

19. Auflage 2023



AVB

Arbeitsvertragsbedingungen

Stand Juli 2022

DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND GESAMTVERBAND e.V. | www.der-paritaetische.de



**AVB - Arbeitsvertragsbedingungen,
hrsg. vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.,
in der Fassung vom 01.01.2023, Stand Juli 2022**

Vorwort

Die AVB werden unter Mitarbeit der Paritätischen Landesverbände im Workshop Personal des Gesamtverbandes begleitet, weiterentwickelt und schließlich von der Geschäftsführungskonferenz/dem Vorstand des Paritätischen Gesamtverbandes als Angebot an die Mitgliedsorganisationen verabschiedet. Ergänzungen/Änderungen zu den AVB werden über die verbandlichen üblichen Informationswege wie Rundschreiben/Rundbriefe (auch online) bekannt gemacht. Die AVB sind als Arbeitsvertragsrichtlinien konzipiert. Zu ihrer Wirksamkeit müssen sie im einzelnen Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter*in vereinbart sein.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.
Vorstand

Hinweise zu den Änderungen in der 19. Auflage 2023

In die AVB werden die nachfolgend beschriebenen Änderungen aufgenommen. Soweit nicht in Fußnoten zur jeweiligen Regelung ein zwischenjähriger Geltungszeitpunkt genannt wird, kommen alle Neuerungen zum 01.01.2023 zur Geltung.

Richtwerttabelle, Zeitzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Richtwerttabellenentgelte werden zum 01.01.2023 um 2,5 % angehoben. In gleichem Maße steigt auch der in § 5 Abs. 4 AVB geregelte Zeitzuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit von 3,92 Euro/Stunde auf 4,02 Euro/Stunde.

Gesetzliche Mindestentgelte

Auf die Problematik, dass bei Anwendung der Richtwerttabelle in Einzelfällen der allgemeine gesetzliche Mindestlohn oder die Mindestentgelte nach den Pflegearbeitsbedingungenverordnungen unterschritten sein können, wird nachfolgend eingegangen (siehe Anlage 1).

Arbeitsbedingungenrichtlinie

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts hat die „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ mit Wirkung zum 01.08.2022 in nationales Recht umgesetzt. Dies hat Anpassungen unseres Musterarbeitsvertrags (Anhang 3) und vor allem von § 15 AVB erforderlich gemacht. Außerdem wurde § 8 AVB ein neuer Absatz 5 angefügt.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Hinweise zu den Änderungen in der 19. Auflage 2023	1
AVB - Mantelvorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag	3
§ 3 Allgemeine Pflichten	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 6 Mehrarbeit	5
§ 7 Fernbleiben von der Arbeit	5
§ 8 Entgelt	6
§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder	6
§ 10 Stufenregelung	6
§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen	7
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	7
§ 13 Erholungsurlaub	7
§ 14 Arbeitsbefreiung	8
§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
§ 16 Gesetzliche Bestimmungen	9
§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel	9
Anlagen	
Anlage 1 Richtwerttabelle, gültig ab 01.01.2023	11
Anlage 2 Tätigkeitsfelder	13
Erläuterungen	15
Empfehlung zur Vergütung von Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen sowie Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen im Anerkennungsjahr	16
Empfehlung zur Vergütung von Auszubildenden in der Pflege	17
Anhänge	
Anhang 1 Erläuterung zu § 5 Abs. 4, 5 AVB - Ausgleich für geleistete Nachtarbeit	18
Anhang 2 Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 - Gestaltungsmöglichkeiten	20
Anhang 3 Musterarbeitsvertrag	22

AVB - Mantelvorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Die AVB gelten in den Arbeitsverhältnissen, in denen deren Anwendung schriftlich vereinbart ist.

§ 2 Arbeitsvertrag

(1) Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Dem/der Mitarbeiter*in ist die jeweils geltende AVB zugänglich zu machen.

(2) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem/der Mitarbeiter*in eine andere, ihm/ihr zumutbare, seinen/ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende, gleichwertige Tätigkeit, auch an einem anderen Ort, zu übertragen.

(4) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

§ 3 Allgemeine Pflichten

(1) Die Tätigkeiten Paritätischer Organisationen und ihrer Einrichtungen werden durch ihre gemeinnützigen und sozialen Ziele bestimmt. Der/die Mitarbeiter*in trägt aktiv zur Erreichung dieser Ziele bei.

(2) Der/die Mitarbeiter*in hat seine/ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des/der Vorgesetzten sind zu beachten.

(3) Der/die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(4) Dem/Der Mitarbeiter*in ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Er/Sie verpflichtet sich zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen insbesondere nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) oder dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Hierzu wird der/die Mitarbeiter*in eine gesonderte Verpflichtungserklärung unterzeichnen.¹

(5) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Wahrnehmung der

¹ Siehe Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“ (Abruf Juli 2022): <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/handreichung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-1/>

dienstlichen Aufgaben zeitlich behindert wird oder sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag bzw. nach der allgemeinen Arbeitszeitregelung in der Einrichtung. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Sie darf (ausschließlich der Pausen) die gesetzliche Arbeitszeit von regelmäßig 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

(2) Der/die Mitarbeiter*in ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bis zur gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit verpflichtet.

§ 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft dürfen nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Bei Bereitschaftsdienst ist der/die Mitarbeiter*in verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit bewertet. Die danach errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften) gilt der Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit.

(3) Bei Rufbereitschaft hält sich der/die Mitarbeiter*in auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihm/ihr selbst gewählten Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem Stundenentgelt vergütet. Für geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit (bis zu insgesamt 30 Minuten) wird daneben das Stundenentgelt gezahlt. Zum Zwecke der Berechnung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes werden die geleistete Arbeit und eine etwaige Wegezeit (bis zu 30 Min) als Arbeitszeit bewertet.

(4) Es werden Zeitzuschläge je Stunde gezahlt für

Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr – 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Richtwerttabellenentgelts der Steigerungsstufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe,

Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr – 4,02 Euro.

Bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen werden beide Zuschläge gezahlt.

Für die Zeiten von Rufbereitschaft werden keine Zeitzuschläge gezahlt, mit Ausnahme der Arbeitseinsätze innerhalb der Rufbereitschaft.

(5) Zeiten des Bereitschaftsdienstes zwischen 23:00 und 6:00 Uhr sind dem/der Mitarbeiter*in zusätzlich zu Abs. 2 Satz 2 mit 5 % des hierfür zustehenden Stundenentgelts zu vergüten,

sofern die Voraussetzungen des § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz vorliegen.² Der Ausgleich kann auch in Form einer entsprechenden bezahlten Freistellung gewährt werden. Im Übrigen werden keine Zeitzuschläge gewährt.

(6) Für Mitarbeiter*innen, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Sechstel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

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

Dem/der Mitarbeiter*in, der/die an einem solchen Feiertag arbeitet, stehen Freizeitausgleich und die Zeitzuschläge nach § 5 Abs. 4 AVB zu.

§ 6 Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.

(2) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die der/die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter*in über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(3) Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen, soweit der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung keine ausdrücklichen anderweitigen Regelungen enthalten.

§ 7 Fernbleiben von der Arbeit

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der/die Mitarbeiter*in seinen/ihren Vorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und seine Genehmigung einzuholen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der/die Mitarbeiter*in seine/ihre Dienststelle unverzüglich zu benachrichtigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so hat er/sie spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag auf seine/ihre Kosten ein ärztliches Attest über seine/ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist ein neues ärztliches Attest beizubringen. In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

(3) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist der/die Mitarbeiter*in darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.

² Erläuterungen zu § 5 Abs. 5 AVB „Ausgleich für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst“ finden sich im Anhang 1.

§ 8 Entgelt

(1) Der/die Mitarbeiter*in erhält für seine/ihre Tätigkeit ein Entgelt gemäß Anlage 1 (Richtwerttabelle). Dem/der Mitarbeiter*in ist die entsprechende Entgelttabelle zugänglich zu machen.

(2) Der/die nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter*in erhält von dem Entgelt, das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiter*innen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihm/ihr vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Soweit im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart ist, gilt für die Fälligkeit der Vergütung die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB).

(4) Das Stundenentgelt berechnet sich wie folgt:

Das Entgelt nach Anlage 1 (Monatsentgelt) ist durch die durchschnittlich monatlich anfallenden Arbeitsstunden zu dividieren.

Diese betragen z. B. bei der

38,5-Stunden-Woche	167,40 Stunden	(4,348 x 38,5 = 167,40),
39-Stunden-Woche	169,57 Stunden	(4,348 x 39 = 169,57),
40-Stunden-Woche	173,92 Stunden	(4,348 x 40 = 173,92).

(5) Die Auszahlung erfolgt bargeldlos auf ein von dem/der Mitarbeiter*in zu benennendes Konto.

§ 9 Entgeltgruppen/Tätigkeitsfelder

(1) Die Einordnung der Tätigkeit in bestimmte Tätigkeitsfelder richtet sich nach Anlage 2 (Tätigkeitsfelder).

(2) Sie folgt immer der auszuübenden Tätigkeit.

§ 10 Stufenregelung³

(1) Bei Einstellung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 1. Nach einem Jahr erfolgt ein Aufstieg in Stufe 2. In der Entgeltgruppe A erfolgt bei Einstellung die Einstufung in die Stufe 2. Ein besonderes Maß an einschlägiger Berufserfahrung kann durch eine höhere Einstufung berücksichtigt werden.

(2) Eine Höherstufung in die nächsthöhere Stufe kann in Abhängigkeit von der Leistung aufgrund einer entsprechenden schriftlichen Beurteilung erfolgen.

(3) Bei einer Höhergruppierung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe, die dem bisherigen Entgelt am nächsten kommt und zu einer Erhöhung führt, mindestens in die Stufe 2. Ein Erhöhungsbetrag von 50,00 Euro ist mindestens sicherzustellen.

³ Die Änderungen in § 10 finden Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01.07.2017 begründet werden.

§ 11 Sonderzahlungen und Zulagen

(1) Der Arbeitgeber kann dem/der Mitarbeiter*in freiwillige/befristete/widerrufliche und sonstige Sonderzahlungen und Zulagen gewähren. Er teilt dies jeweils schriftlich mit.

(2) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Mitarbeiter*innen ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt teilweise oder ganz vorweg gewährt werden. Mitarbeiter*innen mit einem Entgelt der Stufe 5 kann bis zu 20 % der Stufe 2 zusätzlich gewährt werden. Diese Zulagen werden bei Erreichen der nächsten Stufe oder bei Höhergruppierungen angerechnet.⁴

(3) Entgeltgruppenzulagen werden zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt bei Vorliegen der in der Entgeltgruppe beschriebenen Voraussetzungen, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird. Sie nehmen an den Richtwerttabellensteigerungen teil. § 8 Abs. 2 (Teilzeit) findet Anwendung.

§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

§ 13 Erholungsurlaub

(1) Der/die Mitarbeiter*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche 29⁵ Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

(2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unberührt. Scheidet der/die Mitarbeiter*in wegen Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze gemäß § 15 Abs. 4 oder Abs. 5 aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch 6/12, wenn es in der ersten Hälfte und 12/12, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung.⁶

(3) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Mitarbeiters*in liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30.04. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30.04. gewährt und genommen werden, ist er bis zum 30.06. zu gewähren und zu nehmen. Urlaub, der innerhalb dieser Fristen nicht genommen wurde, verfällt mit Ausnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs und des gesetzlichen Zusatzurlaubs, der in

⁴ Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt sich, die im Anhang 2 abgedruckten Textbausteine zu verwenden.

⁵ Diese Regelung findet Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2017 entstehen.

⁶ Trotz dieser Regelung bedarf es stets auch noch einer einzelfallbezogenen Kürzungserklärung des Arbeitgebers, nachdem die Elternzeit konkret beantragt wurde.

der Folge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.⁷ Mit der Gewährung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, dann ein etwaiger Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub und schließlich der arbeitsvertragliche Anspruch auf Mehrurlaub erfüllt. § 24 Mutterschutzgesetz und § 17 Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz bleiben unberührt.⁸

§ 14 Arbeitsbefreiung

Ist der/die Mitarbeiter*in aus wichtigen persönlichen Gründen im Sinne § 616 BGB an der Ausübung seiner/ihrer Arbeit verhindert, wird er/sie nur aus nachfolgend genannten Anlässen für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit unter Weiterzahlung seines/ihrer Entgeltes freigestellt, soweit er/sie die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit ggf. nach ihrer Verlegung, erledigen kann.

1. Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin, Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
2. Tod des/der Ehegatten/Ehegattin oder des/der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten*in, Lebenspartner*in 2 Arbeitstage,
3. Tod von Eltern oder Kindern 2 Arbeitstage,
4. schwere Erkrankung
 - a) eines/einer Angehörigen, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert im Sinne von § 45 Abs. 4 a) bis c) SGB (Sozialgesetzbuch) V ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
 - c) einer Betreuungsperson, wenn der/die Mitarbeiter*in deshalb die Betreuung seines/ihrer Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen von a) und b) die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Mitarbeiters*in zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

⁷ Der gesetzliche Mindesturlaub und ein etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub verfallen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG nach einem Übertragungszeitraum von längstens 15 Monaten, also spätestens am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres.

⁸ Die Änderungen in § 13 Abs. 3 Satz 1-4 finden Anwendung auf Urlaubsansprüche, die ab dem 01.01.2011 entstehen. Satz 5 und 6 finden Anwendung auch auf zuvor entstandene Urlaubsansprüche. Die Regelung gibt die aktuelle Rechtsprechung wieder.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen gekündigt werden. Ist nichts vereinbart, gelten für beide Vertragspartner die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB).

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform.

(4) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB fristlos gekündigt werden.

(5) Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

(6) Will der/die Mitarbeiter*in geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

(7) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Mitarbeiter*in erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, oder mit Ablauf des Monats, in dem er/sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat.

(8) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

(9) Der/die Mitarbeiter*in ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides und dem Zeitpunkt des Beginns der Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu unterrichten.

(10) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod werden die Dienstbezüge für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für einen weiteren Monat an den/die überlebenden/e Ehegatten/Ehegattin, die Kinder oder einen sonstigen nahen Angehörigen, zu deren Unterhalt der/die Verstorbene wesentlich beigetragen hat oder die zur Zeit seines/ihres Todes zur häuslichen Gemeinschaft gehört haben, weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

§ 16 Gesetzliche Bestimmungen

Soweit weder diese Arbeitsvertragsbedingungen noch Einzelvereinbarungen eine Regelung treffen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17 Ausschlussfristen/Verfallklausel

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen⁹, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

⁹ Relevant können insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3), gültig seit 01.01.2021; Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV), gültig seit 01.05.2022; Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig seit 01.04.2019.

Anlagen

Anlage 1 Richtwerttabelle, gültig ab 01.01.2023

Entgeltgruppen	Steigerungsstufen				
	1	2	3	4	5
A		2.088,00	2.140,00	2.167,52	2.347,75
B	2.166,85	2.309,04	2.456,67	2.604,45	2.704,18
C	2.389,04	2.568,60	2.684,63	2.985,14	3.319,04
D	3.053,94	3.277,55	3.428,41	3.579,45	3.732,05
E	3.576,47	3.732,05	3.887,45	4.043,01	4.198,41
F	4.043,01	4.198,41	4.354,00	4.509,39	4.820,54
G	4.587,18	4.820,55	5.053,73	5.209,12	5.442,48
H	5.209,12	5.442,48	5.753,47	6.064,43	6.384,00

Hinweise:

Zeitzuschläge je Stunde für

Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr - 25 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Richtwerttabellenentgelts der Steigerungsstufe 3 der jeweils maßgebenden Entgeltgruppe,

Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr - 4,02 Euro.

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Ab 01.10.2022 gilt ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 12,00 Euro brutto je Zeitsunde. Aufgrund der 2,5%igen Steigerung und bezogen auf ein vereinbartes Arbeitszeitvolumen von (maximal) 40 Stunden in der Woche hält die Richtwerttabelle den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ein. Ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 41 Wochenstunden kann der Mindestlohn in den Entgeltgruppen A und B unterschritten sein. Das Monatsentgelt ist dann entsprechend § 8 Abs. 4 AVB zu berechnen (41 Wochenstunden x 4,348 = 178,27 Stunden x 12,00 Euro brutto/Stunde = 2.139,24 Euro brutto Monatsentgelt).

Mindestentgelte nach den Pflegearbeitsbedingungenverordnungen

Die Steigerungen der Mindestentgelte nach der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung (5. PflegeArbbV) werden in der ab 01.01.2023 geltenden Richtwerttabelle nicht mehr berücksichtigt. Dies ist der spezifischen Gehalts-, aber auch der gesetzgeberischen Entwicklung in der Pflege geschuldet. Vor allem in den Entgeltgruppen B, C und D werden die Mindestentgelte, je nach vereinbartem Arbeitszeitvolumen und Stufe, unterschritten.

Beispiel:

Einer Pflegehelferin ist nach § 2 der 5. PflegeArbbV ab dem 01.05.2023 ein Mindestentgelt von 13,90 Euro brutto je Stunde zu gewähren. Bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von beispielsweise 39 Stunden ergibt sich ein monatliches Mindestentgelt von 2.357,02 Euro brutto (39 Wochenstunden x 4,348 = 169,57 durchschnittlich monatlich anfallende Stunden x 13,90 Euro brutto/Stunde = 2.357,02 Euro brutto Monatsentgelt).

Wäre die Pflegehelferin beispielsweise in der Entgeltgruppe B, Stufe 2, eingruppiert, erhielte sie nach der ab 01.01.2023 geltenden Richtwerttabelle aber nur ein Entgelt von 2.309,04 Euro brutto im Monat. Das gesetzlich vorgeschriebene Mindestentgelt, das in jedem Fall zu gewähren ist, würde unterschritten.

Pflegeeinrichtungen, die bislang die AVB angewendet haben, wird empfohlen, sich an tariflichen Regelungen zu orientieren, worüber wir insbesondere im Zusammenhang mit den ab 01.09.2022 geltenden Bestimmungen zum Abschluss bzw. zur Fortführung von Versorgungsverträgen (Stichwort „GVWG“) ausführlich informiert haben.

Anlage 2 Tätigkeitsfelder

Besitzstandsregelung

In voraussichtlich seltenen Fällen kann es durch die Neuordnung von Tätigkeiten in die Beispielsreihen der einzelnen Gruppen dazu kommen, dass sich Mitarbeiter*innen nach den Neuregelungen schlechter stellen, wenn z. B. jemand bisher höher eingruppiert wurde. In diesem Fall gilt folgende Besitzstandsregelung:

„Mitarbeiter*innen, die durch eine Neuordnung in den Tätigkeitsfeldern eine Verschlechterung erfahren, steht eine Besitzstandszulage zu, die sich aus der Differenz zwischen dem zum 01.01.2017 zustehenden bisherigen Tabellenentgelt und dem nach der neuen Regelung zustehenden Tabellenentgelt errechnet. Die Besitzstandszulage nimmt an den regelmäßigen Entgeltsteigerungen teil. Zukünftige Stufensteigerungen werden auf die Besitzstandszulage angerechnet.“

Gruppe A

- Einfache Tätigkeiten, die eine kurze Einarbeitung erfordern
z. B. Bote/Botin
Pförtner*in
Fahrer*in
Reinigungskräfte
Bürohilfen
hauswirtschaftliche Hilfskräfte

Gruppe B

- Einfache Tätigkeiten, die mehr als eine kurze Einarbeitungszeit erfordern, z. B. hauswirtschaftliche Tätigkeiten¹⁰
- Tätigkeiten von pflegerischen oder betreuenden Hilfskräften ohne Ausbildung
z. B. Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI,
Schulbetreuer*innen, Integrationshelfer*innen

Gruppe C

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen erworben werden
z. B. Krankenpflegehelfer*in mit staatlicher Anerkennung
Altenpflegehelfer*in mit Ausbildung (mit staatlicher Anerkennung)
Heilerziehungspflegehelfer*in
- Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise durch eine Ausbildung von mindestens 1-jähriger Dauer oder in den nachgenannten Ausbildungsberufen oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierung erworben werden
z. B. Kinderpfleger*in
Hausmeister*in (Handwerker)
Hauswirtschafter*in
Koch/Köchin
Büroarbeiten (kaufmännische Ausbildung)

¹⁰ Erläuterung Nr. 3

Gruppe D

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden
 - z. B. Krankenpfleger*in
 - Altenpfleger*in
 - Erzieher*in
 - Heilerziehungspfleger*in
 - Hauswirtschaftsleiter*in
 - Küchenleitung
 - Techniker*in
 - Physiotherapeut*in
 - Ergotherapeut*in
 - Logopäd*in
 - qualifizierte Verwaltungstätigkeit/Sachbearbeitung (z. B. Buchhalter*in, Personalab-rechner*in)

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe E wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderauf-gaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe D und der Gruppe E gezahlt.

z. B. Stationsleitung, Wohnbereichsleitung

Gruppe E

- Tätigkeiten der Gruppe D mit Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten, die Fähigkeiten erfor-dern, die üblicherweise aufgrund von Zusatzausbildungen erworben werden
 - z. B. Kindertagesstättenleitung
 - Pflegedienstleitung
 - Personalfachkaufmann/Personalfachkaufrau
- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abge-schlossenen Hochschulausbildung¹¹ oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden
 - z. B. Sozialpädagog*innen/Sozialarbeiter*innen mit überwiegender Klientelarbeit
- besonders qualifiziert und überwiegend selbständig ausgeführte Verwaltungstätigkeiten
 - z. B. Bilanzbuchhalter*in
 - EDV-Systemadministrator*in
 - Controller*in
 - Verwaltungsleiter*in

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe F wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufga-ben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe E und der Gruppe F gezahlt.

z. B. Leitung von Kindertagesstätten ab 70 Plätzen

¹¹ Erläuterung Nr. 1

Gruppe F

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung¹² oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden und sich durch die Bearbeitung schwieriger Grundsatzaufgaben und Planungsaufgaben und durch den Auftrag der Beratung mehrerer Einrichtungen oder einer größeren Zahl von Mitarbeiter*innen auszeichnen
z. B. Fachberater*in
- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die üblicherweise in einer abgeschlossenen Hochschulausbildung¹³ oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden mit überwiegender Leitungsfunktion
z. B. PDL in großen Einrichtungen ab 100 Plätzen
PDL im ambulanten Bereich ab 100 betreuten Personen
Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagoge*innen
Verwaltungsleiter*innen größerer Einrichtungen

Übertragung von Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe G wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe F und der Gruppe G gezahlt.

Gruppe G und H

- Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die üblicherweise in einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung¹⁴ oder durch Berufserfahrung und andere ausreichende Qualifizierungen erworben werden

Die Einordnung in die Gruppe G oder H hängt von der Größe und der Verantwortung des übertragenen Arbeitsbereiches ab. Zu berücksichtigen sind z. B. der Umfang der übertragenen Entscheidungskompetenz in personellen, fachlichen und finanziellen Angelegenheiten, Umfang der übertragenen Verantwortung, Größe und Schwierigkeit des übertragenen Aufgabengebietes.

Übertragene Leitungs- oder Sonderaufgaben

Anstelle einer Einordnung in die Gruppe H wird bei übertragenen Leitungs- oder Sonderaufgaben (auch zeitlich befristete), die diesem Aufgabenfeld entsprechen, eine Zulage bis zur Höhe der Differenz zwischen der jeweils erreichten Stufe in der Gruppe G und der Gruppe H gezahlt.

Erläuterungen

Nr. 1

Eine abgeschlossene Hochschulausbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG (Hochschulrahmengesetz) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“, oder ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Der Studiengang muss mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert haben und für den Abschluss

¹² Erläuterung Nr. 1

¹³ Erläuterung Nr. 1

¹⁴ Erläuterung Nr. 2

eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern ohne Praxissemester oder Prüfungssemester vorschreiben. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. Gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

Nr. 2

Wissenschaftliche Hochschulausbildung (Gruppen G und H): Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen, sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung beendet worden ist. Der Studiengang muss mindestens das Zeugnis einer Hochschulreife (allgemeine oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert haben und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern ohne Praxissemester oder Prüfungssemester vorschreiben. Er muss außerdem nach den Regeln des Akkreditierungsrates akkreditiert sein.

Nr. 3

Kräfte mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten im Bereich der Pflege (Gruppe B, 1. Spiegelstrich) verrichten meist eigenverantwortlich die im Haushalt des Pflegebedürftigen notwendigen Tätigkeiten, teilweise unterstützend für oder mit dem Pflegebedürftigen. Wegen der pflegespezifischen Besonderheiten ist hier mehr als eine kurze Einarbeitung erforderlich, die den Umgang mit den betreuten Personen in den Blick nimmt und im hauswirtschaftlichen Bereich zu eigenständigem Handeln befähigt.

Empfehlung zur Vergütung von Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagogen*innen sowie Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen im Anerkennungsjahr

Die Regelungen zu der Frage, ob Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagogen*innen nach Abschluss des Studiums für die Erlangung der staatlichen Anerkennung ein Anerkennungsjahr in einem Betrieb absolvieren müssen, sind in den Bundesländern unterschiedlich. Zwingend ist dies nur in Bremen der Fall.

In den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz gibt es verschiedene Wege. So haben einige Bundesländer die Erteilung der staatlichen Anerkennung nach einem Studium mit integrierten praktischen Anteilen an Hochschulen delegiert. In anderen Bundesländern bleibt es den Hochschulen überlassen, ob sie für die Erteilung der staatlichen Anerkennung ein Anerkennungsjahr oder eine Praxisphase oder keine verlangen. Im Einzelfall sind die Bedingungen bei der jeweiligen Hochschule zu erfragen.

Eine Orientierung an einer ortsüblichen Praxis ist sinnvoll. Auskünfte hierzu können in den Landesverbänden eingeholt werden. Anhaltspunkte kann der Tarifvertrag für Praktikanten und Praktikantinnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) in der jeweils gültigen Fassung geben.

Das Gleiche gilt für Erzieher*innen im Berufspraktikum, auch Anerkennungsjahr genannt, oder für Praktika, die im Bereich des/der Kinderpflegers*in der staatlichen Anerkennung vorausgehen. Auch insoweit bietet der TVPöD in der jeweils gültigen Fassung eine Orientierung.

Empfehlung zur Vergütung von Auszubildenden in der Pflege

Eine Orientierung an einer ortsüblichen Praxis ist sinnvoll. Auskünfte hierzu können in den Landesverbänden eingeholt werden. Anhaltspunkt kann der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD-Pflege) in der jeweils gültigen Fassung geben.

Anhänge

Anhang 1

Erläuterung zu § 5 Abs. 4, 5 AVB - Ausgleich für geleistete Nachtarbeit

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber, wenn keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, dem **Nachtarbeitnehmer** für die während der **Nachtzeit** geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Nach § 2 Abs. 5 ArbZG ist ein **Nachtarbeitnehmer** jemand, der

- aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten hat oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet.

Nachtarbeit ist die Zeit, die mehr als 2 Stunden Nachtzeit umfasst. Bereitschaftsdienst gilt für die gesamte angeordnete Zeit als Arbeitszeit im Sinne ArbZG. Dies gilt auch im Rahmen des § 6 Abs. 5 ArbZG. Demnach ist der Ausgleich für die gesamte angeordnete Bereitschaftsdienstzeit, die in der Nachtzeit liegt, zu gewähren.

Nachtzeit ist die Zeit von 23:00 - 06:00 Uhr.

Nachtarbeit wird dann in Wechselschicht geleistet, wenn sich Mitarbeiter*innen regelmäßig oder unregelmäßig in den Schichtfolgen Früh-, Spät-, Nachtschicht ablösen und dabei auch zu Nachtschichten herangezogen werden. Bei Wechsel von Früh- und Spätschicht (ohne Nachtschicht) liegt keine Wechselschichtarbeit vor.

Rechtsprechung

Ein Zuschlag in Höhe von 25 % bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen gilt als angemessener Ausgleich für geleistete Nachtarbeit (Vollarbeit) im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG (Bundesarbeitsgericht vom 09.12.2015, 10 AZR 423/14).

Eine Erhöhung oder Verminderung des Umfangs des Ausgleiches kommt in Betracht, wenn Umstände im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, die den regelmäßig angemessenen Wert von 25 % wegen der im Vergleich zur üblich niedrigeren oder höheren Belastung als zu gering oder zu hoch erscheinen lassen (BAG a.a.O, Rz 27). Ein geringerer Ausgleich kann erforderlich sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z. B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt oder es sich um nächtlichen Bereitschaftsdienst handelt, bei dem von vornherein von einer geringeren Arbeitsbelastung auszugehen ist (BAG a.a.O. Rz 29).

Im Bereich des Rettungsdienstes, in dem in der Nachtarbeit regelmäßig zu einem erheblichen Teil Arbeitsbereitschaft und damit auch Zeiten der Entspannung anfallen, hatte das BAG einen Zuschlag von 10 % bzw. entsprechende freie Tage als angemessen angesehen (BAG 31.08.2005, 5 AZR 545/04).

Im Falle einer Krankenschwester, die nächtliche Bereitschaftsdienste verrichtete, in denen in der Regel nicht mehr als durchschnittlich 15 - 25 % tatsächliche Arbeitsleistungen anfielen¹⁵,

¹⁵ Folgende Regelung zur Form des Bereitschaftsdienstes lag dem Krankenschwesterurteil zugrunde. § 15 BAT-KF 2006 – Auszug

„Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabsatz 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v. H. vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.“

hielt das BAG einen Ausgleich von 5 % des Bruttostundenentgelts bzw. einen entsprechenden Ausgleich von etwa einem freien Tag für jeweils 150 angefallene Nachtbereitschaftsstunden für angemessen (BAG 15.07.2009, 5 AZR 867/08, II. 3. b).

Dieses Verständnis liegt auch der Bereitschaftsdienstregelung in § 5 Abs. 2 AVB zugrunde, weshalb im Rahmen des § 5 Abs. 5 AVB der Ausgleich für Nachtbereitschaften in Höhe von 5 % auf das hierfür zustehende Bruttostundenentgelt bzw. etwa ein freier Tag je 150 Bereitschaftsdienststunden als angemessen betrachtet werden kann.

Rechenbeispiel zu § 5 AVB

Bereitschaftsdienstzeit: 20:00 - 6:00 Uhr

Dauer insgesamt: **10 Stunden**

Berechnung der Vergütung gem. § 5 Abs. 2 AVB (25 % der angefallenen Bereitschaftsdienstzeit): 25 % von 10 Stunden = **2,5 Stunden**

5 % Zuschlag für Nachtarbeit zwischen 23:00 - 6:00 Uhr gem. § 5 Abs. 5 AVB = 7 Stunden

Nachtarbeit: 5 % von 7 Stunden = **0,35 Stunden**

Zu vergütende bzw. freizustellende Arbeitszeit insgesamt: **2,85 Stunden**

Anstelle der Zahlung der Überstundenvergütung können mit Zustimmung des Angestellten die nach Satz 3 errechneten Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; für den in der Überstundenvergütung enthaltenen Zeitzuschlag findet § 35 Abs. 5 entsprechend Anwendung.“

Anhang 2 Sonderzahlungen und Zulagen gem. § 11 - Gestaltungsmöglichkeiten

(1) Sonderzahlungen - Gestaltungsmöglichkeiten

a) Freiwilligkeitsklausel

Der Arbeitgeber kann einmal jährlich eine Sonderzahlung gewähren. Die Zahlung stellt eine freiwillige Leistung dar. Ein Anspruch auf sie wird für die Zukunft nicht, auch nicht bei wiederholter Zahlung, begründet.

oder

b) Widerrufsklausel

Der Arbeitgeber gewährt einmal jährlich im Monat November eine Sonderzahlung in Höhe von ... Die Zahlung stellt eine widerrufliche Leistung dar.

Die Gewährung der Sonderzahlung kann mit einer Frist von ... Monaten (mindestens 3) ganz oder teilweise für die Zukunft widerrufen werden, wenn sich die wirtschaftliche Situation des Betriebes verschlechtert, z. B. wenn öffentliche Fördermittel in geringerer Höhe fließen, andere Einnahmequellen versiegen oder auch Aufgaben wegfallen.

(2) Arbeitsmarktbezogene Zulagen

a) Der Arbeitgeber gewährt der Beschäftigtengruppe ... /allen Beschäftigten befristet bis zum ... eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von monatlich ... Euro.

b) zu § 11 Abs. 2 Satz 1 AVB

Der Arbeitgeber gewährt dem/der Mitarbeiter*in gem. § 11 Abs. 2 Satz 1 AVB ab dem ... eine Zulage in Höhe von ... Euro. Sie beträgt ... % der Differenz zwischen Stufe ... und Stufe ... der zustehenden Entgeltgruppe (Arbeitsmarktzulage). Die Zulage wird bei Erreichen der nächsten Stufe(n) oder bei einer Höhergruppierung angerechnet.

c) Zu § 11 Abs. 2 Satz 2 AVB

Der Arbeitgeber gewährt dem/der Mitarbeiter*in gem. § 11 Abs. 2 Satz 2 AVB ab dem ... eine Zulage in Höhe von ... Euro (Arbeitsmarktzulage). Sie beträgt 20 % der Stufe 2 der zustehenden Entgeltgruppe. Die Zulage wird bei einer Höhergruppierung angerechnet.

(3) Leistungsbezogene Zulagen

Der Arbeitgeber gewährt eine einmalige Zulage in Höhe von ... % des nach §§ 8 - 9 AVB ermittelten Monatsentgeltes, deren Höhe schriftlich mitzuteilen ist.

Voraussetzung ist, dass zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Mitarbeiter*in oder einer Gruppe von Mitarbeiter*innen eine Zielvereinbarung getroffen wurde und die Zielerfüllung festgestellt wurde. Das Treffen einer Zielvereinbarung ist für den Arbeitgeber freiwillig.

Über das Verfahren der Zielvereinbarung und der Feststellung der Zielerfüllung ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem eine Rahmenvereinbarung zu treffen.

(4) Leitungs- und Sonderaufgaben

Der/die Mitarbeiter*in, derzeit eingeordnet in die Entgeltgruppe ..., erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgaben ... eine Zulage in Höhe von ... Euro.

Die Aufgaben werden ab dem ... für eine Dauer von ... übertragen.

Die Zahlung der Zulage beginnt ... (z. B. einen Monat nach Übertragung der Aufgabe) und endet mit dem Ende des Übertragungszeitraumes.

Anhang 3 Musterarbeitsvertrag

Verwendungshinweis:

Bei dem nachfolgenden Arbeitsvertrag handelt es sich um ein Muster, das die wichtigsten arbeitsvertraglichen Regelungen entsprechend dem aktuellen Stand der Rechtsprechung und Gesetzgebung berücksichtigt. Zu beachten ist, dass dieses Muster nicht unbesehen verwendet werden kann, sondern einzelfallbezogene Ergänzungen und Anpassungen erforderlich sind. Hierzu enthält das Muster mit „...“ gekennzeichnete Auslassungen sowie weiterführende Hinweise in den Fußnoten. Je nachdem, ob es sich um ein sachgrundlos, sachgrund- oder zweckbefristetes oder um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, werden in Ziffer 3 (sich gegenseitig ausschließende) Formulierungsvorschläge gemacht. Die nicht einschlägigen Varianten sind, ebenso wie die Fußnoten, vor Ausfertigung des Arbeitsvertrags zu entfernen. Das Muster kann zuletzt naturgemäß eine umfassende rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Dies gilt insbesondere für zusätzliche, zwischen den Vertragsparteien individuell vereinbarte Regelungen sowie für geänderte (rechtliche) Rahmenbedingungen, auf die noch nicht durch Anpassung des Musters reagiert werden konnte. Trotz sorgfältiger Bearbeitung haftet der Gesamtverband daher nicht für Schäden, die durch oder im Zusammenhang mit der Benutzung dieses Vertragsmusters entstehen.

ARBEITSVERTRAG (AVB)¹⁶

Zwischen

...

nachstehend als Arbeitgeber bezeichnet

und

Herrn/Frau ...

geboren am ...

wohnhaft ...

nachstehend als Mitarbeiter*in bezeichnet

wird folgendes vereinbart:

1. Inbezugnahme der AVB

Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für das Arbeitsverhältnis die vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. herausgegebenen AVB (Arbeitsvertragsbedingungen) in der jeweils geltenden Fassung.¹⁷

¹⁶ Damit die gesetzlichen Anforderungen des Nachweisgesetzes (oder auch des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) sicher eingehalten werden, müssen schon vor Aufnahme der Tätigkeit zwei schriftliche und von beiden Vertragsparteien unterzeichnete Exemplare des vollständigen Arbeitsvertrags vorliegen. Dazu gehört vor allem auch eine schriftliche Ausgabe der AVB in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung (vgl. Ziff. 11 (2)).

¹⁷ Nach § 3 Nachweisgesetz ist eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Das gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder

2. Tätigkeit und Arbeitsort

Der/Die Mitarbeiter*in wird als ... in dem Betrieb des Arbeitgebers in ...(Ort)¹⁸ eingestellt.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem/der Mitarbeiter*in eine andere, ihm/ihr zumutbare, seinen/ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende, gleichwertige Tätigkeit, auch an einem anderen Ort, zu übertragen.

3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ... und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Oder (bei Zeitbefristung ohne Sachgrund):

Der/Die Mitarbeiter*in wird für die Zeit vom ... bis ... befristet eingestellt.¹⁹ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.²⁰

Oder (bei Zeitbefristung mit Sachgrund):

Der/Die Mitarbeiter/*in wird für die Zeit vom ... bis ... befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Befristung erfolgt ... (z. B. zur Vertretung wegen Elternzeit, im Anschluss an die Ausbildung, Projektbefristung²¹).

Oder (bei Zweckbefristung):

Der/Die Mitarbeiter*in wird für die Zeit ab dem ... zweckbefristet für die Dauer ... (z. B. der Erkrankung von ...) eingestellt.²²

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Zweckes, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des/der Mitarbeiter*in durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.²³

Die Probezeit beträgt 6 Monate (§ 2 Abs. 4 AVB).²⁴

Dienstvereinbarungen sowie kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen. Das bedeutet, dass auch (die jährlichen) Änderungen der AVB, die keine Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, etc.) im vorgenannten Sinne sind, den Mitarbeiter*innen rechtzeitig vor ihrem Wirksamwerden und vor allem schriftlich mitzuteilen sind.

¹⁸ Falls vereinbart wurde, dass der/die Mitarbeiter*in seinen/ihren Arbeitsort frei wählen kann (zum Beispiel im Zusammenhang mit mobiler Arbeit), ist dies gemäß § 2 Nachweisgesetz im Arbeitsvertrag festzuhalten. Regelmäßig wird es in solchen Fällen schon umfangreiche betriebliche Regelungen geben. Der bloße Hinweis auf eine gegebenenfalls abgeschlossene Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit genügt allerdings nicht.

¹⁹ Die Befristungsabrede bedarf zu ihrer Wirksamkeit nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Diese ist nur gewahrt, wenn beide Parteien den Arbeitsvertrag (mit der Befristungsabrede) vor Vertragsbeginn unterzeichnet haben. Anderenfalls gilt der Vertrag gemäß § 16 S. 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

²⁰ Erbringt der/die Mitarbeiter*in die vertragsmäßigen Dienste nach dem Ablauf der Vertragszeit mit Wissen des Arbeitgebers weiterhin, gilt das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.

²¹ Auf eine Fachinformation des Gesamtverbands zum Befristungsrecht 2020 wird hingewiesen, verfügbar im Intranet der Landesverbände.

²² Bei der Zweckbefristung ist der Befristungsgrund wesentlicher Vertragsbestandteil und daher schriftlich zu fixieren.

²³ Dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 15 Abs. 2 TzBfG.

²⁴ Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese nach § 15 Abs. 3 TzBfG im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Daher

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 15 Abs. 1 AVB).²⁵

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

Will der/die Mitarbeiter*in geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

5. Entgelt

Der/die Mitarbeiter*in erhält ein Entgelt in Höhe von derzeit ... Euro brutto. Der/die Mitarbeiter*in wird danach in die Entgeltgruppe ... / Stufe ... eingruppiert. Der/die Mitarbeiter*in erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgabe ... (Leistungs- oder Sonderaufgabe z. B. Gruppe D, letzter Absatz) eine Zulage in Höhe von ... ab dem ..., solange die Voraussetzungen vorliegen. / oder bis zum

Für die Fälligkeit der Vergütung gilt die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB).

Die Auszahlung erfolgt bargeldlos auf ein von dem/der Mitarbeiter*in zu benennendes Konto.

6. Arbeitszeit²⁶

Die Arbeitszeit beträgt ... % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten. Die regelmäßige Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten beträgt derzeit ... Stunden wöchentlich.

7. Urlaub

Der/die Mitarbeiter*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 29 Arbeitstage (§ 13 Abs. 1 AVB).

8. Verschwiegenheitspflicht

Der/die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist,

kann, wenn zum Beispiel nur eine einfache Tätigkeit für einen überschaubaren Zeitraum ausgeübt werden soll, nicht mehr standardisiert von einer 6-monatigen Probezeit ausgegangen werden, sondern ist deren Dauer einzelfallbezogen anzupassen.

²⁵ Möglich ist auch, an dieser Stelle andere Kündigungsfristen vertraglich zu vereinbaren (siehe § 15 Abs. 1 AVB), die die gesetzlichen Kündigungsfristen aber nicht verkürzen dürfen (zu den Ausnahmen siehe § 622 Abs. 5 BGB). Wenn nichts geregelt wird, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

²⁶ Das Nachweisgesetz verlangt die Verschriftlichung der vereinbarten Arbeitszeit, darüber hinaus aber auch der vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit des Schichtsystems, des Schichtrhythmus und der Voraussetzungen für Schichtänderungen (in allgemeiner Form). Häufig wird es, insbesondere wenn Schichtarbeit stattfindet, betriebliche Regelungen geben, wie zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung, auf die im Arbeitsvertrag verwiesen werden kann.

Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (§ 3 Abs. 3 AVB).²⁷

9. Sondervereinbarungen und -zahlungen, Zulagen

Zwischen den Vertragsschließenden werden folgende Sondervereinbarungen getroffen:²⁸

(...)

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht.

10. Ausschlussfristen/Verfallklausel

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen²⁹, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

11. Schlussbestimmungen

(1) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden (§ 2 Abs. 2 AVB).

(2) Der/Die Mitarbeiter*in bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift, eine schriftliche Ausgabe der AVB in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung erhalten zu haben.

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber)

(Mitarbeiter*in)

²⁷ Sofern ein Bedürfnis für eine darüber hinaus gehende Geheimhaltungsverpflichtung besteht, z. B. nach § 203 StGB, § 35 SGB I, finden sich in der Anlage A2a der Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“ Formulierungsvorschläge, <http://www.der-paritaetische.de/publikation/handreicherung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-2/> (Abruf 02.12.2019).

²⁸ Beispiel: Zulagen nach § 11 Abs. 1 und 2 AVB (z. B. Arbeitsmarktzulage, leistungsbezogene Zulagen, vgl. Textbausteine in Anhang 2); Zulagen für Leitungs- und Sonderaufgaben, siehe Punkt 5, Satz 3 des Arbeitsvertragsmusters.

²⁹ Relevant können insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3), gültig seit 01.01.2021; Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV), gültig seit 01.05.2022; Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig seit 01.04.2019.

Herausgeber	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. Oranienburger Straße 13-14 10178 Berlin E-Mail: arbeitsrecht@paritaet.org
Copyright 2023	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. Alle Rechte vorbehalten
Verantwortlich	Dr. Ulrich Schneider
Text und Redaktion	Dr. Ingo Vollgraf

19. Auflage 2023, Stand Juli 2022