Arbeitstage,
- 330 Nachtarbeitsstunden drei Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden vier Arbeitstage

Zusatzurlaub im Folgejahr.

(2) Die Arbeitnehmerinnen, die die Voraussetzungen des Absatz 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 150 Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag,
- 300 Nachtarbeitsstunden zwei Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden drei Arbeitstage,
- 600 Nachtarbeitsstunden vier Arbeitstage

Zusatzurlaub im Folgejahr.

(3) Für die Arbeitnehmerinnen, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(4) <sup>1</sup>Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Absätzen 1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (nach § 10) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung). <sup>3</sup>Absatz 1 und 2 gelten auch für die Arbeitnehmerinnen, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Absatz 3 verlängert ist.

(5) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 3 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(6) <sup>1</sup>Bei nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen ist die Zahl der in den Absätzen 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigte Arbeitnehmerin zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 44 Absatz 2 zu ermitteln.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält für die Zeit der Bereitschaftsdienste einen Zusatzurlaub in Höhe von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr, sofern mindestens 144 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 20 Uhr bis 6 Uhr fallen, zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden erreicht werden. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der geforderten Bereitschaftsdienststunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen zu kürzen. <sup>3</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 44 Absatz 2 zu ermitteln.

(8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei derselben Arbeitgeberin im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

## **§ 47      Urlaubsabgeltung**

(1) <sup>1</sup>Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Anspruch auf Erholungs- und Zusatzurlaub noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. <sup>2</sup>Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderter Erwerbsfähigkeit endet oder wenn das Arbeitsver-

hältnis nach § 50 Absatz 5 zum Ruhen kommt. <sup>4</sup>Ist der Arbeitnehmerin wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) <sup>1</sup>Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünf-Tage-Woche 3/65 des Urlaubsentgelts gezahlt, die der Arbeitnehmerin zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Kalendermonats, in dem sie ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. <sup>2</sup>In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

## **§ 48 Sonderurlaub**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmerin soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) <sup>1</sup>Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Einwilligung der Arbeitgeberin. <sup>2</sup>Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(4) <sup>1</sup>Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 3. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn die Arbeitgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 49 Kündigung

(1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Ende des Kalendermonats. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit  
bis zu einem Jahr                      einen Monat zum Monatsschluss,  
nach einer Beschäftigungszeit von  
mehr als einem Jahr                      sechs Wochen,  
von mindestens fünf Jahren              drei Monate,  
von mindestens acht Jahren              vier Monate,  
von mindestens zehn Jahren              fünf Monate,  
von mindestens zwölf Jahren              sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch die Arbeitgeberin nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

(4) Arbeitnehmerinnen im Sinne des Absatzes 3 können mit einer ordentlichen Änderungskündigung eine Entgeltgruppe herabgesetzt werden, wenn sie aus persönlichen Gründen auf Dauer außerstande sind, ihre bisherige vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen.

*Protokollnotiz zu Absatz 4:*

*Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung der beauftragten Ärztin nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.*

(5) <sup>1</sup>Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Leistungsminde-  
rung durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit im  
Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII herbeigeführt wurde. <sup>2</sup>Dies gilt nicht,  
wenn die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt  
hat. <sup>3</sup>Die Herabgruppierung nach Satz 1 unterbleibt auch bei Ar-  
beitnehmerinnen, die mindestens eine 20-jährige Beschäftigungs-  
zeit und das 55. Lebensjahr überschritten haben.

## § 50 Sonstige Beendigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung  
bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das  
gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelal-  
tersrente vollendet hat,
- b) jederzeit schriftlich im gegenseitigen Einvernehmen,
- c) bei Ablauf einer Befristung oder Eintritt einer auflösen-  
den Bedingung,
- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Ren-  
tenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass  
die Arbeitnehmerin erwerbsgemindert ist, zugestellt  
wird, frühestens jedoch mit Ablauf des dem Rentenbe-  
ginn vorhergehenden Tages. Die Arbeitnehmerin hat die  
Arbeitgeberin von der Zustellung des Rentenbescheids  
unverzüglich zu unterrichten.

(2) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufen-  
der Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung  
in dem in Absatz 1 Buchstabe a) bezeichneten Zeitpunkt noch nicht  
gegeben, soll die Arbeitnehmerin, wenn sie noch voll leistungsfähig  
ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber  
nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) <sup>1</sup>Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Ab-  
satz 1 Buchstabe a) geendet hat, ausnahmsweise weiter beschäftigt  
werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In  
dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Vertrags ganz  
oder teilweise abbedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch keine niedrige-  
re Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die  
der Tätigkeit der Arbeitnehmerin entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis



kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für eine Arbeitnehmerin, die nach Vollendung des gesetzlichen Rentenalters eingestellt wird.

(5) Wird der Arbeitnehmerin eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum, für den eine Rente gewährt wird.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet beziehungsweise ruht nicht, wenn die Arbeitnehmerin, die nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach ihrem von dem Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt hat.

(7) Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts.

(8) <sup>1</sup>Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheids des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Amtsärztin. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

## **§ 51 Außerordentliche Kündigung**

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grunds im Sinne von § 626 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund liegt nach Rechtsprechung insbesondere vor bei groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche, ihrer Diakonie oder bei Austritt aus der Kirche, solange die einschlägige Rechtsprechung dies zulässt.

## **§ 52 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

(1) <sup>1</sup>Bei Kündigung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. <sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Arbeitnehmerin ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist der Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über die zuletzt bezogenen Bezüge auszuhändigen.

## **Abschnitt VII Übergangsgeld**

### **§ 53 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgelds**

(1) Die Arbeitnehmerin, die am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens fünf Jahren bei der Evang. Stadtmission gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) die Arbeitnehmerin das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) die Arbeitnehmerin gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 50) beendet ist,

- d) die Arbeitnehmerin eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) die Arbeitnehmerin aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem von der Arbeitgeberin eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Arbeitsverhältnis anschließt,
- g) die Arbeitnehmerin eine ihr nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) der Arbeitnehmerin aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrags oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
- i) die Arbeitnehmerin aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der die Arbeitgeberin oder eine andere Arbeitgeberin, die die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (zum Beispiel BAT) anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchstaben b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

- 1. die Arbeitnehmerin wegen
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus,
  - b) einer Körperbeschädigung, die sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge ihrer Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Arbeitnehmerin außerdem wegen
  - a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 50) geschlossen hat.

(4) Tritt die Arbeitnehmerin innerhalb eines Zeitraums, währenddessen sie Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Arbeitsverhältnis ein oder wird ihr während dieses Zeitraums eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihr billigerweise zugemutet werden kann, steht ihr Übergangsgeld von dem Tage an, an dem sie das neue Arbeitsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

#### **§ 54 Bemessung des Übergangsgelds**

(1) <sup>1</sup>Das Übergangsgeld wird nach dem der Arbeitnehmerin am Tag vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt (§§ 22 bis 25) bemessen. <sup>2</sup>Ist für diesen Tag kein Entgelt zu zahlen, wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, das der Arbeitnehmerin bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen im Dienst bei einer evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die einem Diakonischen Werk angeschlossen ist, zurückgelegt sind, ein Viertel des letzten Monatsentgelts, höchstens jedoch das Vierfache dieses Monatsentgelts.

(3) <sup>1</sup>Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Arbeitsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werk-tage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassender Zeitraum, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestand. <sup>2</sup>Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn die Arbeitnehmerin in dem zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde der Arbeitnehmerin bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgelds unberücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Werden der Arbeitnehmerin laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 53 Absatz 2 Buchstabe i) fallen, oder Renten oder vergleichbare Leistungen einer ausländischen Versicherungsträgerin gezahlt oder hätte die Arbeitnehmerin, die nicht unter § 53 Absatz 3 Nummer 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, erhält sie ohne Rücksicht darauf, ob die Arbeitgeberin dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

<sup>2</sup>Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,
- c) Unfallrenten nach dem SGB VII,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigungen für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadensrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,
- h) Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG oder Leistungen im Sinne des § 65 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 EStG oder des § 4 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Ab-

kommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKG.

## **§ 55      Auszahlung des Übergangsgelds**

(1) <sup>1</sup>Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. <sup>2</sup>Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. <sup>3</sup>Vor der Zahlung hat die Arbeitnehmerin zugeben, ob und welche laufenden Beträge nach § 54 Absatz 5 gewährt werden. <sup>4</sup>Ferner hat sie zu versichern, dass sie keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod der Arbeitnehmerin wird der noch nicht gezahlte Betrag an die Ehefrau beziehungsweise den Ehemann, die eingetragene Lebenspartnerin beziehungsweise den eingetragenen Lebenspartner oder die Kinder der Arbeitnehmerin, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, in einer Summe gezahlt. <sup>2</sup>Die Zahlung an eine nach Satz 1 Berechtigte beziehungsweise einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Arbeitgeberin zum Erlöschen.

## **Abschnitt VIII              Besondere Bestimmungen**

### **§ 56      Werkdienstwohnungen**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, eine ihr zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die bei der Arbeitgeberin jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht die Arbeitnehmerin als Inhaberin einer Werkdienstwohnung von der Dienststelle Energie oder Brennstoffe, hat sie die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod der Arbeitnehmerin verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten der Ehefrau beziehungsweise dem Ehemann, der eingetragene Lebenspartnerin beziehungsweise dem eingetragenen Lebenspartner oder den Kindern der Arbeitnehmerin, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, nach Maßgabe der im Bereich der Werkdienstwohnungen. <sup>2</sup>Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

## **§ 57 Schutzkleidung**

<sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum der Dienststelle.

<sup>2</sup>Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. <sup>3</sup>Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

## **§ 58 Dienstkleidung**

<sup>1</sup>Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kennlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen. <sup>2</sup>Auch sie wird von der Arbeitgeberin unentgeltlich gestellt.

## Abschnitt IX Schlussbestimmungen

### § 59 Notlagenregelung

<sup>1</sup>Sollte eine der Gesellschaften der Evang. Stadtmission Heidelberg während der Laufzeit dieses Vertrags nachweislich in eine wirtschaftliche Notlage kommen, werden die Vertragsparteien unabhängig von der Laufzeit dieses Vertrags unverzüglich Verhandlungen über einen Vertrag zu Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft der Stadtmission aufnehmen.

<sup>2</sup>Die folgenden Voraussetzungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di für die Aufnahme solcher Verhandlungen werden von der Evang. Stadtmission akzeptiert:

- a) <sup>1</sup>Vor Verhandlungsaufnahme stellt ein Gutachter die wirtschaftliche Notlage sowie die Zukunftsfähigkeit der Evang. Stadtmission fest. <sup>2</sup>Die Vertragsparteien einigen sich auf einen Gutachter aus einer von ver.di vorgelegten Liste. <sup>3</sup>Die Evang. Stadtmission trägt die Kosten des Gutachtens.
- b) <sup>1</sup>Eine Stundung von tariflichen, materiellen Regelungsbestandteilen ist dann zu prüfen beziehungsweise zu vereinbaren, wenn auf Basis einer vorzulegenden Liquiditätsplanung deutlich wird, dass kurzfristig eine Notlage aufgrund einer Illiquidität droht. <sup>2</sup>Nur unter der Voraussetzung, dass eine Stundung nicht ausreicht, um die Notlage abzuwenden (Eigenkapitalverbrauch aufgrund kumulierter negativer Ergebnisse), kann eine Absenkung vereinbart werden.
- c) Im Vertragstext ist zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen, zu welchen Bedingungen und bis zu welchen Grenzen eine Abweichung vom vertraglichen Standard zulässig ist.
- d) Ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen ist für die Dauer der Abweichung zu vereinbaren.
- e) Während der Laufzeit der Absenkungsvereinbarungen dürfen keine Ausgründungen zu Lasten des tarifgebundenen Personals erfolgen.



- f) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen müssen im Fall einer Beendigungskündigung durch die Arbeitgeberin so gestellt werden, als hätte eine Entgeltabsenkung nicht stattgefunden. <sup>2</sup>Damit ist zu vermeiden, dass sie ein reduziertes Arbeitslosengeld beziehungsweise eine reduzierte Arbeitslosenhilfe erhalten.
- g) Primär sollen Sonderzahlungen (zum Beispiel Jahressonderzahlung) reduziert werden, um eine absolute Absenkung der Monatsentgelte zu verhindern.
- h) <sup>1</sup>Die Absenkung der materiellen Regelungsbestandteile darf nur zeitlich befristet für eine Dauer von längstens drei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Jede Form einer Nachwirkung ist auszuschließen. <sup>3</sup>Für den Fall einer vorzeitigen Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ist eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit ohne Nachwirkung in die Klausel aufzunehmen.
- i) Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigtengruppen, auch die nicht tariflich erfassten, gleichwertig an den Absenkungen beteiligt werden.
- j) <sup>1</sup>Ein plausibles, mitbestimmtes Sanierungskonzept einschließlich eines Perspektivkonzepts für das Unternehmen ist verpflichtend vorzusehen. <sup>2</sup>Die Kontrolle der Durchführung und den Fortschritt des Sanierungs- beziehungsweise Perspektivkonzepts obliegt einer paritätisch besetzten Sanierungskommission.

## § 60 Ausschlussfristen

(1) Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 20 und 21 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 22 bis 25) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

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

## **§ 61 Inkrafttreten**

(1) Dieser Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden, erstmalig zum 31. Dezember 2018. <sup>3</sup>Davon abweichend sind die Entgelttabellen in Anlage 2 erstmalig zum 30. Juni 2016 mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende kündbar.

(2) Dieser Vertrag tritt automatisch außer Kraft, sobald die Arbeitsrechtsregelungen für die Diakonie Baden auf Basis der BAG-Urteile vom 20. November 2012 novelliert sind und ver.di danach beteiligt ist.

Heidelberg/Stuttgart, den 6. Mai 2015

**Evang. Stadtmission Heidelberg e. V.**

**Trägersgesellschaft der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Altenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**St. Vincentius der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Wiedereingliederungshilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

## Anlage 1

### Eingruppierungskatalog

#### Entgeltgruppe 1 (Anmerkung 1)

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer Einübung ausgeführt werden können

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten (Anmerkung 1) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
2. Hol- und Bringedienst

**Richtbeispiele:**  
*Reinigungskraft*  
*Küchenhilfe*  
*Botin*

#### Entgeltgruppe 2 (Anmerkung 2)

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die nach einer fachlichen Ein-  
arbeitung ausgeführt werden können

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anmerkung 2) in den Tätigkeitsbereichen

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

**Richtbeispiele:**  
*Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen*  
*Stationshilfe*  
*Arbeitnehmerin in der Vervielfältigung und in der Poststelle*

### **Entgeltgruppe 3** (Anmerkungen 2, 3, 12, 13)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und einfache Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen

1. mit einfachen Tätigkeiten (Anmerkung 3) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
  - c) Verwaltung
2. mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anmerkung 2) in der Hauswirtschaft und zusätzlich einfachen Tätigkeiten (Anmerkung 3) in der Grundpflege oder Betreuung

***Richtbeispiele:***

*Hauswirtschaftskraft*

*Präsenzkraft*

*Arbeitnehmerin im Empfang, in der Registratur und in der Telefonzentrale*

- B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 2 (Anmerkung 2), denen zusätzlich

1. die Koordination (Anmerkung 12) von Arbeitnehmerinnen oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anmerkung 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist

## **Entgeltgruppe 4** (Anmerkungen 3, 4, 12, 13)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung (Anmerkung 4) in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung
2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
3. Verwaltung mit verschiedenen oder umfangreichen Tätigkeiten

### ***Richtbeispiele:***

*Pflegehelferin*

*Altenpflegehelferin*

*Krankenpflegehelferin*

*Heilerziehungspflegehelferin*

*Arbeitnehmerin in der Hausmeisterei oder im technischen Dienst*

*Beiköchin*

*Arbeitnehmerin in der Buchhaltung, Patientenverwaltung oder dem Einkauf*

### ***Protokollnotiz zu A:***

*Un- und angelernte Pflegehelferinnen sind ebenso wie Arbeitnehmerinnen in der Pflege mit einer einjährigen Ausbildung in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert.*

- B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 3 (Anmerkung 3), denen zusätzlich

1. die Koordination von Arbeitnehmerinnen (Anmerkung 12) oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anmerkung 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist

### ***Richtbeispiel:***

*Vorarbeiterin im Reinigungsdienst*

## **Entgeltgruppe 5** (Anmerkungen 4, 12, 13, 15)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die spezielle Fertigkeiten und erweiterte Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit komplexen Aufgaben (Anmerkung 15) unter fachlicher Anleitung (Anmerkung 4) mit unterschiedlichen Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen

1. Pflege/Betreuung/Erziehung bei der Durchführung aktivierender oder tagesstrukturierender Aufgaben
2. nichtärztlicher medizinischer Dienst
3. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik (bei Hausmeisterinnen ohne fachliche Anleitung)
4. Verwaltung mit Sekretariatsaufgaben in Pflege- und Betreuungseinheiten

### ***Richtbeispiele:***

*Stationsassistentin*

*Unterstützungskraft in Kindertagesstätten*

*Altenpflegehelferin mit speziellen Aufgaben*

*Heilerziehungspflegehelferin mit speziellen Aufgaben*

*Hausmeisterin*

- B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 4 (Anmerkung 4), denen zusätzlich

1. die Koordination von Arbeitnehmerinnen (Anmerkung 12)  
oder
2. die Verantwortung für Sach- oder Haushaltsmittel (Anmerkung 13) für einen gesamten Arbeitsbereich ausdrücklich übertragen ist

## **Entgeltgruppe 6** (Anmerkungen 5, 12, 13)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 5) in den Tätigkeitsbereichen

1. nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
3. Verwaltung

***Richtbeispiele:***

*Arbeitnehmerin im nichtärztlichen medizinischen Dienst mit Standardtätigkeiten*

*Hauswirtschafterin*

*Diätassistentin in der Großküche*

*Facharbeiterin*

*Verwaltungsfachkraft*

- B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 5 (Anmerkung 4; Anmerkung 15), denen zusätzlich

1. die Koordination von Arbeitnehmerinnen (Anmerkung 12)

oder

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

***Richtbeispiel:***

*Leiterin einer Hausmeisterei*

## **Entgeltgruppe 7** (Anmerkungen 5, 6, 11, 15)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 6) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b) handwerklicher Erziehungsdienst
  - c) nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anmerkung 5) von komplexen (Anmerkung 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
  - b) Verwaltung
  - c) nichtärztlicher medizinischer Dienst

### ***Richtbeispiele:***

*Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin*

*Erzieherin*

*Heilerziehungspflegerin*

*Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen*

*Medizinisch-technische Radiologieassistentin*

*Physiotherapeutin*

*Ergotherapeutin*

*Arbeitserzieherin*

*Finanzbuchhalterin*

*Personalsachbearbeiterin*

*Medizinisch-technische Assistentin*

- B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 6 (Anmerkung 5) mit Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik

### ***Richtbeispiele:***

*Küchenleiterin*

*Leiterin von Handwerksbetrieben*



## Entgeltgruppe 8 (Anmerkungen 6, 7, 10, 11, 14)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertieftes oder erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit

1. eigenständiger Wahrnehmung (Anmerkung 6) von schwierigen (Anmerkung 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b) nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anmerkung 7) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Verwaltung
  - b) Lehre/Bildung/Ausbildung

### ***Richtbeispiele:***

*Gesundheits- und Krankenpfleger/in im OP-Dienst und in der Intensivpflege*

*Fachpflegekräfte in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in mit vergleichbaren Aufgaben<sup>1</sup>*

*Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen*

*Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen*

*Bilanzbuchhalterin*

*Unterrichtsschwester*

---

<sup>1</sup> Gesundheitspflegerinnen in der Psychiatrie, die am 31. Oktober 2013 in die Entgeltgruppe 8 A eingruppiert sind, wird für die Dauer ihres Arbeitsverhältnisses ein dynamischer Besitzstand garantiert.

B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 7

1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anmerkung 6) und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b) nichtärztlicher medizinischer Dienst
2. in der Leitung (Anmerkung 10) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik

**Richtbeispiele:**

*Stationsleiterin*

*Wohnbereichsleiterin*

*leitende Medizinisch-technische Assistentin*

*leitende Physiotherapeutin*

*leitende Diätassistentin*

*Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin*

**Entgeltgruppe 9** (Anmerkungen 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16)

A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit

1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anmerkung 8) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Pflege/Betreuung/Erziehung
  - b) Beratung/Therapie/Seelsorge
2. schwierigen (Anmerkung 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anmerkung 8) Aufgaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung

**Richtbeispiele:**

*Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin*

*Heilpädagogin*

*Diakonin mit Seelsorge- und Beratungsaufgaben*

*Controllerin*

*IT-Systemberaterin*

*Personalreferentin*

*Qualitätsbeauftragte*

B. Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anmerkung 7) und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) in den Tätigkeitsbereichen
  - a) Lehre/Bildung/Ausbildung
  - b) Verwaltung
2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anmerkung 6) von schwierigen (Anmerkung 14) oder komplexen (Anmerkung 15) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und nichtärztlicher medizinischer Dienst
3. in der Leitung (Anmerkung 10) eines großen Wohnbereichs oder einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittelgroßen Pflegebereichs einer stationären Einrichtung oder einer kleinen Diakoniestation (Anmerkung 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung

***Richtbeispiele:***

*Leitung eines kleineren Verwaltungsbereichs*

*Leiterin einer kleineren Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege*

*pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses*

*Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe*

*Stationsleiterin Intensivpflege*

## Entgeltgruppe 10 (Anmerkungen 8, 10, 11, 14, 16)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit schwierigen (Anmerkung 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anmerkung 8) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen

- a) Pflege/Betreuung/Erziehung
- b) Beratung/Therapie/Seelsorge

### **Richtbeispiele:**

*Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit fachlich schwierigen Aufgaben*

*Heilpädagogin mit fachlich schwierigen Aufgaben*

*Referentin für Grundsatzfragen in einer Komplexeinrichtung*

- B. Arbeitnehmerinnen

1. mit verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anmerkung 8) und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge
2. mit schwierigen (Anmerkung 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anmerkung 8) Aufgaben und Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) im Tätigkeitsbereich Verwaltung
3. in der Leitung (Anmerkung 10) einer mittelgroßen Einrichtung oder eines mittelgroßen Dienstes oder eines sehr großen Wohnbereichs oder eines großen Pflegebereichs oder einer stationären Einrichtung oder einer mittelgroßen Diakoniestation (Anmerkung 16)
4. in der Leitung (Anmerkung 10) eines mittelgroßen (Anmerkung 16) Verwaltungsbereichs
5. in der Leitung (Anmerkung 10) einer mittelgroßen (Anmerkung 16) Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege

***Richtbeispiele:***

*Leitende Sozialarbeiterin mit nachgeordneten Sozialpädagoginnen/*

*Sozialarbeiterinnen*

*IT-Bereichsleiterin*

*Leiterin eines mittelgroßen Verwaltungsbereichs*

*Leiterin einer mittelgroßen Schule für Alten-, Kranken- oder Entbindungspflege*

**Entgeltgruppe 11** (Anmerkungen 8, 10, 11, 14, 15, 16)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte und erweiterte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen mit komplexen (Anmerkung 15) und schwierigen (Anmerkung 14) verantwortlich wahrzunehmenden (Anmerkung 8) Aufgaben und mit Leitungsaufgaben (Anmerkung 11) für mehrere Bereiche oder Einrichtungen

***Richtbeispiele:***

*Qualitätsmanagerin im Krankenhaus oder in einer Komplexeinrichtung*

*Abteilungsleiterin Controlling*

- B. Arbeitnehmerinnen

1. in der Leitung (Anmerkung 10) einer großen Einrichtung oder eines großen Dienstes oder mehrerer sehr großer Wohnbereiche (Anmerkung 16) in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/Erziehung und Beratung/Therapie/Seelsorge
2. in der Leitung (Anmerkung 10) mehrerer großer Pflegebereiche einer großen stationären Einrichtung oder einer großen Diakoniestation (Anmerkung 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/Betreuung/Erziehung
3. in der Leitung (Anmerkung 10) eines großen (Anmerkung 16) Bereichs im Tätigkeitsbereich Verwaltung

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

**Richtbeispiel:**

*Leiterin eines Beratungsdienstes*

## **Entgeltgruppe 12** (Anmerkungen 9, 10, 11, 14, 15, 16)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen

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

**Richtbeispiele:**

*Psychologin*

*Leiterin Finanz- und Rechnungswesen*

*Leiterin Technischer Dienst*

- B. Arbeitnehmerinnen in der Leitung (Anmerkung 10) einer sehr großen Einrichtung oder eines sehr großen Dienstes oder eines entsprechend großen Teils einer Einrichtung (Anmerkung 16)

**Richtbeispiele:**

*Einrichtungsleiterin einer sehr großen Einrichtung oder eines entsprechend großen Teils einer Komplexeinrichtung*

*Pflegedienstleiterin eines großen Krankenhauses*

*pädagogische Leiterin*

*kaufmännische Leiterin*

## **Entgeltgruppe 13** (Anmerkungen 9, 10, 11, 14, 15, 16)

- A. Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die vertiefte oder erweiterte wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraussetzen

Hierzu gehören Arbeitnehmerinnen

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

***Richtbeispiele:***

*Pflegedirektorin*

*Fachabteilungsleiterin in einer großen Komplexeinrichtung*

- B. Arbeitnehmerinnen in der Leitung (Anmerkung 10) besonders großer und verschiedenartiger Komplexeinrichtungen mit ausgeprägten fachlichen Besonderheiten

***Richtbeispiele:***

*Geschäftsführerin*

*kaufmännische Direktorin in einer großen Komplexeinrichtung*

## Vorbemerkung:

<sup>1</sup>Die Anlage 1 gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, die als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt werden. <sup>2</sup>Die Eingruppierung und die übrigen Bestandteile der Bezüge dieser Arbeitnehmerinnen richten sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen für die im Dienst der Länder im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

## Anmerkungen:

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

(2) <sup>1</sup>**Sehr einfache Tätigkeiten** setzen eine fachliche Einarbeitung, jedoch keine Berufsausbildung voraus. <sup>2</sup>In der fachlichen Einarbeitung wird das für die Tätigkeiten erforderliche Wissen (zum Beispiel Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klientinnen, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen) erworben.

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

(4) <sup>1</sup>**Tätigkeiten unter fachlicher Anleitung** setzen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die in der Regel durch eine einjährige Ausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. <sup>2</sup>Fachliche Anleitung bedeutet eine enge Anbindung an fachlich höher qualifizierte Arbeitnehmerinnen.

(5) <sup>1</sup>Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 6 und der Entgeltgruppe 7 Teil A Nummer 2** setzen mindestens erweiterte und vertiefte Kenntnisse und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine mindestens zweieinhalbjährige Berufsausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. <sup>2</sup>Eigenständig wahrgenommen bedeutet, dass für



die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. <sup>3</sup>Die Aufgaben beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(6) <sup>1</sup>Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8** setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die in der Regel durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können.

<sup>2</sup>**Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. <sup>3</sup>Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.

(7) <sup>1</sup>Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppe 8** 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 erworben werden können. <sup>2</sup>Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege selbstständig erarbeitet werden.

(8) <sup>1</sup>Die **verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben der Entgeltgruppen 9 bis 11** setzen anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraus, die in der Regel durch eine Fachhochschulbildung oder durch einen Bachelor-Abschluss, aber auch anderweitig erworben werden können. <sup>2</sup>Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass Ziele und die dazu benötigten Lösungswege zum Beispiel durch Konzeptentwicklung selbständig erarbeitet und entschieden werden.

(9) <sup>1</sup>**Verantwortlich wahrzunehmende Aufgaben der Entgeltgruppe 12 und 13** setzen wissenschaftliche Kenntnisse und Methodenkompetenz voraus, die in der Regel durch ein wissenschaftliches Hochschulstudium, aber auch anderweitig erworben werden können. <sup>2</sup>Verantwortlich wahrgenommen bedeutet, dass über die Art der Aufgabenerledigung selbst entschieden wird und bei den zu entwickelnden Lösungen das fachliche Wissen und Können in ent-

sprechender Breite und Tiefe erforderlich ist, um der hohen Verantwortung gerecht zu werden.

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

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

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

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

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

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

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

## Anlage 2

### Entgelttabellen

Tabellenentgelt Arbeitnehmerinnen –  
gültig ab 1. Juli 2015 bis 30. September 2016 – monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe	Stufe	Stufe	Stufe	Stufe	Stufe	Stufe	Stufe
	1	2	3	4	5	6 1.7.2015	6 1.1.2016	6 1.7.2016
Verweil- dauer (Monate)	12	24	48	48	48	111 % bzw. 110 % für EG 1 - 4	112 %	112,50 %
1			1.622,67	1.703,80	1.744,37	1.784,94		
2			1.861,23	1.954,29	2.000,82	2.047,36		
3		1.990,20	2.094,95	2.199,69	2.252,07	2.304,44		
4	2.030,40	2.143,20	2.256,00	2.368,80	2.425,20	2.481,60		
5	2.212,42	2.335,34	2.458,25	2.581,16	2.704,07	2.728,65	2.753,24	2.765,53
6	2.297,42	2.425,06	2.552,69	2.680,33	2.807,96	2.833,49	2.859,01	2.871,78
7	2.540,47	2.681,60	2.822,74	2.963,88	3.105,01	3.133,24	3.161,47	3.175,58
8	2.796,57	2.951,94	3.107,30	3.262,67	3.418,03	3.449,10	3.480,18	3.495,71
9	3.055,96	3.225,73	3.395,51	3.565,28	3.735,06	3.769,01	3.802,97	3.819,95
10	3.473,38	3.666,35	3.859,31	4.052,28	4.245,24			
11	3.944,20	4.163,32	4.382,45	4.601,57	4.820,69			
12	4.155,63	4.386,49	4.617,36	4.848,23	5.079,10			
13	4.808,91	4.957,10	5.218,00	5.478,90	5.739,80			
	<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>							
Entgelt- gruppe						111 %	112 %	112,50 %
1						1.795,90	1.812,08	1.820,17
2						2.059,93	2.078,49	2.087,77
3						2.318,60	2.339,49	2.349,93
4						2.496,85	2.519,34	2.530,59

Stundenentgelte – ab 1. Juli 2015 bis 30. September 2016 – in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6 1.7.2015	Stufe 6 1.1.2016	Stufe 6 1.7.2016
Verweil- dauer (Monate)	12	24	48	48	48	111 % bzw. 110 % für EG 1 - 4	112 %	112,50 %
1			9,57	10,05	10,29	10,53		
2			10,98	11,52	11,80	12,07		
3		11,74	12,35	12,97	13,28	13,59		
4	11,97	12,64	13,30	13,97	14,30	14,63		
5	13,05	13,77	14,50	15,22	15,95	16,09	16,24	16,31
6	13,55	14,30	15,05	15,81	16,56	16,71	16,86	16,94
7	14,98	15,81	16,65	17,48	18,31	18,48	18,64	18,73
8	16,49	17,41	18,32	19,24	20,16	20,34	20,52	20,61
9	18,02	19,02	20,02	21,03	22,03	22,23	22,43	22,53
10	20,48	21,62	22,76	23,90	25,04			
11	23,26	24,55	25,84	27,14	28,43			
12	24,51	25,87	27,23	28,59	29,95			
13	28,36	29,23	30,77	32,31	33,85			
<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>								
Entgelt- gruppe						111 %	112 %	112,50 %
1						10,59	10,69	10,73
2						12,15	12,26	12,31
3						13,67	13,80	13,86
4						14,72	14,86	14,92

Tabellenentgelt Arbeitnehmerinnen –  
gültig ab 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017 – monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Verweil- dauer (Monate)	12	24	48	48	48	112,5 %
1			1.664,86	1.748,10	1.789,72	1.831,35
2			1.909,62	2.005,10	2.052,84	2.100,59
3		2.041,95	2.149,42	2.256,88	2.310,62	2.364,36
4	2.083,19	2.198,92	2.314,66	2.430,39	2.488,26	2.546,12
5	2.269,94	2.396,06	2.522,16	2.648,27	2.774,38	2.837,43
6	2.357,15	2.488,11	2.619,06	2.750,02	2.880,97	2.946,45
7	2.606,52	2.751,32	2.896,13	3.040,94	3.185,74	3.258,15
8	2.869,28	3.028,69	3.188,09	3.347,50	3.506,90	3.586,60
9	3.135,41	3.309,60	3.483,79	3.657,98	3.832,17	3.919,27
10	3.563,69	3.761,68	3.959,65	4.157,64	4.355,62	
11	4.046,75	4.271,57	4.496,39	4.721,21	4.946,03	
12	4.263,68	4.500,54	4.737,41	4.974,28	5.211,16	
13	4.933,94	5.085,98	5.353,67	5.621,35	5.889,03	
<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>						
Entgelt- gruppe						112,5 %
1						1.867,49
2						2.142,05
3						2.411,03
4						2.596,39

Stundenentgelte – ab 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017 – in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Verweil-dauer (Monate)	12	24	48	48	48	112,5 %
1			9,82	10,31	10,56	10,80
2			11,27	11,82	12,11	12,38
3		12,05	12,67	13,31	13,63	13,94
4	12,28	12,97	13,65	14,33	14,67	15,01
5	13,39	14,13	14,88	15,62	16,36	16,73
6	13,90	14,67	15,44	16,22	16,99	17,38
7	15,37	16,22	17,08	17,93	18,79	19,22
8	16,92	17,86	18,80	19,74	20,68	21,15
9	18,49	19,51	20,54	21,58	22,60	23,12
10	21,01	22,18	23,35	24,52	25,69	
11	23,86	25,19	26,51	27,85	29,17	
12	25,15	26,54	27,94	29,33	30,73	
13	29,10	29,99	31,57	33,15	34,73	
<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>						
Entgelt- gruppe						112,5 %
1						11,01
2						12,63
3						14,22
4						15,31

Tabellenentgelt Arbeitnehmerinnen –  
gültig ab 1. Juli 2017 – monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Verweil- dauer (Monate)	12	24	48	48	48	112,5 %
1			1.703,98	1.789,18	1.831,78	1.874,39
2			1.954,50	2.052,22	2.101,08	2.149,95
3		2.089,94	2.199,93	2.309,92	2.364,92	2.419,92
4	2.132,14	2.250,59	2.369,05	2.487,50	2.546,73	2.605,95
5	2.323,28	2.452,37	2.581,43	2.710,50	2.839,58	2.904,11
6	2.412,54	2.546,58	2.680,61	2.814,65	2.948,67	3.015,69
7	2.667,77	2.815,98	2.964,19	3.112,40	3.260,60	3.334,72
8	2.936,71	3.099,86	3.263,01	3.426,17	3.589,31	3.670,89
9	3.209,09	3.387,38	3.565,66	3.743,94	3.922,23	4.011,37
10	3.647,44	3.850,08	4.052,70	4.255,34	4.457,98	
11	4.141,85	4.371,95	4.602,06	4.832,16	5.062,26	
12	4.363,88	4.606,30	4.848,74	5.091,18	5.333,62	
13	5.049,89	5.205,50	5.479,48	5.753,45	6.027,42	
<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>						
Entgelt- gruppe						112,5 %
1						1.911,38
2						2.192,39
3						2.467,69
4						2.657,41

## Stundenentgelte – ab 1. Juli 2017 – in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Verweil-dauer (Monate)	12	24	48	48	48	112,5 %
1			10,05	10,55	10,81	11,05
2			11,53	12,10	12,39	12,67
3		12,33	12,97	13,62	13,95	14,27
4	12,57	13,27	13,97	14,67	15,01	15,36
5	13,70	14,46	15,23	15,99	16,74	17,12
6	14,23	15,01	15,80	16,60	17,39	17,79
7	15,73	16,60	17,48	18,35	19,23	19,67
8	17,32	18,28	19,24	20,20	21,17	21,65
9	18,92	19,97	21,02	22,09	23,13	23,66
10	21,50	22,70	23,90	25,10	26,29	
11	24,42	25,78	27,13	28,50	29,86	
12	25,74	27,16	28,60	30,02	31,45	
13	29,78	30,69	32,31	33,93	35,55	
<b>Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2</b>						
Entgelt- gruppe						112,5 %
1						11,27
2						12,93
3						14,55
4						15,67



# Ausbildungsentgelte

## Entgelt für Praktikantinnen (Anlage 4/I)

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt (monatlich in Euro):

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016

	Entgelt	Kinderzuschlag
der Sozialarbeiterin	1.691,13	71,36
der Sozialpädagogin	1.691,13	71,36
der Erzieherin	1.448,40	68,00
der Kinderpflegerin	1.386,88	68,00

vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017

	Entgelt	Kinderzuschlag
der Sozialarbeiterin	1.726,13	71,36
der Sozialpädagogin	1.726,13	71,36
der Erzieherin	1.483,40	68,00
der Kinderpflegerin	1.421,88	68,00

ab 1. Juli 2017

	Entgelt	Kinderzuschlag
der Sozialarbeiterin	1.756,13	71,36
der Sozialpädagogin	1.756,13	71,36
der Erzieherin	1.513,40	68,00
der Kinderpflegerin	1.451,88	68,00

## **Ausbildungsentgelt für Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (Anlage 4/II)**

Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	853,26
im zweiten Ausbildungsjahr	903,20
im dritten Ausbildungsjahr	949,02
im vierten Ausbildungsjahr	1.012,59

vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	888,26
im zweiten Ausbildungsjahr	933,20
im dritten Ausbildungsjahr	984,02
im vierten Ausbildungsjahr	1.047,59

ab 1. Juli 2017

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	918,26
im zweiten Ausbildungsjahr	968,20
im dritten Ausbildungsjahr	1.014,02
im vierten Ausbildungsjahr	1.077,59

## **Ausbildungsentgelt für Auszubildende nach dem Krankenpflege- beziehungsweise Hebammengesetz (Anlage 4/III)**

Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.057
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118
im dritten Ausbildungsjahr	1.214

vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.097
im zweiten Ausbildungsjahr	1.158
im dritten Ausbildungsjahr	1.254

ab 1. Juli 2017

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.132
im zweiten Ausbildungsjahr	1.193
im dritten Ausbildungsjahr	1.289

## **Ausbildungsentgelt für Auszubildende nach dem Altenpflege- gesetz (Anlage 4/IV)**

Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016

	<b>Entgelt</b>
im ersten Ausbildungsjahr	931
im zweiten Ausbildungsjahr	996
im dritten Ausbildungsjahr	1.106

vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017

	Entgelt
im ersten Ausbildungsjahr	966
im zweiten Ausbildungsjahr	1.031
im dritten Ausbildungsjahr	1.141

ab 1. Juli 2017

	Entgelt
im ersten Ausbildungsjahr	996
im zweiten Ausbildungsjahr	1.061
im dritten Ausbildungsjahr	1.171

### **Ausbildungsentgelt für Auszubildende in der Kranken- und Altenpflegehilfe**

Auszubildende in der Kranken- und Altenpflegehilfe erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016:	844,28 Euro
vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017:	879,28 Euro
ab 1. Juli 2017:	909,28 Euro.

## Anlage 3

### Zuschlagsberechtigte Arbeiten

#### § 1 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

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

- a) die Arbeitnehmerin einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt,
- b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
- c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

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

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

#### § 2 Zahlung der Zuschläge

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

- 1. Beseitigen von Verstopfungen in Kanalisations- oder Toilettenanlagen, Reinigen oder Reparieren der Grundleitungen, der Kanal- oder Fallstränge oder Abflussleitungen von Toilettenanlagen, Reinigen von Sinkkästen,
- 2. Reinigen von Gefäßen, Geräten oder Tischen, die mit Blut, Stuhl, Urin oder infektiösem Material beschmutzt sind, in Laboren, in Behandlungs- oder Untersuchungsräumen. Das Gleiche gilt für das Reparieren von Gefäßen, Geräten oder Tischen in ungereinigtem Zustand,
- 3. sonstige besonders schmutzige Arbeiten,

- 4. Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Stoffe oder starker Staubeinwirkung ausgesetzt ist,
- 5. Schweißarbeiten mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten,
- 6. Arbeiten in im Betrieb befindlichen Kühlhäusern, Kühlräumen oder Kühlwagen, wenn die Arbeitnehmerin mindestens zwei Stunden in ihnen arbeitet,
- 7. Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen,
- 8. Arbeiten mit Glas- oder Steinwolle,
- 9. Arbeiten mit Motorkettensägen,
- 10. Bedienen von handgeführten Schneeräummaschinen,
- 11. Desinfektionsarbeiten.

### **§ 3 Höhe des Zuschlags**

<sup>1</sup>Für die zuschlagsberechtigten Arbeiten wird je Stunde ein Zuschlag in Höhe von

vom 1. Juli 2015 bis 30. September 2016:	1,37 Euro
vom 1. Oktober 2016 bis 30. Juni 2017:	1,41 Euro
ab 1. Juli 2017:	1,44 Euro

gezahlt. <sup>2</sup>Dieser Betrag ändert sich in demselben Zeitpunkt und in dem-selben Ausmaß wie die allgemeinen Entgelterhöhungen.

### **§ 4 Berechnung der Zuschläge**

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

(2) <sup>1</sup>Arbeitszeiten nach Absatz 1 werden für jeden Arbeitstag zusammengerechnet. <sup>2</sup>Ergeben sich nach der Zusammenrechnung Bruchteile einer Stunde, werden Zeiten unter 15 Minuten nicht

berücksichtigt. <sup>3</sup>Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet.

(3) Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Zuschläge vor, wird nur ein Zuschlag gezahlt.

## **§ 5 Pauschalierung**

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

## **§ 6 Ausschluss**

Die Zuschläge werden nicht gewährt für Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten in Pflege, Betreuung und Erziehung.





## Anlage 4

# Ausbildungsverhältnisse

### I. Praktikantinnen nach abgelegtem Examen

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, gelten für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten die nachstehenden Regelungen:

#### § 1 Ausbildungsentgelt

(1) Praktikantinnen bestimmter Berufe erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt und einen Kinderzuschlag wie folgt:

- der Sozialarbeiterin,
- der Sozialpädagogin,
- der Erzieherin,
- der Kinderpflegerin.

(2) <sup>1</sup>Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht; für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die bei der Arbeitgeberin in dem zukünftigen Beruf der Praktikantinnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenentgelt im Sinne des § 15 der auf die Stunde entfallende Anteil des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 2.

<sup>3</sup>Für die Ermittlung dieses Anteils gilt § 16 Absatz 7 Unterabsatz 3 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>2</sup>Der Wert der Anrechnung vermindert sich in entsprechender Anwendung des § 2 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung. <sup>3</sup>Kann die Praktikantin während der Zeit, für die ihr Ausbildungsentgelt fortzuzahlen ist, Sachbezüge

aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Praktikantinnen den Zeitzuschlag für den Schichtdienst gemäß § 15 Absatz 1 Buchstabe g).

## **§ 2 Probezeit**

Die ersten drei Monate des Praktikums sind Probezeit, sofern nicht im Praktikantenvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

## **§ 3 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des § 10.

## **§ 4 Erholungsurlaub**

(1) Die Praktikantin erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung des § 43 dieses Vertrags mit der Maßgabe, dass abweichend von § 44 der Urlaubsanspruch 27 Arbeitstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 44 Absatz 10.

## **§ 5 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Die Praktikantin erhält nach Maßgabe der § 37 vermögenswirksame Leistungen und § 30 eine Jahressonderzahlung.

## **§ 6 Sonstige Bestimmungen**

(1) Mit der Praktikantin ist vor Beginn des Praktikums ein Ausbildungsvertrag schriftlich abzuschließen.

(2) Soweit vorstehend für Praktikantinnen keine abweichende Regelung vorgesehen ist, finden die Arbeitsvertragsrichtlinien sinngemäß Anwendung.

(3) Die Ausbildungszeit der Praktikantinnen wird auf die Beschäftigungszeit (§ 26) nicht angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin oder von der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden.

<sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **II. *Regelung der Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz***

### **§ 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

- a) Personen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung sowie im Rahmen der Jugendhilfe untergebrachte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen ausgebildet werden;
- b) Praktikantinnen, Vorpraktikantinnen, Volontärinnen und Schülerinnen. Schülerinnen in diesem Sinne sind auch Personen, die sich in der Ausbildung in Gesundheitsberufen und in Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes befinden, sofern ihre Ausbildungsverhältnisse den Schulgesetzen der Länder unterliegen (zum Beispiel Ausbildung zur Ergotherapeutin, Physiotherapeutin, Altenpflegerin);

- c) Auszubildende von Berufsförderungswerken und -abteilungen, Integrationsbetrieben und -abteilungen und von Einrichtungen, in denen fremdnützige Ausbildungen und Beschäftigungen im Vordergrund stehen.

## **§ 2      Ausbildungsentgelt**

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß Anlage 2 dieses Vertrags. <sup>2</sup>Zur Ermittlung des auf einen Tag entfallenden Anteils des Ausbildungsentgelts wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. <sup>3</sup>Das Stundenentgelt beträgt 1/169,57 des monatlichen Ausbildungsentgelts.

(2) Für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die bei der Evang. Stadtmission beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind.

## **§ 3      Ausbildungsentgelt in besonderen Fällen**

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsausbildenden Schule oder wegen einer anderen Vorbildung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 2 die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit.

(2) Hat die Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, erhält sie, wenn sie weiter beschäftigt wird, von dem Tag an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, das ihrer Tätigkeit entsprechende Entgelt nach den Bestimmungen dieses Vertrags.

(3) Wird die Ausbildungszeit aufgrund des § 8 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27 b Absatz 2 der Handwerksordnung oder wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 2 gezahlt.

(4) In den Fällen des § 5 Absatz 3 Satz 4 erhält die Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt nach der jeweils geltenden Anlage 2, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschieds-

betrag zwischen dem ihr gezahlten Ausbildungsentgelt und dem ihrer Tätigkeit entsprechenden Entgelt nach den Bestimmungen dieses Vertrags.

#### **§ 4      Ausbildungsvertrag**

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

#### **§ 5      Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Die Probezeit beträgt drei Monate. <sup>2</sup>Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Auszubildenden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss ordentlich gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist,
- b) von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) <sup>1</sup>Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Besteht die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis entsprechend § 21 Absatz 2 BBiG. <sup>3</sup>Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

<sup>4</sup>Kann die Auszubildende ohne ihr eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

(4) <sup>1</sup>Wird die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. <sup>2</sup>§ 5 Absatz 3 bleibt unberührt.

## § 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen der Evang. Stadtmission vor der Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheit und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer von der Ausbildenden bestimmten Ärztin nachzuweisen.

(2) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. <sup>2</sup>Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die Evang. Stadtmission hat die Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen

beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

- (4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Evang. Stadtmission.  
<sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

## **§ 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 § 10.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Arbeitszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen die Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf 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**

(1) <sup>1</sup>Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. <sup>2</sup>Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und -reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmerinnen der Evang. Stadtmission geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. <sup>3</sup>Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zweck der Ausbildung sowie

bei Reisen in den Fällen, in denen die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden, werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßigen Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigung (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

<sup>4</sup>Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden den Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich sechs Prozent des Ausbildungsentgelts einer Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr, übersteigen. <sup>5</sup>Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. <sup>6</sup>In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 Euro nicht ausgezahlt.

## **§ 9 Erholungsurlaub**

Auszubildende erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der § 44 mit der Maßgabe, dass abweichend von § 44 der Urlaubsanspruch 27 Arbeitstage beträgt.

## **§ 10 Familienheimfahrten**

(1) <sup>1</sup>Hat die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass die Auszubildende nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten erstattet. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen



(zum Beispiel Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) <sup>1</sup>Soweit der Auszubildenden die Kosten für eine monatliche Familienheimfahrt gemäß Absatz 1 erstattet werden, erhält sie bei einer Entfernung des Wohnorts der Eltern beziehungsweise der Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrt

von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage

von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts.

<sup>2</sup>Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. <sup>3</sup>Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

## **§ 11 Freistellung vor Prüfungen**

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Den Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der Prüfung fortzuzahlen.

## **§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Auszubildende erhalten nach Maßgabe des § 37 dieses Vertrags vermögenswirksame Leistungen und nach Maßgabe des § 30 eine Jahressonderzahlung.

### **§ 13      Ausbildungsmittel**

Die Evang. Stadtmission hat der 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) Die Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.
- (2) Sobald der Evang. Stadtmission der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat sie ihn der Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

### **§ 15      Zeugnis**

- (1) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission hat der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Hat die Evang. Stadtmission die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.
- (2) <sup>1</sup>Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. <sup>2</sup>Auf Verlangen 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 Regelungen dieses Vertrags 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 (§ 26) nicht angerechnet.

**III. *Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden***

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für die Auszubildenden, 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 der Evang. Stadtmission und der Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben enthalten muss über

- a) die Bezeichnung des Berufs, zu dem ausgebildet wird,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
- d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
- e) die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- f) die Dauer der Probezeit,
- g) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgelts,
- h) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- j) einen allgemeinen Hinweis, dass dieser Vertrag auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden ist,

k) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### **§ 3 Durchführung der Ausbildung**

(1) Die Evang. Stadtmission hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass die Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

(2) Die Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

### **§ 4 Probezeit**

<sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. <sup>2</sup>Sie beträgt sechs Monate. Für die Auszubildende in der Krankenpflegehilfe drei Monate.

### **§ 5 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen der Evang. Stadtmission der Ausbildung vor der Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer von der Evang. Stadtmission bestimmten Ärztin nachzuweisen.

(2) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. <sup>2</sup>Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission kann die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Auszubildenden ist die Evang. Stadtmission hierzu verpflichtet.

(4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Evang. Stadtmission.  
<sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

## **§ 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

## **§ 7 Ausbildungsentgelt**

(1) Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 2.

(2) <sup>1</sup>Wird eine andere Ausbildung gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes oder § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 2 die Zeit der Verkürzung beziehungsweise die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Absatz 2 der Anlage 4 Abschnitt III, erhält die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

<sup>3</sup>Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende das nach Anlage 2 zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) <sup>1</sup>Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei der Evang. Stadtmission in dem künftigen Beruf Auszubildende beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind. <sup>2</sup>Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 16 Absatz 7 Unterabsatz 3. <sup>3</sup>Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils

des Entgelts nach Maßgabe von § 22 tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 22.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende die Schichtzulage nach § 15 Absatz 1.

(5) <sup>1</sup>Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>2</sup>Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Absatz 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(6) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 Prozent des Ausbildungsentgelts (Absatz 1) hinaus. <sup>2</sup>Kann die Auszubildende während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt nach §§ 10 und 11 Anlage 3 Abschnitt III fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 Prozent des Ausbildungsentgelts nach Absatz 1 hinaus.

## **§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten**

<sup>1</sup>Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. <sup>2</sup>Bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen erhält die Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmerinnen der Evang. Stadtmission geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. <sup>3</sup>Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsorts (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zweck der Ausbildung werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. <sup>4</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 9 Erholungsurlaub**

- (1) Die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der § 44 mit der Maßgabe, dass abweichend von § 44 der Urlaubsanspruch 27 Arbeitstage beträgt.
- (2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 44.

## **§ 10 Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Hat die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass die Auszubildende nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung**

- (1) <sup>1</sup>Der Auszubildenden ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten.  
<sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.
- (2) Der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 7 Absatz 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

## **§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Auszubildende erhalten nach Maßgabe des § 37 dieses Vertrags vermögenswirksame Leistungen und nach Maßgabe des § 30 eine Jahressonderzahlung.

## **§ 13 Ausbildungsmittel**

Die Evang. Stadtmission hat der Auszubildenden 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) Das Ausbildungsverhältnis endet entsprechend § 14 Krankenpflegegesetz.

(2) Besteht die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(3) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(4) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Evang. Stadtmission mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.



(5) <sup>1</sup>Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jeder Vertragspartnerin ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
  - a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nummern 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes beziehungsweise des Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen,
  - b) aus einem sonstigen wichtigen Grund sowie
2. von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

<sup>2</sup>Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabsatzes 1 Nummer 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

<sup>3</sup>Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der beziehungsweise dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

## **§ 15 Sonstige Bestimmungen**

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die die Regelungen dieses Vertrags entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Krankenpflege-gesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 26) nicht angerechnet.

*Anmerkung zu § 5 Absatz 1:*

*Bei einer unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.*

#### **IV. *Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden***

##### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für die Auszubildenden, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes vom 25. August 2003 in Einrichtungen im Sinne von § 4 Absatz 3 Satz 1 des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden.

##### **§ 2 Ausbildungsvertrag**

(1) Zwischen der Evang. Stadtmission und der Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben enthalten muss über

- a) die Bezeichnung des Berufs, zu dem ausgebildet wird,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
- d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung gemäß der Anlage 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
- e) die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- f) die Dauer der Probezeit,
- g) die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgelts,
- h) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- i) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- j) einen allgemeinen Hinweis, dass der Vertrag zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Evangelischen Stadtmission Heidelberg in seiner jeweils gel-

tenden Fassung auf den Ausbildungsvertrag anzuwenden ist,

k) die vereinbarten Nebenabreden.

(2) <sup>1</sup>Hat die Evang. Stadtmission 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. <sup>2</sup>Der tatsächliche Beginn der Ausbildung hängt davon ab, dass die Auszubildende einen Schulvertrag mit der betreffenden Altenpflegeschule vorlegt.

(3) Änderungen des Ausbildungsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### **§ 3 Durchführung der Ausbildung**

(1) Die Evang. Stadtmission hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gliedert so durchzuführen, dass die Auszubildende das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreichen kann.

(2) Die Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit zu erreichen.

### **§ 4 Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt sechs Monate, für die Auszubildende in der Altenpflegehilfe drei Monate.

## § 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen der Evang. Stadtmission vor der Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer von der Evang. Stadtmission der Ausbildung bestimmten Ärztin nachzuweisen.

(2) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. <sup>2</sup>Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) <sup>1</sup>Die Evang. Stadtmission kann die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt die Evang. Stadtmission. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

## § 6 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden. <sup>2</sup>Führt die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit einer vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x Prozent mal 39 Stunden). <sup>3</sup>Mit der Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(2) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Für Auszubildende dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

## § 7 Ausbildungsentgelt

(1) <sup>1</sup>Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Anlage 2. <sup>2</sup>§ 7 findet keine Anwendung, wenn die Auszubildende Ansprüche auf Unterhaltsgeld nach dem SGB III oder Übergangsgeld nach den für die berufliche Rehabilitation geltenden Vorschriften hat oder ihr andere vergleichbare Geldleistungen aus öffentlichen Haushalten gewährt werden.

(2) <sup>1</sup>Wird die Ausbildungszeit der Auszubildenden gemäß § 7 Absatz 1 des Altenpflegegesetzes verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts gemäß Anlage 2 die Zeit der Verkürzung als zurückgelegte Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Anlage 4 Abschnitt IV, erhält die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt.

<sup>3</sup>Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende das nach Anlage 2 zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(3) <sup>1</sup>Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und für die Zeitzuschläge gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die bei Evang. Stadtmission in dem künftigen Beruf der Auszubildenden beschäftigten Arbeitnehmerinnen maßgebend sind. <sup>2</sup>Soweit diese Regelungen Freizeitausgleich vorsehen, tritt an dessen Stelle das anteilige Entgelt im Sinne von § 16 Absatz 7 Unterabsatz 3. <sup>3</sup>Bei der Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts tritt das Ausbildungsentgelt an die Stelle des Entgelts im Sinne von § 22.

(4) Beim Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende die Schichtzulage nach § 15 Absatz 1.

(5) <sup>1</sup>Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>2</sup>Der Wert der Anrechnung vermindert sich in den in § 2 Absatz 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung aufgeführten Fällen.

(6) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 Prozent des Ausbildungsentgelts (Absatz 1) hinaus. <sup>2</sup>Kann die Auszubildende während der Zeit, für die das Ausbildungsentgelt

nach § 9, § 10 oder § 12 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 Prozent des Ausbildungsentgelts nach Absatz 1 hinaus.

## **§ 8 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten**

<sup>1</sup>Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine anderweitige Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften zu entschädigen. <sup>2</sup>Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Anstalt außerhalb des Beschäftigungsorts (politischen Gemeinde) sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zweck der Ausbildung werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. <sup>3</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 9 Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der § 44 mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch abweichend von § 44 27 Arbeitstage beträgt.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 44 Absatz 10.

## **§ 10 Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Hat die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet und ist der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungseinrichtung entfernt, dass die Auszubildende nicht täglich bis zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss, werden ihr für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungseinrichtung zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten erstattet. <sup>2</sup>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 Grenzzort. <sup>3</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

## **§ 11 Freistellung zur staatlichen Prüfung**

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildenden ist vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden in der Einrichtung oder der Altenpflegeschule zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(2) Der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für die Zeit der Freistellung vor der staatlichen Prüfung und zur Teilnahme an der staatlichen Prüfung fortzuzahlen.

## **§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung**

Auszubildende erhalten nach Maßgabe des § 37 dieses Vertrags vermögenswirksame Leistungen und nach Maßgabe des § 30 eine Jahressonderzahlung.

## **§ 13 Ausbildungsmittel**

Die Evang. Stadtmission hat der Auszubildenden 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

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Besteht die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Prüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von der Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von der Evang. Stadtmission mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ordentlich gekündigt werden.

(4) <sup>1</sup>Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
  - a) wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nummern 2 oder 3 des AltPflG nicht oder nicht mehr vorliegen,
  - b) aus einem sonstigen wichtigen Grund (zum Beispiel Kündigung des Schulvertrags),
2. von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

<sup>2</sup>Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Unterabsatzes 1 Nummer 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

<sup>3</sup>Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.



## § 15 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die Regelungen dieses Vertrags entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden, wird auf die Beschäftigungszeit (§ 26) nicht angerechnet.

*Anmerkung zu § 5 Absatz 1:*

*Bei einer unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.*



## Anlage 5

# Regelungen für Ärztinnen

### § 1 Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für die unter § 1 Absatz 3 des Vertrags zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Evangelischen Stadtmission Heidelberg fallenden Arbeitnehmerinnen.

### § 2 Anwendung des TV-Ärzte/VKA

(1) Für die Ärztinnen, die in einem Arbeitsverhältnis mit der St. Vincentius der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH, der Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH, der Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH oder einer der anderen Gesellschaften der Evang. Stadtmission Heidelberg stehen, gilt anstelle der Regelungen aus diesem Vertrag der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) in der Fassung des Änderungsstarifvertrags Nr. 5 vom 5. Februar 2015 in seiner jeweils gültigen Fassung sowie alle diesen ersetzenden oder ergänzenden Tarifverträge.

(2) Abweichend von Absatz 1 werden die folgende Paragraphen des TV-Ärzte/VKA ersetzt:

- a) Anstelle des § 1 TV-Ärzte/VKA (Geltungsbereich) tritt der § 1 (Geltungsbereich) dieses Vertrags.
- b) Anstelle des § 26 TV-Ärzte/VKA (betriebliche Altersversorgung) tritt der § 36 (Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung) dieses Vertrags.

(3) Abweichend von Absatz 1 gelten zusätzlich zum TV-Ärzte/VKA die folgenden Paragraphen dieses Vertrags:

- a) § 2 (allgemeine Dienstpflichten),
- b) § 6 Absätze 1 bis 3 und 4 (Einstellung),
- c) § 33 (Reisekostenvergütung),
- d) § 40 (Beihilfen),
- e) § 58 (Notlagenregelung).

## Anlage 6

# Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung - ATZO)

### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Mit der Einführung der Altersteilzeitordnung soll nicht nur älteren Arbeitnehmerinnen ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. <sup>2</sup>Vielmehr sollen damit auch Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Diakonie eröffnet werden.

### § 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich dieses Vertrags fallen.

### § 2 Vereinbarung über die Verminderung der Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitgeberin kann mit Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1 080 Kalendertage in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei der Arbeitgeberin (§ 26) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. <sup>2</sup>Auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach dem SGB III sein.

(2) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben einen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin mindestens sechs Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des An-

spruchs zu informieren. <sup>3</sup>Von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeberin kann die Vereinbarung auf Altersteilzeit ablehnen, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Ungeachtet dessen ist die freie Entscheidung der Arbeitgeberin auf Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 3 Altersteilzeitgesetz gewährleistet. <sup>3</sup>Die Ablehnung bedarf der Schriftform. <sup>4</sup>Ein dringender betrieblicher Grund ist auch die mangelnde Aussicht auf Wiederbesetzung durch eine Zuschuss auslösende Person.

(4) <sup>1</sup>Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden und darf die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten. <sup>2</sup>Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen und muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters beanspruchen kann.

(5) Die Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin bedarf der Schriftform.

(6) <sup>1</sup>In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verminderung der Arbeitszeit wirksam werden soll. <sup>2</sup>Als Termin darf frühestens der Tag nach Vollendung des 55. Lebensjahres, jedoch nicht ein zurückliegender Tag bestimmt werden.

(7) In der Vereinbarung ist festzulegen, wann das Arbeitsverhältnis endet.

### **§ 3 Verminderung und Verteilung der Arbeitszeit**

(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit der Arbeitnehmerin vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. <sup>3</sup>Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. <sup>4</sup>Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 10 überschritten haben, außer Betracht. <sup>5</sup>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 die Arbeitnehmerin anschließend unter Fortzahlung des Entgelts und der Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell)

oder

- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Die Arbeitnehmerin kann von der Arbeitgeberin verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

#### **§ 4 Höhe des Entgelts**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte des bisherigen Entgelts. <sup>2</sup>Bisherige Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind die Bezüge, die die in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte mit der Maßgabe, dass die Teile der Bezüge, welche nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. <sup>3</sup>Die Bezüge und die Aufstockungsleistungen nach den §§ 4 und 5 sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (zum Beispiel Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

#### **§ 5 Aufstockungsleistungen**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 Prozent der für die Altersteilzeit gezahlten Bezüge nach § 4 zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Arbeitgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, mindestens jedoch 83 Prozent des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsentgelts (Mindestnettobetrag). <sup>2</sup>Als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Sat-

zes 1 sind die gesamten, dem Grunde nach beitragspflichtigen Bezüge anzusetzen, die die Arbeitnehmerin ohne Reduzierung der Arbeitszeit (§ 10) erzielt hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der von der Arbeitgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

<sup>3</sup>Die Höhe des Mindestnettoetrags richtet sich nach der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Verordnung über die Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für die Arbeitnehmerin Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der von der Arbeitgeberin zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung und der Bezüge nach § 4 entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(3) Ist die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss der Arbeitgeberin zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den die Arbeitnehmerin nach Absatz 2 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(4) <sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 Prozent Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von fünf Prozent der Bezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der Arbeitnehmerin am letzten Monat vor Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. <sup>2</sup>Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

## § 6 Nebentätigkeiten

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Alters-



teilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>§ 3 Absatz 2 bleibt hiervon unberührt.

## **§ 7 Urlaub**

<sup>1</sup>Für die Arbeitnehmerin, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

## **§ 8 Nichtbestehen beziehungsweise Ruhen der Aufstockungsleistungen**

(1) <sup>1</sup>In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (zum Beispiel § 35 Absatz 2), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 1 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). <sup>2</sup>Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 1 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrags gezahlt. <sup>3</sup>Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

<sup>4</sup>Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld (§§ 44 ff SGB V, §§ 16 ff BVG, §§ 45 ff SGB VII) tritt die Arbeitnehmerin für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum ihren gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Anspruch auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 AltersteilzeitG) an die Arbeitgeberin ab.

(2) Ist die Arbeitnehmerin, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (zum Beispiel § 35 Absatz 2) hinaus arbeitsunfähig krank, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin 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. <sup>2</sup>Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

(4) Wenn die Arbeitnehmerin infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum dienstvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

## **§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (zum Beispiel §§ 49 bis 51):

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters oder, wenn sie oder er 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 die Arbeitnehmerin maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können,

oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn sie oder er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, ein vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) <sup>1</sup>Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 4 erhaltenen Bezügen und den Aufstockungsleistungen nach § 5 und den Bezügen für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. <sup>2</sup>Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch ihren Erben zu.

## **§ 10 Mitwirkungs- und Erstattungspflicht**

(1) Die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin Änderungen der sie betreffenden Verhältnisse, soweit sie den Anspruch auf die Aufstockungsleistungen und die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 4 des Altersteilzeitgesetzes betreffen, unverzüglich mitzuteilen.

(2) Die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeberin zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die nach dem Altersteilzeitgesetz gewährten Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn diese Zahlungen dadurch bewirkt wurden, dass die Arbeitnehmerin

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind

oder

2. der Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nicht nachgekommen ist.

## **§ 11 Befristung der Regelung**

Für die Zeit ab 1. Januar 2010 ist diese Altersteilzeitordnung nur noch anzuwenden, wenn die Vereinbarung nach § 2 Absatz 1 vor diesem Zeitpunkt wirksam geworden ist.



## Niederschriftserklärungen:

1. <sup>1</sup>In § 10 Absatz 2 ist die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche geregelt. <sup>2</sup>In der Protokollerklärung zu Absatz 2 wurde für die St. Vincentius gGmbH eine Übergangszeit von 24 Monaten und für die Altenhilfe gGmbH eine Übergangszeit von 36 Monaten zur Umsetzung dieser Vorschrift vereinbart.

<sup>3</sup>Zur Regelung des Übergangs von der 5,5-Tage Woche zur Fünf-Tage-Woche richten die Vertragsparteien eine paritätische Arbeitsgruppe ein. <sup>4</sup>Ist sich die Arbeitsgruppe über die Schritte der Umsetzung einig, muss die Einigung von beiden Vertragsparteien bestätigt werden. <sup>5</sup>Ist sich die Arbeitsgruppe nicht einig, geben beide Seiten ihre begründeten Voten ab. <sup>6</sup>Die beiden Vertragsparteien treten dann zu abschließenden Verhandlungen über die Umsetzung der Vorschrift zur Fünf-Tage-Woche ein.

2. Die Formel für die Berechnung des Bereitschaftsdienstentgelts gemäß § 15 Absatz 2 lautet wie folgt:

(Zeit des Bereitschaftsdienstes x 80 Prozent)  
- Zeit des Freizeitausgleichs  
+ (Freizeitausgleich x 10 Prozent)  
= zu vergütende Arbeitszeit x Überstundenentgelt in Höhe von 120 Prozent.

3. Die Vertragsparteien verabreden, ab Frühjahr 2016 die Regelungen der Anlage 4 (Ausbildungsverhältnisse) neu zu verhandeln.



# Schlichtungsvereinbarung

vom 6. Mai 2015

**gültig ab 1. Juli 2015**

Zwischen

**Evang. Stadtmission Heidelberg e. V.  
vertreten durch den Vorstand**

und

**Trägersgesellschaft der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Altenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
St. Vincentius GmbH der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH  
Wiedereingliederungshilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg  
gGmbH  
jeweils vertreten durch die Geschäftsführung  
(Evang. Stadtmission)**

und

**ver.di - Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

wird auf Grundlage der zwischen den Parteien getroffenen Prozessvereinbarung vom 2. August 2013 und auf Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG-EKD) sowie auf der Grundlage der allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln folgende Schlichtungsvereinbarung vereinbart:

## § 1 Verhandlungs- und Schlichtungsgrundsatz

(1) <sup>1</sup>Die Vertragsparteien gehen von dem Gedanken aus, dass bei allen Kollektivstreitigkeiten die Verständigung das erstrebenswerte Ziel ist. <sup>2</sup>Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass alle Streitigkeiten über tarifvertraglich regelbare Forderungen einer Lösung in einem verbindlich durchzuführenden Schlichtungsverfahren zum jeweiligen Gegenstand zugeführt werden. <sup>3</sup>Innerhalb einer Tarifrunde kann nur einmal die Schlichtung angerufen werden.

(2) Die Vertragsparteien vereinbaren ein Schlichtungsverfahren, welches zur Anwendung kommt, wenn die Tarifverhandlungen zu keiner Verständigung führen.

(3) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

## § 2 Zusammensetzung der Schlichtungskommission

(1) <sup>1</sup>Die Vertragsparteien verständigen sich alsbald nach Unterschrift unter diese Vereinbarung auf eine Liste von unparteiischen Schlichterinnen. <sup>2</sup>ver.di und die Stadtmission benennen je drei Schlichterinnen. <sup>3</sup>Aus dieser Liste sind die Schlichterinnen für das jeweilige Verfahren von den Parteien zu benennen.

(2) <sup>1</sup>Die Schlichterinnen dürfen nicht hauptamtlich im kirchlichen Dienst stehen oder bei der Gewerkschaft beschäftigt sein. <sup>2</sup>Sie sollen einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet.

(3) Die Schlichtungskommission besteht aus den beiden von den Parteien benannten Schlichterinnen und je vier von den Tarifparteien zu benennenden Beisitzerinnen, das heißt:

- zwei Schlichterinnen,
- vier Beisitzerinnen von der Stadtmission zu benennen,
- vier Beisitzerinnen von ver.di zu benennen.



### § 3 Vorstufe der Schlichtung

- (1) Erklärt eine Partei das Drohen des Scheiterns der Verhandlungen, benennt ver.di und die Stadtmission je einen Schlichterin.
- (2) Es wird eine weitere Verhandlungsrunde unter Moderation beider Schlichterinnen durchgeführt.
- (3) <sup>1</sup>Führt auch diese Verhandlungsrunde nicht zu einer Einigung, so kann jede Partei das Scheitern der Verhandlungen erklären. <sup>2</sup>Diese Verhandlungsrunde soll maximal zwei Wochen dauern.

### § 4 Zusammentreten der Schlichtungskommission

- (1) Die Verhandlung gilt als gescheitert, wenn eine Partei dies der anderen Partei gegenüber erklärt.
- (2) Sind die Verhandlungen zwischen den Parteien gescheitert oder verweigert eine Partei die Aufnahme von Verhandlungen, so richtet die betreibende Partei unter Angabe des Streitgegenstandes und unter Benennung ihres Schlichters und ihrer Beisitzerinnen oder Beisitzer, innerhalb einer Frist von drei Werktagen an die andere Partei die schriftliche Aufforderung, innerhalb einer einwöchigen Frist ihren Schlichter und ihre Beisitzerinnen oder Beisitzer zu benennen.

### § 5 Verfahren

- (1) <sup>1</sup>Die Schlichtungskommission hat innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Eingang der schriftlichen Aufforderung gemäß § 4 Absatz 2 zusammenzutreten. <sup>2</sup>Die Parteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.
- (2) <sup>1</sup>Die benannten Schlichterinnen setzen nach Erörterung mit den Parteien Ort und Zeitpunkt der Verhandlung fest. <sup>2</sup>Die Schlichterinnen laden die Parteien zu der Verhandlung ein. <sup>3</sup>Die Parteien sind verpflichtet, die von ihnen zu stellenden Beisitzerinnen zu den anberaumten Sitzungen zu laden. <sup>4</sup>Sie haben binnen Wochenfrist nach Eingang der Mitteilung über den Verhandlungstermin ihre Anträge, Schriftsätze und Verhandlungsunterlagen in zweifacher Ausfertigung bei den Schlichterinnen einzureichen.

(3) <sup>1</sup>Die Schlichtungskommission hat nach Erörterung des Sachverhalts durch die Parteien die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. <sup>2</sup>Soweit sie es für erforderlich hält, kann sie Auskünfte einholen, den Parteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören.

(4) Die Beratungen der Schlichtungskommission, einschließlich der Erörterung durch die Parteien und Sachverständigen, sind vertraulich und nicht öffentlich. Die Beisitzerinnen sind jedoch berechtigt, die Partei, die sie benannt hat, zu informieren.

(5) <sup>1</sup>Die Parteien können gemeinsam die Schlichtungskommission ersuchen, das Schlichtungsverfahren auszusetzen, um eine Einigung untereinander herbeizuführen. <sup>2</sup>Erklärt eine Partei gegenüber der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle schriftlich, dass eine Einigung nicht erzielt werden konnte, ist das Schlichtungsverfahren spätestens innerhalb einer Frist von sieben Tagen nach Eingang der Erklärung fortzusetzen.

(6) Das Schlichtungsverfahren einschließlich eines Aussetzens der Schlichtung und der besonderen Schlichtung muss innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden. Eine Verlängerung kann einvernehmlich vereinbart werden.

## **§ 6 Einigungsempfehlung**

(1) <sup>1</sup>Die Schlichtungskommission hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Parteien herbeizuführen. <sup>2</sup>Die Schlichterinnen schlagen eine gemeinsame Einigungsempfehlung vor. <sup>3</sup>Die Einigungsempfehlung ist vor Abstimmung in der Schlichtungsstelle in ihrem Wortlaut niederzuschreiben.

(2) <sup>1</sup>Die Einigungsempfehlung gilt als angenommen, wenn alle stimmberechtigten Mitglieder der Schlichtungskommission zustimmen, Stimmenthaltungen sind nicht zulässig. <sup>2</sup>In dieser Stufe der Schlichtung haben die Schlichter kein Stimmrecht. <sup>3</sup>Diese Einigungsempfehlung ist von den Schlichterinnen zu unterzeichnen und den Parteien unverzüglich zuzusenden.

(3) Die Parteien sind verpflichtet, innerhalb von fünf Werktagen nach Erhalt der Einigungsempfehlung die Verhandlungen auf der Grundlage der Einigungsempfehlung mit dem Ziel der Einigung wieder aufzunehmen.

(4) Stimmen die Parteien der Einigungsempfehlung zu oder einigen sich anderweitig, ist die Schlichtung beendet.

(5) Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben, von den Parteien zu unterzeichnen und ein Vertrag entsprechenden Inhalts zu schließen.

## **§ 7 Besondere Schlichtung**

(1) Kommt keine Einigungsempfehlung nach § 6 Absatz 2 zustande oder erklärt eine der Parteien die nach § 6 Absatz 3 zu führenden Verhandlungen für gescheitert, kann jede der Parteien innerhalb einer Frist von einer Woche ab Zugang der Entscheidung die besondere Schlichtung beantragen.

(2) <sup>1</sup>Die Schlichtungskommission ist an die vorangegangene Entscheidung nicht gebunden. <sup>2</sup>Sie entscheidet erneut.

(3) Die Schlichter unterbreiten nach Erörterung mit den Tarifparteien eine gemeinsame Einigungsempfehlung.

(4) <sup>1</sup>Über diese Einigungsempfehlung wird mit einfacher Mehrheit abgestimmt, Stimmenthaltungen sind unzulässig. <sup>2</sup>Beide Schlichterinnen haben Stimmrecht. <sup>3</sup>Erhält die Einigungsempfehlung die Mehrheit wird daraus eine Schlichtungsempfehlung.

(5) <sup>1</sup>Die Schlichtungsempfehlung wird über die Beisitzerinnen den Tarifparteien zugestellt. <sup>2</sup>Die Tarifparteien entscheiden innerhalb von zwei Wochen über die Annahme oder Ablehnung der Schlichtungsempfehlung.

(6) Die Schlichtungskommission tritt danach erneut zusammen und stimmt über die Schlichtungsempfehlung ab, dabei sind die Beisitzerinnen an die Voten der Vertragsparteien gebunden.

(7) <sup>1</sup>Die Schlichtungsempfehlung ist angenommen, wenn sie die einfache Mehrheit der Mitglieder der Schlichtungskommission und zusätzlich die Stimmenmehrheit der von den Gewerkschaften benannten Beisitzerinnen erhält. <sup>2</sup>§ 6 Absätze 4 und 5 gelten entsprechend.

## **§ 8 Kosten der Schlichtung**

- (1) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte.
- (2) Bei einseitiger Hinzuziehung sachverständiger Personen durch eine Partei, trägt diese die hierdurch entstandenen Kosten allein.

## **§ 9 Inkrafttreten**

- (1) Die Vereinbarung tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Diese Vereinbarung kann erstmalig mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember 2018 gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt dann jeweils sechs Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres. <sup>3</sup>Die Kündigung kann von jeder Vertragspartei für sich ausgeübt werden.
- (3) <sup>1</sup>Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Vertragsparteien, im Geiste dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine neue Vereinbarung abzuschließen. <sup>2</sup>Die Schlichtungsvereinbarung wirkt nach. <sup>3</sup>Die Nachwirkung endet automatisch, falls bis zum 31. Dezember 2020 keine neue Schlichtungsvereinbarung vereinbart ist.
- (4) Schlichtungsverfahren, die vor Beendigung ihrer Geltung nach Absatz 3 anhängig sind, werden nach den Regeln dieser Vereinbarung zu Ende geführt.

Heidelberg/Stuttgart, den 6. Mai 2015

**Evang. Stadtmission Heidelberg e. V.**

**Trägersgesellschaft der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Altenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Krankenhaus Salem der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**St. Vincentius der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Suchtkrankenhilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**Wiedereingliederungshilfe der Evang. Stadtmission Heidelberg gGmbH**

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirksleitung Baden-Württemberg**

### 3. Anlage 2

in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrags vom 7. August 2020  
gültig ab 1. Januar 2021

#### Entgelttabellen

##### Tabellenentgelt Arbeitnehmerinnen

gültig ab 1. Januar 2021 - monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 6
Verweildauer (Monate)	12 90%	24 95%	48 100%	48 105%	48 107,5% 110%	110% 112,5% 114%	ab 01.10.2021 115%
1			1.878,74	1.972,69	2.019,65	2.066,63	
2			2.154,96	2.262,71	2.316,57	2.370,45	
3		2.304,29	2.425,56	2.546,83	2.607,47	2.668,12	
4	2.350,81	2.481,42	2.612,02	2.742,63	2.807,92	2.873,22	
5	2.561,56	2.703,89	2.846,18	2.988,50	3.130,82	3.201,96	
6	2.659,98	2.807,77	2.955,54	3.103,33	3.251,09	3.324,98	
7	2.941,38	3.104,79	3.268,21	3.431,61	3.595,01	3.725,75	3.758,44
8	3.237,91	3.417,79	3.597,67	3.777,57	3.957,44	4.101,34	4.137,32
9	3.538,21	3.734,79	3.931,37	4.127,92	4.324,51	4.481,76	4.521,07
10	4.021,53	4.244,95	4.468,35	4.691,78	4.915,20		
11	4.566,65	4.820,35	5.074,05	5.327,75	5.581,46		
12	4.811,45	5.078,73	5.346,03	5.613,35	5.880,65		
13	5.567,82	5.739,40	6.041,46	6.343,53	6.645,60		

##### Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2

Entgeltgruppe						112,50%
1						2.107,42
2						2.417,24
3						2.720,78
4						2.929,96

Erhöhung 2,5%

## Stundenentgelte

gültig ab 1. Januar 2021 - in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 6
<b>Verweil- dauer (Monate)</b>	<b>12</b> 90%	<b>24</b> 95%	<b>48</b> 100%	<b>48</b> 105%	<b>48</b> 107,5% 110%	110% 112,5% 114%	<b>ab 01.10.2021 115%</b>
<b>1</b>			11,08	11,64	11,91	12,19	
<b>2</b>			12,71	13,34	13,66	13,98	
<b>3</b>		13,59	14,31	15,02	15,38	15,74	
<b>4</b>	13,86	14,64	15,40	16,17	16,55	16,95	
<b>5</b>	15,10	15,94	16,79	17,63	18,46	18,89	
<b>6</b>	15,69	16,55	17,43	18,30	19,17	19,61	
<b>7</b>	17,35	18,31	19,27	20,23	21,20	21,97	22,16
<b>8</b>	19,10	20,16	21,22	22,28	23,34	24,19	24,40
<b>9</b>	20,87	22,02	23,18	24,34	25,50	26,42	26,66
<b>10</b>	23,72	25,03	26,35	27,67	28,99		
<b>11</b>	26,93	28,43	29,92	31,41	32,92		
<b>12</b>	28,37	29,95	31,53	33,10	34,68		
<b>13</b>	32,83	33,85	35,63	37,41	39,19		

Sonderstufe Ewigkeitszulage nach § 27 Absatz 2						
Entgelt- gruppe						112,50%
<b>1</b>						12,43
<b>2</b>						14,25
<b>3</b>						16,05
<b>4</b>						17,28